

### **1. Yoma 38a**

\Mishnah\ And these are remembered for shame: The House of Garmu, which was expert in the making of the shewbread but did not wish to teach the skill . . . About those remembered for praise Scripture says “the righteous are remembered for blessing”, but about those remembered for shame Scripture says “but the name of the wicked should rot”.

\Talmud\ . . . The Sages sent for bakers from Alexandria, but while they knew how to bake as the Garmuans had, they could not remove the bread with the same skill . . .

When the Sages heard this they said: All that G-d created, He created for His honor, as is written “all that is called is by My Name and I have created it for My honor”, and the Garmuans returned to their place. The Sages sent for them and they did not come. They doubled their wages, and they came.

Every day they had received twelve *minnah*, now they received twenty four.

The Sages asked them: Why did you not wish to teach?

They replied: We had an ancestral tradition that this Temple would be destroyed, and we did not wish an unworthy person to use our method for idolatrous purposes.

Regarding this they are mentioned with praise: (In Shir HaShirim Rabbah: “Furthermore,”) They never fed their children white bread, lest people think they fed off the materials used for the shewbread, thus fulfilling the verse “and you shall be free of suspicion with regard to both G-d and Israel”.

### **2. Responsa Tzitz Eliezer (R. Eliezer Waldenburg, 1917 - ) 2:23**

Question: Is it permissible for employees to strike to compel an employer to adhere to nationally standard workrules, eg. the eight hour day, without first demanding that the employees sue the employer in Rabbinic court or before a jointly chosen panel of arbiters, on the grounds that the legal justice of their case is so plain that they are entitled to enforce it themselves?

Answer: Before answering your question about the legitimacy of strikes, I feel constrained to point out that the right to enforce nationally standard workrules such as the eight hour day applies only when the initial employment contract is silent about this, not when it explicitly requires longer hours. Although according to Maimonides and R. Yitzchak Alfasi it may be that even explicit stipulations to work longer than standard hours may not be enforceable, we do not as a result reject the explicit ruling brought without dissent in Shulkhan Arukh, especially as their words can also be explained in a manner compatible with Shulkhan Arukh.

The specific law of using strikes as a means of coercing employers, as is practiced nowadays, to stop work and not allow other workers to do the work, and then afterward to demand wages for the strike period, is not explicitly discussed in the Jewish legal corpus. We do have the well-known rule that a worker can renege on his contract in midday, the details of which are explained at great length in Shulkhan Arukh, which I won't discuss here, because I believe it has no relevance to our issue, because here he is not simply abandoning his work to the owner, but rather forcefully defending the benefits which have become customary in his country, and doesn't allow the employer to hire replacements, but rather compels him to agree to fulfill his demands before he will come back to work.

But even though this law is not taught explicitly, it is taught implicitly, and it has a source in the power of the members of a community and/or their representatives to issue binding decrees, as I will explain.

Clarifying this issue requires us to clarify three halakhic topics: 1) Are workrules determined by national standards? . . . Proof that they are comes from the Talmud, which says that workers get paid the market value of their labor even if they agreed to a lower stipulation with a middleman . . .

**3. Piskei Uzziel** (Rabbi Ben Zion Uzziel, Sefardic Chief Rabbi of Israel, 1880-1953) **46**

To the Board of the Labor Federation:

Dear and Beloved Brothers!

Following up on my earlier letter, here I give you my responses. I must tell you that each of your questions individually are important topics requiring much research and analysis, with many detailed subtopics. So as not to bore you with extended and detailed halakhic argumentation, I have been as concise as possible, but I have not allowed myself to give you merely brief legal conclusions, as I believe every halakhic decisor must explain to the questioner his sources and reasoning . . . Let me further state that what follows are my opinions but not authoritative rulings . . .

Question #1: What are the clear principles which serve as the basis of the employer-employee relationship?

Answer: I have not found this discussed explicitly in the Sages or the medieval authorities, but it can be derived *a fortiori* from their comment on the verse “When your brother is sold to you” – you behave toward him with brotherly affection, while he should be conscious of his work obligations . . . that employers must treat workers with love and respect, benevolence, and generosity, while employees must act with loyalty and complete commitment to the work for which they were hired.

Love and respect – how? “For it was good for him with you” – he shares your food and drink. The employer must regard the employee as an equal enabling his work to be completed, and not as a member of a lower class, an attitude that leads to actions involving humiliation and degradation.

Benevolence and generosity – how? As in the story of Rabbah and the porters, which is a paradigm of proper employer behavior in all areas.

Loyalty and complete commitment – how? The worker must commit all his mental and physical abilities to the work he is hired for. The paradigm for this is Abba Chilkiyah, who did not respond to greetings on his employer’s time, and the law is that workers are not permitted to stand out of respect for scholars or the elderly, and Maimonides writes that workers may not engage in outside activities that will impair their effectiveness . . .

**4. Ibid**

Question #6: Is a worker permitted to engage in a work stoppage? . . .

Learn from the law of a worker who reneges in mid-contract, that even though the fundamental law is that a worker can renege at any time because he is not an *eved* to *avadim*, nonetheless the ruling is that when breaking the contract will cause irreparable harm the worker cannot renege, and the Me’irat Eynayim defines “irreparable harm” as anything which will suffer from not being completed immediately, but the Beit Yosef and Ramo defined it as any labor the employer cannot do himself, and the Siftei Kohen defined it as subject to judicial discretion . . .

Understand this well: The Torah strengthened the position of the employee not to enable him to gain money but rather so that the employee could be free for independent work. From all this it is clear that work stoppages are independently undesirable and occasionally result in liability for indirect damages on either side.

And if you were to ask me: If the employee’s only weapon, the work stoppage, is taken from him, how will he protect himself against an unethical employer’s attempts to drain his energy and money? Two answers: A just judicial system founded on the verse “So that you will walk in the ways of the good and guard the paths of the righteous”, and the power of unions, as will be explained.

**5. Ibid**

Regarding unions and strike declarations – We read in the Talmud: “Some butchers agreed among themselves that anyone who worked on his friend’s day would have the hide of the animal he slaughtered torn. One of them went and worked on his friend’s day, so they tore his hide. They came before Rava and he compelled restitution. R. Yeimar bar Shalmaya challenged Rava: “Is it not written that the members of a city can enforce decrees on an objecting minority”? He replied: That is only where there is no great man, but where there is a great man they cannot do so (without his assent).

From here Rabbeinu Asher learned that workers in a trade are capable of making binding collective commitments, that they are considered “members of a city” with regard to labor . . . Thus you see explicitly that the Sages recognized guilds and labor unions (which may include managers) and professional associations . . .

And it is rationally compelling that a worker should not be left solitary and alone, to the point that he needs to hire himself out for a pittance to satisfy his hunger and to feed his family stale bread and house them in a dark and lowly hovel. To give him the capacity for self-defense the law grants him the right to organize, and to make regulations that will assist his peers, distribute work fairly and justly, and achieve a respectful employer-employee relationship and an appropriate wage, thus enabling him to provide his family with a standard of living equivalent to that of his neighbors.

It makes sense that the union can also establish skills development and cultural enrichment centers, occupational health clinics, and disability and retirement insurance, for a worker’s strength diminishes day by day, and he will not be able forever to work at the pace of his youth, as the Torah openly says of the Levites: “When he turns 50, he leaves the work force and no longer serves”. All these can only be achieved through unions, and thus the Torah of Israel grants a complete and legally recognized right to organize, even though this may result in a loss to employers.

**6. Ibid**

Question # 7: If workers engage in a strike or the like, can the employer fire them?

Answer: Any worker who is hired for a set time, or any worker or manager hired indefinitely, even if he is paid monthly, cannot be fired during the period of his contract unless he causes the employer an irretrievable loss, as when Ravina’s planter caused his saplings to die, as every employee is forewarned that his employment depends on working productively rather than destructively. The Ramo, whose opinion to my mind is accepted as law, requires that the employee either be warned or else that his work be consistently destructive. But laziness and the like, let alone a legal effort to improve his lot, does not grant the employer the right of dismissal, and such dismissals are actionable for back wages and damages as the court sees fit.

## 1. יומא לח.

\משנה\ ואלו לגנאי: של בית גרמו לא רצו ללמד על מעשה לחם הפנים, של בית אבטינס לא רצו ללמד על מעשה הקטורת, הוגרס בן לוי היה יודע פרק בשיר ולא רצה ללמד, בן קמצר לא רצה ללמד על מעשה הכתב. על הראשונים נאמר "זכר צדיק לברכה", ועל אלו נאמר "ושם רשעים ירקב".

\גמרא\

תנו רבנן: בית גרמו היו בקיאים במעשה לחם הפנים ולא רצו ללמד. שלחו חכמים והביאו אומנין מאלכסנדריא של מצרים, והיו יודעין לאפות כמותן ולא היו יודעין לרדות כמותן. . . . כששמעו חכמים בדבר אמרו: כל מה שברא הקדוש ברוך הוא - לכבודו בראו, שנאמר "כל הנקרא בשמי ולכבודי בראתיו", וחזרו בית גרמו למקומן. שלחו להם חכמים ולא באו. כפלו להם שכרן, ובאו. בכל יום היו נוטלין שנים עשר מנה, והיום עשרים וארבעה. רבי יהודה אומר: בכל יום עשרים וארבעה, והיום ארבעים ושמונה.

אמרו להם חכמים: מה ראיתם שלא ללמד?

אמרו להם: יודעין היו של בית אבא שבית זה עתיד ליחרב, שמא ילמוד אדם שאינו מהוגן וילך ויעבוד עבודה זרה בכך.

ועל דבר זה מזכירין אותן לשבח: (בשיר השירים רבה: "ולא עוד אלא") מעולם לא נמצאת פת נקיה ביד בניהם, שלא יאמרו ממעשה לחם הפנים זה ניזונין, לקיים מה שנאמר "והייתם נקים מה' ומישראל".

## 2. שו"ת ציץ אליעזר חלק ב' סימן כג

המותר להשתמש באמצעי של שביתה כדי להכריח את נותן העבודה לקיים תנאי העבודה שנעשו כבר למנהג המדינה אצל רוב נותני העבודה, כמו שמונה שעות עבודה, מבלי שהפועל יהיה מחויב להזמין את נותן העבודה לדין תורה או לבוררות, והפועל רשאי לראות תביעתו זו והגנתו עליה ע"י אמצעי השביתה כעושה דין לעצמו בדבר הבטוח בהחלט בצדקתו? ע"כ.

תשובה (א) לפני גשתי למצוא פתרון לעצם שאלתכם על אמצעי השביתה, הנני להעירכם

שדוגמתכם מקיום תנאי של שמונה שעות עבודה שנעשה כבר למנהג המדינה, הוא רק כשמתחילה כשהבעה"ב שכר את הפועלים, שכרם בסתם, ורק אח"כ או בהמשך עבודתם אצלו מתחיל לדרוש מהם לעבוד יותר, אז אין ביכולתו לכופם על כך, אבל אם הבעה"ב בשעה ששכר הפועלים התנה אתם מפורש שיעבדו יותר, אזי הכל לפי תנאו. . .

הן אמנם שהרי"ף והרמב"ם . . . לא הזכירו גם שתנאי מפורש בשעת השכירות מהני . . . ויש מקום לומר שסבירא להו שלא מועיל אפילו תנאי מפורש בשעת השכירות מכיון שהוא נגד המנהג . . . אבל כמובן שאין לדחות דברים המפורשים ונפסקים גם בשו"ע באין חולק, מפני סתימתם של הרי"ף והרמב"ם, ושיש מקום לפרש דבריהם גם באופן שיתאימו למה שמפורש . . .

דין פרטי זה של אמצעי כפיה ע"י שביתה באופן הנהוג בזמננו, להשבית את העבודה ולא לתת גם לפועלים אחרים לגשת לעבודה, ולדרוש אח"כ גם שכר עבור ימי השביתה, לא נמצא לו

מקור מפורש בגפ"ת ובדברי הפוסקים, נמצא רק הדין הידוע של פועל יכול לחזור בו אפי' בחצי היום כמבואר פרטי דין זה באריכות בחו"מ סי' של"ג, ולא אעמוד בכאן ע"ז, כי לפי דעתי אין לו מגע לנידון שאלתנו שהיא אחרת לגמרי, שאין הפועל חוזר בו ועוזב את עבודתו אצל הבעה"ב,

אלא עומד בתוקף על זכויותיו שנעשו כבר למנהג המדינה, ולא עוזב לבע"ה לקחת אחרים

במקומו, כי אם כופה עליו שיתרצה למלאות דרישותיו ואזי יחזור לעבודתו אצלו.

אבל אע"פ שדין זה לא בפירוש אתמר, מ"מ מכללו אתמר. ויש לו מקור בכח תקנות בני העיר

וממוניה, וכאשר אבאר.

ברצותינו לברר דין זה עלינו לעמוד על בירורם של שלשה נושאים הלכותיים, והם: (א) דיני פועלים, אם תלויים במנהג המדינה . . .  
(ג) דבר פשוט הוא שכל דיני פועלים על כל פרטיהם תלויים ביותר במנהג . . .  
וגדולה מזה מצינו בב"מ (ד' ע"ו ע"א), שאפי' אם בעה"ב אמר לשליח "זיל אוגר לי פועלים בתלתא", ואזל איהו ואמר להו "בארבעה ושכרכם על בעה"ב", ומנהג פועלים שמשכירים את עצמם בארבעה, חייב בעה"ב לתת להם בעל כרחיה ארבעה . . .

### 3. שו"ת פסקי עזיאל בשאלות הזמן סימן מו

אחים יקרים ואהובים! בהמשך למכתבי אליכם מיום י"א דנא הנני מציא לכם את תשובותי המצורפות בזה. ועלי להגיד לכם, כי שאלותיכם אלה כל אחת כשהיא לעצמה הן נושאים חשובים לעיון רב ומסתעפים לפרטים מרובים. אבל כדי לא להלאותכם בפלפולים ועיונים הקשורים בפרטי הלכות בספרי הפוסקים ראשונים ואחרונים, קצרתי את דברי עד כמה שזה אפשר אבל לא הרשיתי את עצמי להשיב לכם הלכות פסוקות בפסקים קצרים לפי שחובת כל משיב שאלה להלכה לבאר מקור ההלכה בתלמוד ופוסקים ולבאר גם את נמוקה. מנקודת השקפה זו הוצרכתי לחלק אחדות משאלותיכם לסעיפים קטנים . . . ועוד זאת עלי להגיד: תשובותי אלה אינן הלכות פסוקות אלא חות דעתי לפי קוצר השגתי . . .  
(א) מה הן ההגדרות הברורות לקביעת יחסים הדדיים בין הבעלים והעובדים?  
תשובה: דבר זה לא מצאתי מפורש בדברי רז"ל הראשונים, אבל נלמד הוא במכל שכן במאמרם ז"ל בדרשת הכתוב כי ימכר לך אחיך . . . אתה נוהג בו אחוה והוא נוהג בעצמו בעבודתו (ספרא ויקרא פ' בהר פ"ז ה' ע"ט). מכאן אתה למד הגדרה ברורה זו ליחסים ההדדיים שבין הבעלים והעובדים. הבעלים חייבים להתנהג עם העובדים במדת אהבה וכבוד, עין טובה ונדיבות לב. והפועל נוהג הוא בעצמו מדת נאמנות ומסירות גמורה לעבודה שהוא נשכר לעבוד בה. יחס אהבה וכבוד כיצד? כי טוב לו עמך: עמך במאכל, עמך במשתה (קידושין כ'). הא למדת שיחס בעל הבית אל הפועל צריך להיות יחס אחואי כאל אדם שוה ועוזר לו להשלמת עבודתו; ולא יחס של נחות דרגא המביא לידי מעשים שיש בהם משום העלבה והכלמה . . .  
עין טובה ונדיבות לב כיצד? . . . מסופר בגמ': רבה בר בר חנא תברו ליה הנהו שקולאי חביתא . . . עובדא זו משמשת לקו המדה להתנהגות עדינה של בעל הבית עם פועליו בכל עניני העבודה ושכר פעולתה.

נאמנות ומסירות הפועל בעבודת בעל הבית - הפועל חייב להכיר את עצמו משועבד בזמן שכירותו ובכחותיו הפיזיים והמדעיים לעבודת בעל הבית שנשכר לה. בגמ' מסופר: אבא חלקיה לא הסביר פנים לאלה ששאלו בשלומו משום שאמר: שכיר יומא אנא ואמינא לא איפגר . . . והלכה פסוקה היא זאת: אומנים העובדים בשל אחרים אינם רשאים לעמוד בפני זקן או ת"ח, וכ"כ הרמב"ם אין הפועל רשאי לעשות מלאכתו בלילה ולהשכיר עצמו ביום, ולא יהיה מרעיב ומסגף עצמו ומאכיל מזונותיו לבניו, מפני גזל מלאכתו של בעל הבית: שהרי תשש כחו ותחלש דעתו ולא יעשה המלאכה בכח.

### 4. שם

שאלה ו' - אם רשאי הפועל להשתמש במעשה השביתה?

. . . צא ולמד מדין חזרת הפועל בתוך זמן שכירותו שאעפ"י שמעיקר הדין פועל חוזר בו אפילו באמצע היום מדכתיב "כי לי בני ישראל עבדים" - עבדי הם ולא עבדים לעבדים, ובכל זאת נפסקה ההלכה שאם עושים בדבר האבוד אין הפועל יכול לחזור בו, ובגדר דבר האבוד כתב הסמ"ע שהוא צורך שעה ויתקלקל אם לא יגמר מלאכתו מיד, אבל הב"י ורמ"א בהג"ה פסקו שכל שאין בעל הבית יכול לעשות אותה מלאכה בעצמו נקרא דבר האבוד והיינו משום שכל הפסקה בעבודה גורמת הפסדים לחומרי העבודה, והש"ך מסיק דהכל לפי ראות עיני הדיין . . . נמק דין זה יפה: דלא יפתה התורה כח הפועל כדי שישתכר מעות אלא כדי שיהיה חפשי לעבודתו העצמית. מכל זה מתברר שהשביתה או ההשבחה כשהיא לעצמה אינה רצויה ויש שהיא מחייבת הפועל או את בעל הבית בהפסדים הנגרמים מסיבתה מדין גורם בנזקים. ואם תשאלוני: אם נטול מהפועל את הנשק היחידי שלו, השביתה, במה יוכל הפועל להגן על עצמו נגד נזול כחותיו וזמנו על ידי בעל הבית שאינו הגון? אשיב לכם שתי תשובות: (א) במשפט, משפט צודק שיסודו הוא למען תלך בדרך טובים וארחות צדיקים תשמור (ב) בכח ארגון הפועלים, וכמו שנבאר להלן.

## 5. שם

ארגון הפועלים והכרזת שביתה - גרסינן בגמ': הנהו טבחי דעבדי ענינא בהדי הדדי דכל מאן דעביד ביומא דחבריה נקרעה למשכיה אזל חד מיניהו עבד ביומא דחבריה קרעו למשכיה אתו לקמיה דרבא חייבינהו לשלומי. איתיביה רב יימר בר שלמיא לרבא: ולהסיע על קיצתם? אמר רב פפא הני מילי היכא דליכא אדם חשוב אדם היכא דאיכא אדם חשוב לאו כל כמיניהו. מכאן למד הרא"ש ז"ל דכל בעלי אומנות יכולין להתנות ביניהם והם הנקראים בני העיר בענין מלאכה . . . הרי לך מפורש שרז"ל הכירו בתקנות ארגון בעלי אומניות או הסתדרות של פועלים ופקידים בהסתדרות כללית אחת או הסתדרויות פרופסיונאליות מקצועיות. וכך הדין נותן שלא להשאיר את הפועל יחידי בודד ויחיד. עד שיצטרך להשכיר את עצמו בעד שכר פעוט להשביע רעבונו עם משפחתו בלחם צר ומים לחץ ובדירה אפלה ושפלה, וכדי להגן על עצמו נתן לו המשפט זכות חקית להתארגן, ולתקן תקנות מועילות לחברתו לחלוקת עבודה ישרה וצודקת בין חבריהם ולהשיג יחס מכובד ושכר הגון לעבודתו, בכדי לפרנס את ביתו באותה רמת החיים של בני עירו. ומסתברא שבכלל זה גם ארגון שותפי לקבוע לו מוסדות תרבות להעשרת השכלתו המדעית והאומנותית וידיעתו התורנית. מוסדות רפוי והבראה לחדש כחותיו המנוצלים מסבת עבודה ולרפא פצעיו הנגרמים לו ממנה. ועם זה גם ליצור לו קופת חסכון לימי זקנה או אינבלידיות. כי יום כי יעבור נחלש הפועל בכוחותיו ואינו יכול להמשיך עבודתו באותה מדה של ימי בחרותו. ומקרא מלא דבר הכתוב: ומבן חמשים שנה ישוב מצבא העבודה ולא יעבוד עוד, כל הדברים האלה שאינם יכולים להתמלא אלא בארגון של אומנים או פועלים. ולכן נתנה תורת ישראל זכות מלאה וחקית לארגון זה אעפ"י שיכולה להיות ממנו הפסד לבעלי הבתים.

## 6. שם

שאלה ז' אם הפועל משתמש באמצעי שביתה, וכדומה, אם רשאי בעל הבית לפוטרו?

**THE SUMMER BEIT MIDRASH**  
**[www.summerbeitmidrash.org](http://www.summerbeitmidrash.org)**

תשובה: כל פועל שהוא שכיר לזמן קבוע או פועל או פקיד שנתקבל סתם בלי קביעות זמן. אפילו אם הוא מקבל משכרת חדשית נקרא בתוך זמנו, אין בעל הבית רשאי לפטר את פועליו או פקידיו בתוך זמן שכירותם. אלא אם הפסידו את בעל הבית בעבודתם הפסד שאינו חוזר, דומה לשתלא דרבינא דהוה מפסיד הנטיעות. לפי שכל פועל מותר ועומד להביא תועלת בעבודתו ולא להפסיד, ולדעת רמ"א שדבריו נראים לע"ד מקובלים להלכה צריך שיוחזק בפעולותיו למפסיד או שיתרו בו. אבל כל פעולת רשלנות בעבודה וכדומה לה, ואין צורך לומר פעולה חקית לזכותו. אינה נותנת רשות לבעל הבית לפטור את פועליו בתוך זמנו. ופיטורין ממין זה הם נושא של תביעה לדין את בעל הבית שבי"ד מזקקין לה ודין עליה להצדיק הפטורין, או לחייב את בעל הבית המשכת העבודה או תשלום פצויים לפי ראות עיני הדיינים.