



"על מעסיק לספק לעובדיו סביבת עבודה מכבדת ובטוחה שהיחסים בה מושתתים על עניינות ומקצועיות, סובלנות ואדיבות... אלה מושכלות יסוד של משפט העבודה אף אם אינן כתובות ברחל בתך הקטנה בחוק ספציפי"

מחקר שהוגש למשרד הכלכלה לפני כשנתיים מצא שכל עובד שני בישראל סבל או סובל מהתעמרות או התנכלויות בעבודה. אצל מחציתם חלה בעקבות זאת ירידה במוטיבציה ואצל 11% מהם הובילה ההתעמרות לחוסר תפקוד מוחלט. ההפסד הכלכלי שנגרם למשק בעקבות זאת, טוענים מחברי המחקר, מגיע ל-1.5 מיליארד שקל מדי שנה. בניסיון להיאבק בתופעה, גובשה בשנים האחרונות הצעת חוק למניעת התעמרות על ידי חברת הכנסת מרב מיכאלי ("המחנה הציוני"), בסיוע פרופ' אורית קמיר, שניסחה גם את החוק למניעת הטרדה מינית, ומשרד עורכות הדין ארנה ליין ושות'. עוד קודם לכן הוגשה גם הצעת חוק בנושא על ידי זehבה גלאון (מרצ). החוק המוצע, שעבר בינתיים קריאה טרומית בכנסת, אוסר על מעסיק, מנהל, עמית לעבודה וכל אדם אחר להתעמר בזולתו במסגרת העבודה, וקובע פיצוי של עד 120 אלף שקל ללא הוכחת נזק למי שהתעמרו בו. ההצעה גם מחייבת מעסיק לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע התעמרות על ידי עובד, ממונה, ספק או לקוח. כך, מקום עבודה המעסיק יותר מ-25 עובדים יחויב בין היתר לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי החוק, בדומה לתקנון למניעת הטרדה מינית. כמו כן נקבע כי לבתי הדין לעבודה תהיה סמכות ייחודית לדון בתביעות האזרחיות מכוח חוק זה. הצעת החוק מגדירה "התעמרות" כך: "התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה". מפורטת בו רשימה לא סגורה של שש התנהגויות שייחשבו התעמרות בעבודה (ראו עיקרים בנפרד). מאז עברה ההצעה בקריאה טרומית, ביולי 2015, היא לא קודמה ונתרה תקועה, אך אין הדבר אומר שבתי הדין לעבודה מתעלמים ממקרים של התעמרות או התנכלות בעבודה. עצם קיומה של ההצעה השפיע על התפתחות הפסיקה של בתי הדין לעבודה. עו"ד דפנה שמואלביץ, מומחית בדיני עבודה, מציינת את פרשות מגני נפתלי וגיא אליהו, עובדי מעון ראש הממשלה לשעבר, כקו פרשת המים בעניין הזה. לטענת מיכאלי, הסיבה המרכזית לכך שהצעת החוק אינה מקומת היא התנגדותו של ראש הממשלה בנימין נתניהו, על רקע הסכסוך המשפטי בתיקי נפתלי ואליהו. "הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה קריאה טרומית בכנסת תחת כהונתו של אריה דרעי כשר הכלכלה ובחיבוקו הגדול", היא אומרת. יתרה מכך, לדבריה, כשהחוק עלה לדיון בוועדת שרים לחקיקה דרעי הצהיר שצריך לקדם אותו גם ללא תמיכה ממשלתית, בתוך ניסיון להשיג תמיכה כזאת, כי זה חוק חשוב מכדי שיידחה. לדברי מיכאלי, "התנהלו דיונים מרתוניים של כל המעורבים, נציגי המעסיקים, נציגי התעשיינים, חברי כנסת, ארגוני עובדים, עורכי

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, שהייתה אמורה לעשות שינוי תודעתי כמו החוק למניעת הטרדה מינית, אמנם נתקעה במסדרונות הכנסת, אבל רוחה כבר שורה על בתי הדין לעבודה

- האם העברת תחום העבודה למשרד הרווחה תאפשר לקדם כעת את החוק ואיך התמודדו בתי הדין עם תביעות בגין התעמרות עד היום
- כתבה חמישית ואחרונה בסדרה / חן מענית

עסקו בתי הדין לעבודה במקרים של התעמרות, אבל לדברי שמואלביץ רוב הפסיקה בנושא עסקה בהתנכלות על רקע הטרדה מינית, שהיא סוג של התעמרות בעבודה. לפניכם כמה מהפסיקות שעסקו בפניה המגוונים של ההתעמרות לאורך השנים.

לא כל עימות הוא התעמרות, אבל על מי חלה חובת ההוכחה?

לאורך השנים עלתה הרגישות של בתי הדין לעבודה למצוקה של עובדים שסבלו מיחס נוקשה או פוגעני במסגרת עבודתם, אבל היו גם פסיקות שקבעו למעשה מה לא נחשב התעמרות. אחד מפסקי הדין הראשונים שעסקו בנושא ניתן ב־1991 על ידי בית הדין הארצי לעבודה. הוא עסק בתביעה שהגיש מנהל יחידת הרכב בעיריית באר שבע לשעבר, אליהו דיבון, שהעסקתו הסתיימה ולא ניתנה לו קביעות בתפקידו. דיבון טען שהעירייה לא גיבתה אותו בקונפליקטים וריבים שונים שהיו לו עם עמיתים בעבודה, אבל השופטים קבעו שהעירייה יכולה לצפות שדיבון יפתור בעצמו את הבעיות שהתעוררו בעת מילוי תפקידו ובמערכת היחסים עם גורמים אחרים בעירייה. עוד הם קבעו שלא היה מחדל מצד העירייה באי־מניעת הקונפליקטים, העולה כדי הפרת חובת תום הלב, הגינות ונאמנות. בפסק דין אחר, גליה אוסקר נגד הבנק הבינלאומי, שניתן בפברואר 2013, נדונה טענת עובדת במחלקת הביקורת של הבנק כי סבלה התנכלות תעסוקתית בכך שלא קודמה בעבודה. העובדת הוסיפה וטענה כי נוסף על העדר הקידום, התייחסו אליה מנהליה באופן משפיל בשל מוצאה, לא העריכו את עבודתה הקשה, המסורה והחרוצה, והתייחסו אליה באופן מזלזל. בית הדין לעבודה פסל את טענות העובדת, וציין כי מתוקף יחסי העבודה, יכולות להתרחש פגיעות בעובד שהן לגיטימיות. למשל, הערכה שלילית לתפקודו, המובעת באופן ראוי, מתוך הערכה כנה של תפקודו ובתוך שמירה על כבודו. בית הדין קבע כי גם אם הערכה כזאת יכולה לפגוע בעובד, היא מותרת. "יחסי עבודה יכולים בהחלט לכלול עימותים מסוימים בין העובד למעביד, מטבע הדברים", אומרת עו"ד נאווה פינצ'וק אלכסנדר, מומחית בדיני עבודה. "חייבת להיות מידה מינימלית של הומרה כדי שהמצב ייחשב 'התעמרות בעבודה'". עו"ד שמואלביץ מוסיפה כי לפי פסק הדין הזה, הטלת אחריות בשל "התנכלות תעסוקתית" מחייבת הוכחת תשתית עובדתית להתנהגות חוזרת ונשנית, לאורך תקופה. במקרה הזה, לא הוכחה תשתית עובדתית לטענות.

דין וכולם השתכנעו בנחיצות החוק וגם גובש נוסח מוסכם שלו. שרת המשפטים, איילת שקד, חששה בתחילה שהחוק יביא להצפה של תביעות בבתי הדין לעבודה אבל הצגתי לה מחקר של פרופ' קמיר שהראה שבעשר שנותיו הראשונות של החוק למניעת הטרדה מינית נפתחו 50 תיקים בשנה בלבד בבתי הדין לעבודה, בתוך מקומות עבודה, ובהליכים פליליים ושכנעתי אותה שאותו דבר יקרה גם עם החוק הזה, מה גם שבחוק למניעת התעמרות אין מסלול פלילי".

לדברי מיכאלי, "לאחר ההגעה להסכמות הללו, שלושה ימים לפני שהצעת החוק הגיעה להצבעה בכנסת, קיבלתי טלפון ממשרד הכלכלה, שנתניהו עמד אז בראשו, ונאמר לי שההצעה לא מגובשת מספיק וצריך עדיין לעבוד עליה, אף שכאמור הכול כבר הוסכם והוסדר. הלכתי לבדוק למה זה קורה והתשובה שקיבלתי הייתה: נתניהו לא יאפשר שהחוק יעבור בגלל התיק של נפתלי. תיק שבו השופטת ציטטה מהצעת החוק ולטענת הפרקליטות ושרה נתניהו גם טענה כשהסתמכה עליו בפסיקות הפיצוי לנפתלי. מאז החוק תקוע".

מיכאלי מצהירה שהיא לא מוותרת על קידום החוק. "תחום העבודה עבר לאחרונה ממשרד הכלכלה למשרד הרווחה כך שעכשיו הוא בטיפולו של השר חיים כץ. עוד לא הספקתי להביא את זה לפתחו של כץ ואעשה את זה בקרוב. אני מקווה שכץ יאפשר את קידום החוק".

● בתי הדין לעבודה כבר עושים שימוש בעקרונות הקבועים בהצעת החוק והממונה על המשמעת בנציבות המדינה, אסף רוזנברג, אימץ את עקרונותיו ולמעשה החיל אותם על עובדי המדינה. אולי זה מספיק?

"זה בהחלט לא מספיק. צריך להשלים את הליך החקיקה. הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה כשמה כן היא – המטרה שלה היא למנוע התעמרות בעבודה, ולא רק שיהיה יותר קל לקבל טעד בגין התעמרות או שהסעד יינתן בבתי משפט. אני רוצה לשרש את התופעה הזאת שהורסת חיים של בני אדם ובנות אדם ואני רוצה שמה שקרה עם החוק למניעת הטרדה מינית, שחולל מהפכה תודעתית בכל הנוגע ליחס להטרדות מיניות, יקרה עם החוק למניעת התעמרות. אי־אפשר להתייחס בסתמיות למנהל או לעובד שבא וצורח על עובד אחר, מבודד עובד או עובדת, מתייחס באופן לא הולם, יש להתנהגות הזאת שם. הדבר הזה נקרא התעמרות בעבודה ואסור לאפשר למעסיקים לצאת מהתנהגות כזאת בשלום. אתה לא משחק בחיים של אנשים ולא מאפשר ניצול לרעה של כוח. ובנוסף, אני רוצה שמעסיקים יבינו שיש גם מחיר כלכלי אדיר לתופעות של התעמרות בעבודה. אם המעסיקים יבינו את זה הם יהיו הראשונים שירצו לטפל בזה".

גם קודם לגיבושה של הצעת החוק

23.5x34.76	3/6	עמוד 18	גלובס - כותרת	10/03/2017	57594305-8
17050					



6 סימנים להתעמרות, לפי הצעת החוק

- 1 התייחסות מבזה או משפילה הכוללת צעקות, קללות והאשמות־שווא
- 2 שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעות הצבת דרישות בלתי סבירות או בלתי ענייניות
- 3 הטלת משימות שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של אחר ואינן נוגעות לתפקידו של העובד
- 4 הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואימים
- 5 ייחוס עבודתו, הישגיו או כישלונותיו של אדם לאדם אחר
- 6 נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד או לפגוע באופן בלתי סביר בפרטיותו של עובד

25.11x11.76	1/6	1 עמוד	גלובס - כותרת	10/03/2017	57594313-7
17050					

"אני רוצה שמה שקרה עם החוק למניעת הטרדה מינית יקרה עם החוק למניעת התעמרות"

הצעת החוק שהגישה ח"כ מרב מיכאלי אמנם נתקעה, אבל רוחה כבר שורה על בתי הדין לעבודה • "גלובס" מציג פסקי דין שעסקו בנושא ובורק איך התמודדו בתי הדין לעבודה עם תביעות בגין התעמרות, גם ללא חוק מפורש • כתבה אחרונה בסדרה / חן מענית, "חדשות", עמ' 21-18

עובדים תחת לחץ פרויקט מיוחד



המשך מעמוד 19 <<



ח"כ מירב מיכאלי. "צריך להשלים את הליך החקיקה" צילום: תמר מצפי

"לאחר ההגעה להסכמות על החוק, שלושה ימים לפני שהצעת החוק הגיעה להצבעה בכנסת, קיבלתי טלפון ממשרד הכלכלה, שנתניהו עמד אז בראשו, ונאמר לי שהיא לא מגובשת מספיק, אף שכאמור הכול כבר הוסכם והוסדר. בדקתי למה זה קורה והתשובה הייתה: נתניהו לא יאפשר שהחוק יעבור בגלל התיק של מני נפתלי"

המשתאות של העובדים", נכתב. לאליהו נפסק פיצוי בסך 75 אלף שקל מהמדינה וחברת כוח האדם שבאמצעותה הוא הועסק וכן הוצאות משפט לאחר שהשופטת פרוו'נין פסקה כי הוכח שהוא סבל מיחס רע. בית הדין לא חסך ביקורת מהמדינה וקבע כי היא עצמה את עיניה מלראות את תנאי העסקתם של עובדי המעון שהיו בלתי סבירים וכללו התעמרות בעובדים בתוך ביווי כבוד, השלטת אווירת פחד ודרישה לעבודה בהיקף שעות חריג. חברת כוח האדם שהעסיקה את אליהו ערערה לבית הדין הארצי והוא נדון בצוותא עם הערעורים בתיק מני נפתלי.

העונש על שיחת טלפון ארוכה - עבודה שחורה ופיקוח הדוק

ימים ספורים לאחר פסק הדין בעניינו של גיא אליהו, ב-29 במאי 2016, פסקה השופטת חופית גרשון יורעאלי מבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב פיצוי של 30 אלף שקל לעובדת חברת סקאן דוק בגין העסקה פוגענית. לפי המתואר בפסק הדין, המעסיק העביר את העובדת, בשם רובי קפר, לחדר שאין בו ציוד לעבודה בעקבות חילוקי דעות בגין שיחת טלפון ארוכה מאוד שקיימה העובדת במהלך יום העבודה. באותו חדר ישבה העובדת בחוסר מעש תחת פיקוח (דרך חלון זכוכית) במשך רוב שעות היום ועל כל יציאה מהחדר, גם לשירותים, נדרשה להודיע למנהליה. גם כשכן ניתנה לה עבודה, דבר שלא קרה כל יום, לא הייתה זו עבודתה הרגילה, אלא עבודה פחות "נחשבת" ונחשקת. מדובר ב"עבודה שחורה" שהיא לרוב חלק מהעבודה השוטפת, אך אצל אותה עובדת היא הפכה לעבודה כולה. זאת, במקום לפטר את

פוגענית", שאותה ביסס על הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, אף שהיא עברה קריאה טרומית בלבד. ההחלטה בנוגע לערעורים אמורה להתקבל בשבועות או בחודשים הקרובים, אך כבר היום פסק בית הדין הארצי שלשרה נתניהו אין זכות ערעור עצמאית על פסקי הדין של מני נפתלי וגיא אליהו.

פסק דין גיא אליהו: "מסדרי ניקיון המלווים בצעקות ועלבונות"

חודשים ספורים אחרי פסק הדין בעניינו של מני נפתלי, במאי 2016, פסקה השופטת דיתה פרוו'נין גם בעניינו של גיא אליהו, אף הוא עובד מעון ראש הממשלה לשעבר. אליהו, שעבד כאיש תחזוקה במשרד ראש הממשלה, הגיש לבית הדין לעבודה בירושלים תביעה בסך 650 אלף שקל נגד משרד ראש הממשלה וסמנכ"ל המשרד, עזרא סיידוף, בשל מה שהוא כינה "העסקתו בתנאים פוגעניים ובשל הפרת חוקי העבודה". בדומה לתביעתו של נפתלי, גם במרכז התביעה של אליהו, שהחל לעבוד במעון ביוני 2011, ניצבו התנהגות של שרה נתניהו ויחסה לעובדים. הטענות שהעלה בתביעה היו דומות לאלו שהעלה נפתלי: "סביבת העבודה במעון ראש הממשלה יצרה תנאי העסקה פוגעניים שאין הרעת סובלת. מסדרי ניקיון המלווים צעקות, חרפות ועלבונות היו במעון עניין שבשגרה והטילו מורא על כל העובדים. לא פעם הפכו תקריות פעוטות להתפרצויות ועם קשות שיכלו אף להסתיים באירועים חריגים, כמו השלכת כלים שלא הונחו במקומם לרצפה לנגד עיניהם

רעיית ראש הממשלה, שנפתלי התייחס באופן גרוע לעובדים אחרים ונקבע כי הם לא זכו לביסוס ראייתי והוסיפה כי על מעון ראש הממשלה להיות מופת ודגל לשמירה קפדנית על זכויות העובדים בו ועל קיומה של סביבת עבודה ששורדים בה יחסי כבוד והערכה לעובדים, ולפחות יחסי עבודה המתאפיינים באדיבות ובענייניות - אך "לא זו התמונה המצטיירת". עם זאת, חלק מטענותיו של נפתלי נדחו, כמו זו שעזרא סיידוף, סמנכ"ל מבצעים ונכסים במשרד ראש הממשלה, הבטיח לו שיקבל תקן קבוע בתפקידו כאב הבית. בית הדין קבע שסיידוף לא היה מוסמך לתת הבטחה כזאת, אך קיבל את הטענה שנפתלי הוטעה לחשוב שיקבל תקן קבוע.

השופטת פסקה לנפתלי פיצוי של 75 אלף שקל בגין הנוזקים שנגרמו לו וקבעה שחומר הראיות הצביע על העסקה פוגענית חמורה המצדיקה פיצוי גבוה נוסף. לפיכך לבסוף נפסקו לנפתלי 80 אלף שקל בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו. בפסק הדין הבהירה השופטת כי למרות האמור לא כל התנהלות של המעסיק שממנה נפגע העובד היא "התנכלות תעסוקתית" או התעמרות, כך לדוגמה הערות על תפקודו, קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק וכדומה, ובתנאי שהדבר נעשה לא משיקולים זרים, באופן ראוי ותוך שמירה על כבודו של העובד. "התנכלות תעסוקתית" היא התנהגות אשר מנקודת מבט חיצונית לעובדת או לעובד נתפסת כפגיעה, קבעה.

לאחר מתן פסק הדין הגישו המדינה ושרה נתניהו מזה, ונפתלי מזה, ערעורים לביה"ד הארצי לעבודה. המדינה טוענת, באמצעות עו"ד מיכל לייסר מהמחלקה למשפט העבודה בפרקליטות המדינה, שנפלו טעויות משפטיות מהותיות בפסק הדין. אחת מהן היא שאף שביית הדין דחה את טענת נפתלי להבטחה שלטונית הוא פסק לו לבסוף פיצוי בגין השלכות אי-קיומה של "הבטחה" זו. טענה אחרת היא שביית הדין האזורי כונן הלכה למעשה עילת תביעה עצמאית בדבר "העסקה

תביעה של עובד שעבד כמפעיל מכונות במפעל לייצור קוסמטיקה ונפגע בתאונת עבודה שבה נכרתה אצבעו. העובד תבע פיצויים בסך 15 אלף שקל מהמעסיק בגין עוגמת נפש שנגרמה לו לטענתו בשל סביבת עבודה עוינת מצד הממונים עליו ומצד עמיתיו לעבודה. הוא טען כי ספג יחס שלילי ועלבונות על רקע פגיעתו בעבודה, והמעסיקה לא נקטה אמצעים כדי להרגיע את הרוחות. בין היתר, טען העובד כי עובדים אחרים הפנו אליו שאלות פוגעניות כמו "מה אתה מחפש במגירה, את האצבע?" ושאר "בריונות" על תאונת העבודה שעבר. שופטי בית הדין קבעו כי על המעסיק חלה חובה להפעיל את הפרודגטיבה הניהולית שלו, ולקבל החלטות שיובילו להשבת השקט המפעל. עם זאת, הפיצוי שנפסק לעובד היה של 8,000 שקל בלבד לאחר שנקבע כי גם לעובד עצמו הייתה תרומה לקונפליקט שהתפתח. המעסיק, כך נקבע, "אינו גננת או מטפלת ואילו עלי חובה להתערב בכל ויכוח או עימות בין עובדיו, אבל הוא חייב לדאוג לסביבת עבודה שאינה עוינת".

פסק דין בתיק מני נפתלי מגדיר העסקה פוגענית

לאחר הגשתה של הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, ב-2015, החל להתגבר קצב פסקי הדין בנושא הזה, ואחד המפורסמים שבהם הוא זה שניתן בעניינו של מני נפתלי, עובד מעון ראש הממשלה לשעבר, בפברואר 2016. פסק הדין הזה, שניתן בבית הדין לעבודה בירושלים, הוא החשוב והמנחה בתביעות בגין התעמרות. בתום הליך משפטי ממושך קיבלה בראשית פברואר 2016 נשיאת בית הדין בירושלים אז, השופטת דיתה פרוו'נין, את התביעה וקבעה כי "התובע היה חשוף לתנאי העסקה פוגעניים". השופטת פירטה את העדויות שהצביעו על כך שבמעון שררו תנאי העסקה פוגעניים בשל התנהגותה של שרה נתניהו ויחסה אל חלק מהעובדים. לפי פסק הדין, התנהגות זו כללה העלבות, השפלות התפרצויות ועם ודרישה לשעות עבודה רבות וחריונות. "סביבת העבודה אינה מצדיקה העסקה פוגענית שבה עובדים חסרי אונים נאלצים לעבוד שעות רבות מאוד בתוך שהם חשופים לרדישות מוגזמות, להעלבות ולהתפרצויות ועם", נקבע. בית הדין אף קיבל כמה מסיפורי העובדים, שלפיהם נתניהו סירבה להזמין אמבולנס לעובדת שהתעלפה, החזירה עובדים למעון כדי שיגידו לה "לילה טוב", ונהגה לצעוק עליהם. השופטת דחתה את טענות



כעבור כמה שנים, ביוני 2016, בית הדין הארצי לעבודה פסק אחרת: לראשונה נקבע שלא העובד צריך להוכיח שהייתה התנכלות, אלא המעסיק צריך להוכיח שלא הייתה התנכלות. באותו פסק דין חייב בית הדין לעבודה את המדינה בפיצוי בסך 55 אלף שקל בגין התנכלות של שני עובדים בכירים לעובדת שליוותה עובדות אחרות שהתלוננו על הטרדה מינית. ההתנכלות של הבכירים כאה לכיטוי בין היתר בהרעת תנאי העבודה של העובדת המלווה. שני הבכירים שהתנכלו חויבו בעצמם בפיצוי אישי בסך 5,000 שקל כל אחד לעובדת שבה פגעו.

מנהל לעג למוצא הגרמני של עובד ונדרש לפצותו

בפסק דין בני קדם נגד עיריית מעלות תרשיחא, שניתן ביולי 2013, דנה שופטת בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, אביטל רימון-קפלן, בתביעה של המנהל המוזיקלי של מתנ"ס עיריית מעלות-תרשיחא נגד העירייה. המנהל המוזיקלי טען שהוא סבל מיחס פוגעני מצד מנהלו, בצלאל דהן, על רקע מוצאו הגרמני והיותו "ספוג בתרבות גרמנית" והשנאה שרחש המנהל לתרבות גרמניה. לטענתו, דהן, כהתפרצויות ועם, התבטא כלפיו בכיטויים פוגעניים שהתייחסו למוצאו, כמו "אשכנזי מתנשא" או "אליטיסט". יחסו השלילי של דהן לתרבות המערב פגע גם בתוכנית הלימודים המוזיקלית של המרכז, כי דהן נקט "העדרה מתקנת" למוזיקה האנדרלוסית.

עוד התברר מפסק הדין כי במכתב ששלח המנהל דהן לקדם נעשה אכזר נרחב לשואה, ונכתב: "איך אתה חי עם זה שהנך ספוג תרבות וערכים גרמניים? איך אתה מסביר לאותם מיליונים של יהודים שאתה יליד הארץ הו ששירת בצו"ל (נכון, בתפקיד שלא תורם כלום) יורד לגרמניה וסופג לתוך עצמותו את המוות הגרמני? האם אתה ישן טוב בלילות בני? אני בכל אופן לא ישן טוב".

בפסק הדין נכתב: "התבטאויותיו של המנהל כלפי קדם, שלא הוכחשו, הן כה חריגות, עד שהן עולות כדי העסקה פוגענית ממש, ועל כן אנו סבורים כי זהו אחד מאותם מקרים חריגים שבהם יש מקום לפצות את העובד בפיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו בעטיין". השופטת קבעה שקדם סבל מ"סביבת עבודה פוגענית" ופסקה לזכותו פיצוי של 10,000 שקל.

החברים מציקים? המעסיק חייב לדאוג לסביבה לא עוינת

בפסק דין ולדימיר מרצ'קובסקי נגד "אהבה - מעבדות ים המלח", שניתן בנובמבר 2014, התקבלה בבית הדין לעבודה בירושלים באופן חלקי

חוקים נגד התעמרות בעולם

במסגרת העבודה על הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, הכינה עו"ד דינה צדוק סקירה משווה של חוקים דומים בעולם. הסקירה מתמקדת בבריטניה, צרפת, אוסטרליה ומדינת טנסי בארה"ב, אך מציינת ששכדיה הייתה הראשונה שקבעה איסור מפורש בחוק של התעמרות בעבודה, ב-1993, ובעשור שלאחר מכן האיחוד האירופי התייחס בחקיקה שלו להתעמרות כביטוי ספציפי של הפליה במקום העבודה. במקרים שאינם הפליה, העובד יכול למצוץ סעד בחוקים אחרים הנוגעים לבריאות ובטיחות בעבודה. בשורה של מדינות, ובהן איטליה, גרמניה, הולנד, יפן וכמעט כל מדינות ארה"ב, אין חקיקה העוסקת במפורש בהתעמרות בעבודה, אך התנהגויות שהן בגדר התעמרות עשויות להיכלל בעבירות פליליות או עוולות נזיקיות אחרות.

בריטניה

מהי התעמרות: בבריטניה עובד יכול לתבוע מעסיק בגין התעמרות לפי אחד משני חוקים: האחד הוא חוק השוויון, האוסר על הטרדה מפלה, כלומר פגיעה על רקע גיל, מין, מוצא וכדומה; והחוק השני – החוק למניעה מפני הטרדה, הקובע מבחנים מחמירים יותר, כגון התנהגות חוזרת, התנהגות המבטאת דיכוי והיא בלתי מתקבלת על הדעת וקשר ברור בין ההתנהגות המטרדה לסביבת העבודה, כך שניתן לקבוע אחריות שילוחית של המעסיק.



אחריות המעסיק: במסגרת החוק האוסר הטרדה מפלה, המעסיק אחראי גם להטרדות צד שלישי, שאינן מי מעובדיו והאיסור חל גם לאחר סיום מערכת היחסים בין הצדדים. במסגרת החוק הזה, אחריות המעסיק היא אורחית, בין שידע על הטרדה המפלה ובין שלא ידע. במסגרת החוק למניעת הטרדה, האחריות חלה, נוסף על המטרדי, גם על כל מי שסייע לו.

ההליך המשפטי והענישה: לפי כל אחד מהחוקים, הסעד העיקרי הוא פיצויים. בתביעה לפי חוק השוויון, בית הדין לעבודה מוסמך לתת צו הצהרתי או המלצה שיפטוית לטובת כלל ציבור העובדים. בהליך פלילי, לפי החוק למניעת הטרדה, העונש הוא מאסר של עד 6 חודשים או קנס של עד 5,000 פאונד.

צרפת

מהי התעמרות: בצרפת מקובל המושג "הטרדה נפשית", המתייחס למעשים מטרידים חוזרים ונשנים, שמטרתם או תוצאתם פגיעה בתנאי העבודה והם עשויים לפגוע בזכויות, בכבוד, בבריאות או בעתיד המקצועי של העובד.



אחריות המעסיק: על מעסיק לנקוט את כל האמצעים הדרושים למניעת הטרדה נפשית, ובמסגרת זו לקבוע כללי התנהגות במקום העבודה. עם זאת, בצרפת אין למעסיק "אחריות שילוחית" ולפיכך לא ניתן לתבוע אותו בהליך פלילי על התעמרות שחווה עובד מידי מנהלו או עובדים אחרים.

ההליך המשפטי והענישה: הנפגע והפוגע רשאים לפנות להליך בוררות, אך השימוש בו נדיר. בהליך פלילי, עבירת הטרדה נפשית דינה שנתיים מאסר וקנס בסך 30 אלף אירו.

אוסטרליה

מהי התעמרות: לפי הגדרת החוק, אדם או קבוצת אנשים המתנהגים שוב ושוב באופן לא סביר לעובד או קבוצת עובדים, וההתנהגות הזאת מסכנת את בריאותם או בטיחותם, ובכלל זה התנהגות תוקפנית, הערות משפילות, הפצת שמועות, טקסי חניכה, הדרה מאירועים הקשורים בעבודה ודרישות בלתי סבירות.



אחריות המעסיק: החוק חל רק על מי שמועסק במקום עבודה הכפוף לחוקה, כלומר גופים של הממשל הפדרלי, חברות נסחרות, חברות זרות וחברות שהוקמו בטרטוריה של המדינה. הוא אינו חל על גופים הקשורים בשלטון המקומי.

ההליך המשפטי והענישה: עובד יכול לפנות לטריבונל הלאומי לענייני עבודה בבקשה לצו להפסקת ההתעמרות, אך אין בסמכות הטריבונל לפסוק קנסות, עונשים או פיצוי כספי בגין התעמרות.

טנסי, ארה"ב

מהי התעמרות: במדינת טנסי התקבלה חקיקה המבוססת על חלק ממודל לחקיקה מדינתית שגיבש ארגון לא ממשלתי, והיא מגדירה התעמרות כל מעשה או מחרל שהיה גורם לאדם סביר להאמין שעובד נמצא בסביבת עבודה פוגענית (כגון התעללות מילולית חוזרת ונשנית, התנהגות מילולית או פיזית בעלת אופי מאיים או משפיל, והחזרת תחת ביצועי העובד או חבלה בהם).



אחריות המעסיק: החוק חל רק על מעסיקים במגזר הציבורי במדינה. כמו כן, מעסיקים המאמצעים את מסמך המדיניות של הנציבות המייעצת ליחסים בין-ממשלתיים של טנסי או מסמך מדיניות דומה אחר חסינים מפני תביעות בגין התנהגות פוגענית של עובדיו. המסמך אינו מגביל את אחריותו האישית של עובד בגין התנהגות פוגענית.

ההליך המשפטי והענישה: הליך החקירה והביורור של תלונות נעשה בתוך הארגון. אם התברר שהייתה התעמרות, על המעסיק לנקוט פעולות מתקנות – לדוגמה חובת קבלת טיפול, צעדים משמעותיים ופיטורים.



מני נפתלי. קו פרשת המים צילום: אוריה תדמור

לפי פסק הדין בעניינו של מני נפתלי, התנהגות כלפיו כללה העלבות, השפלות התפרצויות זעם ודרישה לשעות עבודה רבות וחריגות. "סביבת העבודה אינה מצדיקה העסקה פוגענית שבה עובדים חסרי אונים נאלצים לעבוד שעות רבות בתוך שהם חשופים לדרישות מוגזמות, להעלבות ולהתפרצויות זעם"

החוק למניעת התעמרות בעבודה ייכנס לתוקפו, יכולות כבר היום (וטרם השלמת חקיקת החוק) לזכות את העובד בפיצוי בגין עוגמת נפש שנגרמה לו או בשל חוסר תום הלב ביחס המעסיק כלפיו. השופטת פסקה שיש חובה כללית לנהוג במסגרת יחסי עבודה בתום לב ובכבוד הדדי, גם מכוח דיני החוזים, גם מכוח חוקי היסוד, וגם נוכח מערכת היחסים המיוחדת בין עובד למעסיק. יסודות אלה מחייבים לפי בית הדין את המעסיק לספק לעובדיו "סביבת עבודה שאינה פוגענית, סביבה מכבדת ובטוחה שהיחסים המתקיימים בה מושתתים על ענייניות ומקצועיות, סובלנות ואדיבות. מדובר במושכלות יסוד של משפט העבודה המהוות את הבסיס האיתן לכל מערכת יחסי עבודה, אף אם אינן כתובות ברחל בתך הקטנה בחוק ספציפי".

העוברת או להוציאה לחופשה כפויה, להשעותה או לטפל בכל דרך אחרת, סבירה ומקובלת, במשבר האמון שנוצר. לדברי עו"ד פינצ'וק-אלכסנדר, הפעולות האלה של המעסיק הוכרו על ידי בית הדין לעבודה כפעולות שרירותיות שנעשו בחוסר תום לב.

חובות המעסיק לספק סביבה בטוחה, גם בהעדר חוק

ב-16 ביוני 2016 קיבל בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב החלטה בתיק יעל וייס נגד ריסקו, שעסקה ב"התנכלות חברתית" לעובדת. באותו מקרה טענה מנהלת חשבונות בחברה שהיא "סומנה" על ידי מעסיקה ובודרו אותה משאר העובדים, וכך נוצרה סביבת עבודה עוינת כלפיה. העובדת תבעה פיצוי בסך 50 אלף שקל. לדברי עו"ד נאווה פינצ'וק-אלכסנדר, המעסיקה הגישה לבית הדין בקשה למחיקת עילת תביעה של התנכלות תעסוקתית (או התעמרות בעבודה) מהטעם שלא קיים חוק מפורש המתיה עילת תביעה כזו ולכן בית הדין נעדר סמכות לדרון בה. לטענת המעסיקה, הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה טרם התקבלה, ובכל מקרה מדובר בעילה נזיקית שאינה בסמכות בית הדין, שכן נדרש חוק מפורש כדי שבית הדין יוכל לדרון בעילה נזיקית. השופטת כרמית פלד הכריעה שאמנם החוק טרם נחקק ולכן הוא לא מהווה מקור נורמטיבי ולא ניתן לפסוק לפיו, אבל לפחות חלק מהעובדות שיכולות להיחשב התנכלות או התעמרות בעבודה ולהצדיק פיצוי ביום שלאחר כניסת

