

# מה עניין עבדות לימינו?

נחום רקובר\*

## עבדות שברוח

אנו יכולים למצוא עבד משכיל שרוחו הוא מלא חירות, ולהיפך - בן חורין שרוחו הוא רוח של עבד... שלעולם אין תוכן חייו והרגשתו מאירים בתכונתו הנפשית העצמית, כי אם במה שהוא טוב ויפה אצל האחר... במה שהאחר מוצא שהוא טוב ויפה (הראי"ה קוק, עולת ראייה).

למה נסמכה פרשת "ואלה המשפטים" לפרשת "כי תקנה עבד עברי"? לומר לך שיש **עבדות** שעניינה כפיפות לשיטת משפט זרה ולערכים המיובאים מן החוץ, הנוגדים את רוח האומה. לומר לך שחירות אינה מתבטאת בעצמאות פיזית ובשלטון עצמי בלבד, אלא עניינה גם יישום ערכי צדק ויושר לפי מסורת העם. לומר לך שאמירת "אהבתי את אדוני" פסולה היא לא רק כלפי אדון המושל פיזית בעבדיו, אלא גם כלפי שיטה המכתיבה ערכים זרים לציבור ולפרט, מתוך תפיסה ש"מה שהוא טוב ויפה אצל האחר" הוא אכן הטוב והיפה האמתי.

## עבדות שבגוף

"כי תקנה עבד עברי, שש שנים יעבד ובשביעית יצא לחפשי חנם" (שמות כא, ב). דיני עבד עברי שבפתיחת פרשתנו נראים רחוקים מן ההווי החברתי של ימינו, וכאילו הם בלתי רלוונטיים לשיטת המשפט של ימינו. ברם, מתברר שאין הדבר כן.

עקרונות-יסוד הנוגעים לתחום דיני העבודה, למערכת היחסים שבין העובד והמעביד, נלמדים מדיני עבד עברי: מחד-גיסא, נקבעה הגנה על העובד באופן שלא יהיו יסודות של עבדות בהתחייבותו של העובד לעבוד; ומאידך גיסא, נקבע כי יתרונות שהוענקו לעבד יהיו גם מנת חלקו של העובד.

## הגבלה על תקופת התחייבותו של העובד

התורה הגבילה את שנות עבודתו של העבד לשש שנים: "שש שנים יעבד" (שמות כא, ב), ובמקום אחר המקרא מזהיר: "לא יקשה בעיניך בשלחך אותו חפשי מעמך, כי משנה שכר שכיר עבדך שש שנים" (דברים טו, יג).

ר' אברהם אבן עזרא מפרש את המלה "משנה" שבצירוף "משנה שכר שכיר" כ"כפל". כלומר, העבד עובד כפליים שנות עבודתו של השכיר. ומכאן שאסור לשכיר להשכיר את עצמו לתקופה ארוכה משלוש שנים. וזה לשונו:

מצאנו כתוב כי 'בשלוש שנים כשני שכיר' (ישעיהו טז, יד). וזו ראייה כי אין רשות לאדם שישכיר עצמו יותר משלוש שנים (פירוש אבן עזרא, דברים, שם).

וכך פסק, הלכה למעשה, ר' מאיר מרוטנבורג שאכן אסור לו לאדם להשכיר את עצמו לתקופה העולה על שלוש שנים<sup>1</sup>. ואולם הגבלות שונות נאמרו באיסור זה<sup>2</sup>.

---

\* פרופ' נחום רקובר, לשעבר המשנה ליועץ המשפטי לממשלה, עומד בראש עמותת "מורשת המשפט בישראל".  
<sup>1</sup> שו"ת מהר"ם ב"ר ברוך מרוטנבורג, דפוס פראג, סימן עב.  
<sup>2</sup>

גישה זו שימשה השראה למנסחי הצעת חוק חוזה עבודה, התשמ"ה-1985,<sup>3</sup> שהציעו בסעיף 11(ג):  
חוזה עבודה לתקופה קצובה העולה על חמש שנים, רשאי העובד לסיימו לאחר תום חמש שנים במתן הודעה של תשעים ימים מראש...

### פועל יכול לחזור בו בחצי היום

הוראה אחרת, שעניינה הרחקת סממנים של עבודות מעבודתו של העובד, היא קביעתו של האמורא רב, ולפיה רשאי העובד לחזור בו מהסכם העבודה אפילו באמצע היום. דברים אלה מובאים בדברי ההסבר להצעת החוק שהזכרנו. וזה לשון דברי ההסבר לסעיף 11 הנ"ל:

ראוי לציין כאן את דברי האמורא רב (מן הדור הראשון לאמוראים, במחצית הראשונה של המאה הג'), שאמר כי "פועל יכול לחזור בו אפילו בחצי היום", וזאת על יסוד המקרא (ויקרא כה, נה): "כי לי בני ישראל עבדים, עבדי הם", שעל כך דרשו: "עבדי הם" - "ולא עבדים לעבדים" (בבא מציעא י ע"א).

### אי-אכיפת שירות אישי

הצעת חוק חוזה עבודה נשארה בגדר הצעה, ולא זכתה להיכנס לספר החוקים עד היום, אך עקרון חירות האדם, המונח ביסוד ההוראה המתירה לעובד להפסיק את הסכם העבודה "אפילו בחצי היום", בא לידי ביטוי בחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970. בחוק זה נקבע העיקרון שהנפגע מאי-קיומו של חוזה שהופר, זכאי לתבוע את אכיפתו. אבל בסעיף 3 לחוק, נקבע שאין לאכוף חוזה, אם אכיפת החוזה יש בה כפייה לעשות עבודה אישית או שירות אישי.

כשהוגשה הצעת חוק זו לכנסת, הסביר שר המשפטים י"ש שפירא ז"ל שגם העיקרון בדבר התרופה שבאכיפת החוזה וגם הסייג הנוגע לאי-אכיפה, כשהאכיפה יש בה התחייבות לשירות אישי, הם עקרונות המבוססים על המשפט העברי. ואלו הם דברי שר המשפטים לעניין עקרון אכיפת החוזה:

והנה מה שנתברר לנו: הרעיון של ביצוע בעין, שנתחדש בעולם האנגלו-סאכסי לפני 400 שנה בערך, רעיון זה היה חי וקיים במשפט העברי במאה האחת-עשרה, ויש רגליים לדבר שהיה קיים כבר במאה השלישית. רבנו נסים גאון מקירואן שבצפון אפריקה, שחי במאה האחת-עשרה, פסק איכוף ביצוע בעין מתוך הסתמכות על תוספתא מהמאה השלישית.

אני מספר את הדברים לא רק כקוריוז משפטי היסטורי, ואפילו לא כאילוסטרציה כדי להראות שאפשר במשפט העברי למצוא תשובות המתקבלות על דעתם של בני דורנו אנו, אלא כדי להראות שבעצם בפתרון זה יש יתר צדק מסחרי, יתר הגינות ביחסים בין בני-אדם מאשר בחוק האנגלי כפי שהוא קיים כיום.<sup>4</sup>

ואשר לאי-אכיפה של התחייבות לשירות אישי, אמר שר המשפטים:

בהצעת החוק שלנו... קבענו את העיקרון כי התרופה המקבלת דין בכורה היא בראש וראשונה תרופה של ביצוע בעין. אדם שחתם על חוזה והתחייב לקנות או למכור משהו במחיר מסויים, חייב לעשות את אשר קיבל עליו. יש כמה יוצאים מן הכלל... אבל היוצא מן הכלל העיקרי והקלאסי הוא חוזים של שירות אישי. התחייב אדם לעבוד אצל מישהו או התחייב אדם להעסיק את מישהו, אין לבית-המשפט דרך המחייבת אותו לעבוד או להיות מעביד. הרעיון הזה מקובל גם על המשפט העברי וגם על

<sup>2</sup> ראה: הגהת הרמ"א, שולחן ערוך, חושן משפט, סימן שלג, סעיף ג; ש' ורהפטיג, דיני עבודה, עמ' 229 ואילך.

<sup>3</sup> ה"ח התשמ"ה, עמ' 129 (=נ' רקובר, המשפט העברי בחקיקת הכנסת, עמ' 981).

<sup>4</sup> ראה, דברי הכנסת, כרך 56, עמ' 57 (=המשפט העברי בחקיקת הכנסת, עמ' 722).

המשפט האנגלי. אין specific performance on service contracts - יאמר המשפט האנגלי; ואין אכיפותו של ביצוע בעין על חוזה שירות - יאמר המשפט העברי. הטעם האמיתי של הדבר לגבי העובד, שאין להכריח אדם לעבוד מפני שזו התחלת עבודתו, אם גם עבודתו לזמן קצר. אבל אם אתה מכריח אותו לעבוד, יש בכך משום עבדות.<sup>5</sup>

## הזכות לפיצויי פיטורין

זכותו של העובד לפיצויי פיטורין מוכרת כיום מכוח חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963. ואולם זכות זו לא הייתה ברורה לפני שנים, עד שנתבססה על מקורות המשפט העברי, הן בבתי הדין הרבניים הן בבתי המשפט. יסודה של זכות זו הוא במצוות התורה לתת לעבד מענק בעת הפסקת עבודתו, וזה לשון הציווי:

כי ימכר לך אחיך העברי או העבריה ועבדך שש שנים, ובשנה השביעית תשלחנו חפשי מעמך. וכי תשלחנו חפשי מעמך, לא תשלחנו ריקם. העניק תעניק לו מצאנך ומגרנך ומיקבך, אשר ברכך ה' א-להיך נתן לו. וזכרת כי עבד היית בארץ מצרים ויפדך ה' א-להיך, על-כן אנכי מצוך את הדבר הזה היום (דברים טו, יב-טו).

בעוד הציווי המקראי הוא להעניק מתנה לעבד עברי, מחברו של "ספר החינוך" קובע שראוי להרחיב את תחולת הרעיון גם על מערכת היחסים בין עובד ומעביד. בעל "ספר החינוך" מסביר תחילה את "שורשי" המצווה, ואומר:

למען נקנה בנפשנו מידות מעולות יקרות וחמודות, ועם הנפש היקרה והמעולה נזכה לטוב, והאל הטוב חפץ להיטיב לעמו. והודנו והדרנו הוא שנרחם על מי שעבד אותנו, ונתן לו משלנו בתורת חסד, מלבד מה שהתנינו עמו לתת לו בשכרו. ודבר מושכל הוא, אין צורך להאריך בו (מצוה תפב).

לאחר מכן הוא אומר כי על אף שאין דין עבד עברי נוהג כיום:

מכל מקום אף בזמן הזה, ישמע חכם ויוסף לקח, שאם שכר אחד מבני ישראל ועבדו זמן מרבה או אפילו מועט, שיעניק לו בצאתו מעמו מאשר ברכו השם.

לימים, רווח המנהג בארץ-ישראל שהמעביד נותן לעובד פיצויי פיטורין. בפסק דין שכתב שופט בית המשפט העליון, פרופ' משה זילברג, הוא עומד על מקורו היהודי של מנהג זה, ואומר: "מן המפורסמות היא כי רעיון פיצויים אלה מקורו נעוץ בחובת ההענקה הכתובה בתורה"<sup>6</sup>.

מאחר שמקור זכות זו של העובד הוא המנהג, זכות זו לא הייתה יציבה די הצורך. יתר על כן, שופט אחד אף הטיל ספק אם הנוהג בפועל יהודי מתאים גם לפועל ערבי.<sup>7</sup> ספק זה הביא את חבר הכנסת ד"ר זרח ורהפטיג, ואחריו את חברי הכנסת יעקב ריפתין (מפ"ם) ונחום ניר-רפאלקס (אחדות העבודה), להציע הצעת חוק ובה הזכות ברורה ומקיפה, לא תלויה בנוהג. ואלה דברי חבר הכנסת נחום ניר-רפאלקס:

התחיקה הסוציאלית התחילה עם עליית היהודים לארץ הזאת. המשפט העברי היה החלוץ בענין התחיקה הסוציאלית. אם כי לא היה חוק מחייב בענין פיצויי פיטורין, הרי הדבר הזה היה בבחינת נוהג במשפט העברי.<sup>8</sup>

בשנת תשכ"ג-1963, נתקבל סוף סוף חוק פיצויי פיטורין. שר העבודה, יגאל אלון, עמד בדבריו על המקור היהודי לזכות זו של העובד:

<sup>5</sup> דברי הכנסת, שם (=המשפט העברי בחקיקת הכנסת, עמ' 724).

<sup>6</sup> ע"א 25/50, וולפסון נ' ספיניס, פ"ד ה' 265 (=נ' רקובר, המשפט העברי בפסיקת בתי המשפט, עמ' 865).

<sup>7</sup> דברי הכנסת, כרך 31, עמ' 1852 (=המשפט העברי בחקיקת הכנסת, עמ' 1025).

<sup>8</sup> דברי הכנסת, כרך 32, עמ' 564 (=המשפט העברי בחקיקת הכנסת, עמ' 1026).

פיצויים לעובד מפורטר הם אולי הזכות הסוציאלית הראשונה שהעובד בארץ הזאת השיג אותה עוד בטרם היה ציבור פועלים מאורגן בהסתדרות כללית וחזקה, כהמשך למסורת היהודית העתיקה, שביסודה רעיון ההענקה שבתורה.<sup>9</sup>

## סוף דבר

התחיקה הסוציאלית במדינת ישראל היא מן המתקדמות בעולם, כתוצאה ממסורת יהודית עתיקת יומין. לא באנו בזה אלא להצביע על זכויות אחדות של העובד הנובעות מדיני העבד שבפרשתנו, שאף שבלבוש החיצוני, הם נראים רחוקים מאתנו מאוד מאוד, יש בכוח הרעיונות החבויים בהם לבסס את חירות האדם בכלל ואת זכויות העובד בפרט.

לעיון נוסף: ש' ורהפטיג, דיני עבודה, תל-אביב תשכ"ט ותשמ"ב.

---

<sup>9</sup> שם, עמ' 1027.