

## תוכן עניינים

3	מבוא
4	המצב הנורמטיבי
8	האם יש צורך בהסדרה ספציפית של הנושא
12	הצעות החוק בנושא
18	דיון בהיבטים שונים – עמדה אישית
18	מבחן אובייקטיבי או משולב
20	הוכחת הסיבתיות
21	סיכום
23	רשימה ביבליוגרפית

## **מבוא**

בעבודה נדון בנושא ההתעמרות בעבודה. נושא ההתעמרות בעבודה לא הוסדר עד כה בחקיקה ספציפית, אך למרות זאת בשנים האחרונות בתי הדין לעבודה עוסקים רבות בנושא, ואף פוסקים פיצויים כנגד מעסיקים שהתנהגותם עלתה לדעת בית הדין לכדי התעמרות בעובד. בהיעדר חקיקה ספציפית, מבססים בתי הדין את פסיקותיהם על עקרונות משפט כלליים, כמו חובות תום הלב וההגינות שיש להן משמעות מיוחדת במסגרת יחסי העבודה, ועל הפגיעה בזכויות החוקתיות של העובד ובראשן הזכות לכבוד. בשנים האחרונות הוגשו מספר הצעות חוק המבקשות להסדיר את נושא ההתעמרות בעבודה. הצעות החוק הללו מבקשות להגדיר ככל האפשר מהי התעמרות בעבודה, ולקבוע את הסנקציות שניתן יהיה להטיל על המעסיק בגין התעמרות. הצעות החוק הללו טרם הבשילו עד כה לכדי חקיקה מחייבת, אולם בתי הדין לעבודה עושים בהן שימוש רב בפסיקותיהם, בעיקר בכל הנוגע להגדרת ההתעמרות כפי שהיא מוצעת בהצעות החוק.

בעבודה נדון בהצעות החוק המבקשות להסדיר את נושא ההתעמרות בעבודה, נבחר את החשיבות שלהן, ונבחן את ההוראות הספציפיות שבהצעות החוק. על פי הצעות החוק האחרונות, התואמות בהקשר זה את הפסיקה הקיימת, ההגדרה הבסיסית להתעמרות בעבודה כוללת שני יסודות בסיסיים: א. יסוד החזרתיות, לפיו כדי להוכיח התעמרות לא די להוכיח התנהגות פוגענית חד-פעמית ויש צורך להוכיח כי מדובר בהתנהגות חוזרת ונשנית באירועים נפרדים. ב. יש צורך להוכיח כי ההתנהגות הפוגענית יצרה סביבת עבודה עוינת עבור העובד. בהמשך להגדרה הבסיסית, מונות הצעות החוק רשימה של התנהגויות קונקרטיות אשר נחשבות כהתעמרות. נראה כיצד ההגדרה המוצעת בהצעות החוק האחרונות תואמת את הכללים שהתפתחו בפסיקות בתי הדין לעבודה בשנים האחרונות.

בהמשך לכך נבקש להציע שני תיקונים להצעות החוק, אשר לדעתנו מן הראוי כי יכללו בחוק המתגבש בנושא ההתעמרות בעבודה. האחד, בקשר לשאלה האם המבחן לבחינת קיומה של התעמרות הוא מבחן אובייקטיבי או מבחן סובייקטיבי. בפסיקה, בספרות וגם בדברי ההסבר להצעות החוק, נאמר בצורה חד-משמעית כי המבחן הוא אובייקטיבי, וההתעמרות לא נבחנת רק מנקודת מבטו הסובייקטיבית של העובד. על כן כאשר מבחינה אובייקטיבית ימצא בית הדין כי התנהגותו של המעסיק לא עולה לכדי התעמרות, לא תוטל סנקציה של המעסיק למרות שייטכן ומבחינה סובייקטיבית העובד חש פגיעה בשל סף הרגישות הגבוה שלו. אנו נבקש לטעון כי המבחן האובייקטיבי הוא אכן ראוי, אולם יש להדגיש בחוק המתגבש כי לא מדובר במבחן אובייקטיבי "טהור", וההתנהגות הנדונה לא נבחנת לשעצמה ובמנותק מהנסיבות, אלא מדובר במבחן אובייקטיבי המבוסס על נסיבותיו הקונקרטיות של המקרה, לרבות נסיבותיו הקונקרטיות של המעסיק ונסיבותיו הקונקרטיות של העובד. התיקון השני שנציע, הוא תיקון שמטרתו היא להתמודד עם הקושי להוכיח קשר סיבתי בין ההתעמרות לבין נזקים שונים שהעובד יכול לטעון כי נגרמו בעקבות ההתעמרות. במקרים רבים העובד שסבל מהתעמרות עשוי לטעון כי בגין ההתעמרות נגרמו לו נזקים שונים, אולם המעסיק יכול לטעון מנגד כי אין קשר סיבתי (בעיקר קש"ס משפטי) בין ההתעמרות לבין הנזק. למשל, כאשר העובד עזב את מקום העבודה ולא השתכר בתקופת הביניים שעד למציאת עבודה חדשה, יטען המעסיק כי הוא לא אמור לפצות את העובד בגין הנזק של אי-השתכרות בתקופת הביניים משום שגם אם נניח והייתה התעמרות מצדו הרי שהעובד לא היה צריך לעזוב את מקום העבודה, ומדובר בתגובה קיצונית מידי של העובד. כדי להתמודד עם שאלות סיבתיות שונות שיכולות להתעורר, נציע כי במסגרת החוק המתגבש ייקבעו נטלי הוכחה מקלים עם העובד הטוען לקיומם של נזקים בגין ההתעמרות, בדומה לנטלי ההוכחה המקלים עם העובד הקיימים כבר כיום בחוקי העבודה.

בפרק הראשון של העבודה נסקור את המצב הנורמטיבי, ונראה את הכללים שהתגבשו בפסיקה ובספרות בקשר להתעמרות בעבודה. בפרק השני נדון בשאלה העקרונית האם ראוי להסדיר את נושא ההתעמרות בעבודה בחקיקה ספציפית או שניתן להסתפק ביישום של הדין הכללי הקיים. בפרק השלישי נסקור כמה הצעות חוק מרכזיות מהשנים האחרונות שביקשו להסדיר את נושא ההתעמרות בעבודה בחקיקה ספציפית. בפרק הרביעי נציג את עמדתנו האישית בקשר לתיקונים שיש לדעתנו להוסיף לחוק המתגבש בנושא ההתעמרות בעבודה.

### **המצב הנורמטיבי**

נושא ההתעמרות בעבודה לא מוסדר עד היום בחקיקה, למרות שישנן הצעות חוק המבקשות להסדיר את הנושא. בהיעדר חקיקה, התפתח נושא ההתעמרות בעבודה בפסיקות של בית הדין לעבודה. בפסק הדין בעניין מני נפתלי עמד בית הדין האזורי לעבודה בירושלים על תופעת ההתעמרות בעבודה, או בלשונו של בית הדין "התנכלות תעסוקתית":

**"בעת האחרונה גברה המודעת להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים (צעקות ביקורת לא מוצדקת וכד'), פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניטור יתר, בקרת יתר, דקדקנות יתר, הפגנות שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין מדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים מעין אלה"<sup>1</sup>.**

בית הדין הדגיש כי ההתעמרות יכולה לבוא לידי ביטוי בצורות רבות:

**"ביטוייה המעשיים של התעמרות בעבודה הן רבים ומגוונים. היא יכולה לבוא לידי ביטוי בצעקות, בקללות, בהאשמות שווא, בהפצת שמועות מזיקות, בגרימת נידויו של אדם או החרמתו, במתן משימות משפילות, בפגיעה בדימויו, בפגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו או בפגיעה בסיכוייו להצליח או להתקדם בעבודה וכיו"ב"<sup>2</sup>.**

בית הדין הדגיש כי הפגיעה הנגרמת בעקבות ההתעמרות איננה רק הפגיעה הישירה הנגרמת לעובד, וההתעמרות גורמת לפגיעות נוספות שפוגעות גם בצדדים אחרים. ההתעמרות יכולה לפגוע גם בעובדים נוספים מלבד העובד שכנגדו מופנית ההתעמרות בצורה ישירה, משום שכאשר נוצרת במקום העבודה אווירה פוגענית הדבר משפיע על כלל העובדים. ההתעמרות בעבודה יכולה גם לפגוע

<sup>1</sup> סע"ש (י-ם) 38335-03-14 מנחם נפתלי נ' מדינת ישראל – משרד ראש הממשלה, (פורסם בנבו, 10.02.16) (להלן: "פרשת פני נפתלי"), בפסקה 20.  
<sup>2</sup> שם.