

דרך בעלי בתים להקפיד על פועליהם, אבל אם יש לפועלים שהות להתפלל על חשבון זמנם, שחרית לפני העבודה, ומנחה לאחריה, אין שום סברא שיותרו בעלי-הבית על זמן עבודתם.

(מטעם זה עתה בחורף שהפועלים משכימים לצאת מביתם מוקדם, ואין להם שום אפשרות להתפלל לפני צאתם לעבודה, יעצתי לכמה פועלים שיקחו אתם תפלין למקום העבודה ויבקשו רשות להתפלל לפני ההפסקה לארוחת הבוקר. ובשרוני שאכן ניתנה להם רשות זאת ויש מקומות שאף ארגנו מנין ליוצר וי"ח, ואשריהם ישראל. ועל כגון זה שאין אפשרות אחרת נאמר בהלכה שאין בעלי-בתים מקפידים בכך).

מעתה, לגבי שאלתך, הלא יש אפשרות לאותו מנהל מחלקה לארגן מנין במקום העבודה בשעת הפסקת הצהרים, או בסוף שעות העבודה אם הפקידים מסיימים עבודתם לפני עבוד שעת המנחה. אך אם אמנם אין שום אפשרות כנ"ל, פשוט שמותר לקיים תפלת מנחה בתוך שעות העבודה, ואין דרך בעלי-בתים להקפיד בכך.

עט

כפיית חוזה עבודה קולקטיבי על מעסיק

הנני מאשר קבלת מכתבך מיום כ"ט אדר ב' תשד"מ בשאלתך, "אם מותר לכפות על מעסיק חוזה עבודה קולקטיבי, או שהוא רשאי להתנגד להתארגנות של פועלים". השאלה מתייחסת למה שקורה "בעתון 'חדשות' המסרב לחתום על הסכם עבודה ומתקשר עם כל עובד לחוד בחוזה אישי, המאפשר לפטר אותו בלי התערבות של איגוד מקצועי או ועד עובדים מיפעלי".

ובכן, אין בהלכה שום קביעה מיוחדת המסדירה יחסי עובד ומעביד, ולמעשה הכל בנוי על הסכמים הדדיים שביניהם. ורוב הלכות פועלים עוסקות במקרה שלא התנו ביניהם שום תנאים, או שחלה

אי־הבנה ביניהם אף שהתנו וכדומה. וכל זה כאשר אין שום מנהג ברור וקבוע באותה מדינה.

כי למעשה, הכל תלוי במנהג המדינה, והוא עיקר גדול בהלכה זאת, ומשנה מפורשת שנינו: השוכר את הפועלים ואמר להם להשכים ולהעריב, מקום שנהגו שלא להשכים ושלא להעריב אינו רשאי לכופם. מקום שנהגו לזון וזון וכו' ומסיימת המשנה בדברי רבן שמעון בן גמליאל הכל כמנהג המדינה (בבא מציעא פרק ז' משנה א'). ומבואר שם בגמרא (דף פג.) שדין המשנה נאמר אף כאשר הוסיף להם בעל־הבית על שכרם, ועתה הוא טוען הוספתי לכם על השכר המקובל כדי שתשכימו ותעריבו, כלומר תוסיפו על שעות העבודה, ואעפ"כ אינו רשאי לכופם כי מנהג המדינה קובע לגבי שעות העבודה, והתוספת שקבלו בשכרם יחייב אותם לעשות מלאכה טובה יותר בלבד.

ומכאן למדו בתלמוד ירושלמי דבר גדול מאד, א"ר הושעיה זאת אומרת מנהג מבטל הלכה (בבא מציעא פרק ז' הלכה א'). וגדול כחו של כלל זה בכל דיני ממונות, ודבר זה מבואר בהלכה במקומות רבים, ובספרי השו"ת לאין מספר, ונסתפק בציטוט אחד בלבד מדברי רבינו הרמב"ם בהלכות מכירה (סוף פרק כז) וזו לשונו: אל ילח מעיניך העיקר הגדול בדברים אלו שהוא מנהג המדינה וכו'.

לסיכום, אין צריך לומר כאשר אין הלכה פסוקה בנושא מסויים שמנהג המדינה הוא הקובע, אלא גם כאשר יש הלכה פסוקה, המנהג מבטל ההלכה.

ואחרי הקדמה זאת, ברור ביותר, שאם יש מנהג בצורת חוק, תקנה, או נוהל מקובל וכדומה, שאין להעסיק פועלים בצורה בלתי־מאורגנת, וכל מעסיק חייב לחתום על הסכם עבודה קולקטיבי שמעניק בטחון לעובדים, ברור שמנהג מבטל הלכה, וחייב בעל־הבית להעסיק פועליו על בסיס מאורגן בלבד. אך אם אין חוק או תקנה או נוהל כנ"ל, הרי שמכח ההלכה זכאי בעל־הבית להעסיק פועליו על

יסוד חוזה אישי שבינו לבין כל עובד לחוד, ורשאי הוא לפטר כל פועל בהתאם לצרכי מפעלו, כשם שרשאי גם כל פועל לנטוש את מקום עבודתו בכל שעה הנראית לו, כמובן בכפיפות לחוזה שביניהם.