

ע"ע (ארצי) 23325-03-16  
קבוע ליום 27 בפברואר 2017

בבית הדין הארצי לעבודה  
ב י ר ו ש ל י ם

המבקשת:

**האגודה לזכויות האזרח בישראל**

ע"י ב"כ עוה"ד שרון אברהם-ויס ו/או דן יקיר ו/או אבנר פינצ'וק  
ו/או עודד פלר ו/או טלי ניר ו/או גיל גן-מור ו/או נסרין עליאן  
ו/או משכית בנדל ו/או טל חסין ו/או שרונה אליהו חי  
ו/או אן סוציו ו/או רגד גיראיסי ו/או רעות כהן  
ו/או רוני פלי ו/או סנא אבן ברי ו/או שדא עאמר ו/או אורי סבח

מהאגודה לזכויות האזרח בישראל

רחוב נחלת בנימין 75, תל-אביב 65154  
טל': 03-5608185 ; פקס: 03-5608165

וע"י ב"כ עוה"ד סיגל רונן-כץ  
רחוב רקפת 10, הוד השרון  
טל': 09-7718144

בעניין שבין:

**מדינת ישראל**

המערערת:

באמצעות פרקליטות המדינה  
רח' מח"ל 7 מעלות דפנה  
ת"ד 49123, ירושלים  
טל': 02-5419629 פקס: 02-5419660

- נ ג ד -

**מנחם נפתלי**

המשיב:

ע"י עוה"ד נעמי לנדאו  
רחוב רוטשילד 11, תל-אביב 66881  
טל': 03-5190519 ; פקס: 03-5190500  
וע"י עוה"ד נאוה פינצ'וק-אלכסנדר  
רחוב הרכבת 58, תל אביב  
טל: 073-7055888 פקס: 03-5757351

עזרא סיידוף, סמנכ"ל נכסים ומבצעים במשרד ראש הממשלה  
בנימין נתניהו, ראש ממשלת ישראל  
באמצעות פרקליטות המדינה  
רח' מח"ל 7 מעלות דפנה  
ת"ד 49123 ירושלים  
טל: 02-5419629 פקס: 02-5419660

המשיבים  
הפורמאליים:

## בקשה להצטרף להליך כ"ידידת בית המשפט" (Amicus Curiae)

בית הדין הנכבד מתבקש להתיר לאגודה לזכויות האזרח בישראל (להלן: "המבקשת"), להצטרף כידידת בית המשפט ולהגיש טיעון מפורט ביחס לערעור שהוגש מטעם המערערת (להלן גם: **המדינה**) כנגד פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה בירושלים (כב' הנשיאה ד' פרוזיינן ונציגי הציבור נ' מזרחי וא' יערי) מיום 10.2.16 (להלן: "פסק הדין").<sup>1</sup>

### ואלה נימוקי הבקשה:

1. מר מנחם נפתלי (להלן: "המשיב") עבד כאב בית במעון ראש הממשלה בין החודשים פברואר 2011 ונובמבר 2012. המשיב תבע את המדינה בעילות שונות לאחר סיום עבודתו. בית הדין הנכבד קמא קבע כי המשיב נחשף להעסקה פוגענית ע"י הגב' שרה נתניהו, רעיית ראש הממשלה.
2. עוד נקבע בפסק הדין שהמדינה, כמעסיקתו של המשיב, כשלה בחובתה לדאוג לקיומה של סביבת עבודה הולמת עבורו. בית הדין הנכבד קבע, כי על המדינה לפצות את המשיב בסך של 80,000 ש"ח בגין עגמת נפש.
3. ביום 10.3.16 הגישה המדינה ערעור על פסק הדין. בין היתר טענה המדינה, כי טעה ביה"ד באופן יסודי בהקימו, בהיעדר קביעה מפורשת בחוק, עילת תביעה עצמאית בדבר התעמרות בעבודה.<sup>2</sup> נטען עוד, כי גם בהנחה שקיימת עילת תביעה בגין התעמרות בעבודה, כל הטענות בדבר העסקה פוגענית מופנות כלפי הגב' שרה נתניהו, שהיא איננה עובדת מדינה ולא סרה למרותה. על כן נטען שטעה בית הדין שעה שהטיל על המדינה לשאת בתשלום הפיצוי.<sup>3</sup>
4. הסוגיה העקרונית העיקרית העולה מערעור המדינה ושבעניינה נבקש להביא עמדתנו, הינה השאלה האם בית הדין קמא, אשר פסק פיצויים בעילה של התעמרות בעבודה, הקים עילת תביעה חדשה יש מאין, או שמא עילת תביעה זו מושרשת בדין הישראלי?<sup>4</sup>
5. יצוין כי להכרעה בשאלה זו עשויות להיות השלכות מרחיקות לכת לא רק על הצדדים המתדיינים, אלא גם על כלל אוכלוסיית המעסיקים והמעסיקות והעובדים והעובדות במדינת ישראל.
6. עובדות המקרה בתיק דנן הן מקרה קונקרטי המייצג את תופעת ההתעמרות בעבודה, תופעה מצערת שקיימת בשוק העבודה הישראלי והבינלאומי. עובדים רבים בישראל עברו ועוברים התעמרות במקום העבודה וחווים הטרדות, השפלות, התנכרות והתנכלות, לעיתים על בסיס יומי, כפי שיפורט בהמשך.
7. עניינה של המבקשת בתיק זה, אם כן, אינו להביע עמדה במחלוקות העובדתיות שבין הצדדים, אלא להרחיב את הדיבור על היות תופעת ההתעמרות בעבודה עילת תביעה משפטית קיימת

<sup>1</sup> סעי' (אזורי י-ם) 38335-03-14 נפתלי נ' משרד ראש הממשלה/המשרד הראשי ואח' (2016).  
<sup>2</sup> סעי' 69-46 לערעור המדינה.  
<sup>3</sup> סעי' 73 לערעור המדינה.

ומושרשת בדין, על סמך ניסיונה בקידום זכויות האדם בכלל וזכויות עובדים ועובדות בפרט, וכן מומחיותה בהיבטים המשפטיים והאחרים של הסוגיות שבמוקד הערעור דכאן.

1. הטעמים לצירוף המבקשת כ"ידידת בית המשפט" ..... 3
2. עמדת המבקשת בסוגיה העקרונית ..... 5
3. מבוא - מהי התעמרות בעבודה ..... 5
4. התעמרות בעבודה - עילה מוכרת בדין הישראלי ..... 8
- א. כבוד האדם והחובה להגן עליו ..... 8
- ב. כבוד האדם בעולם העבודה ..... 9
- ג. הפרה של חובת תום הלב ..... 10
5. אחריות המעסיק לדאוג לסביבת עבודה מוגנת ..... 12
6. התעמרות בעבודה בפסיקת בתי הדין לעבודה ..... 13
7. סיכום ..... 17

### הטעמים לצירוף המבקשת כ"ידידת בית המשפט"

8. בהלכת כוזלי הכיר בית המשפט העליון במוסד "ידיד בית המשפט" ובתרומתו ל"גיבוש עמדה והלכה המשקפת את מגוון המצבים והבעיות שבסוגיה" שעומדת בפני בית המשפט.<sup>4</sup>
9. הדברים האמורים אינם נכונים רק לבית המשפט העליון אלא לכל ערכאה שיפוטית שהיא. כך למשל נקבע כי "אמות המידה בכל הנוגע לזכות העמידה של היעותר הציבורי בבית הדין לעבודה, כמוהן כאלה החלות בבית המשפט העליון".<sup>5</sup> בהתאם לזאת, צורפו גורמים ציבוריים כגון המבקשת בדיונים גם בבתי הדין לעבודה (האזוריים והארצי) ובבתי המשפט האזוריים.<sup>6</sup>
10. המבקשת, האגודה לזכויות האזרח בישראל, הנה עמותה רשומה הפועלת מזה למעלה מארבעים שנה לקידום זכויות האדם באמצעות חינוך, דיאלוג עם מוסדות השלטון ועם הציבור, שותפות בהליכי חקיקה והתדיינות משפטית. במהלך פעילותה רכשה המבקשת מומחיות בכל הקשור להגנה על זכויות היסוד – להלכה ולמעשה – והיכרות רחבה עם סוגיות שונות בתחום זה.

<sup>4</sup> מ"ח 7929/96 כוזלי נ' מדינת ישראל, פ"ד נג(1) 529, 554 (1999).  
<sup>5</sup> ע"ע 1233/01 אוריאל נ' עיריית הרצליה, פד"ע לו 508, 513; ע"ע 1415/01 לשכת עורכי הדין – הורן נ' הביטוח הלאומי (2001).  
<sup>6</sup> ראו למשל: בשי"א (ת"א) 3415/00 נעמת נ' כלל חברה לביטוח בע"מ (2001); עניין אוריאל ועניין הורן, ע"ב (ת"א) 3616/03 הסתדרות רופאי ישראל נ' ד"ר ריינר (2005), ב"ש (מחוז-תא) 90130/08 ליברמן נ' מדינת ישראל (2008) (צירוף לשכת עורכי הדין בטענת חיסיון עו"ד-לקוח בהליכי חיפוש וחקירה), בשי"א (מחוז-יג) 8031/07 עמותת ידיד נ' כונס הנכסים הרשמי (2008) (צירוף העמותה בעניין הליכי פשיטת רגל); ת"א (מחוז-ת"א) 18029-02-11 אור סיטי נ' טבקמן (2011) (צירוף ההסתדרות לדין בתביעת דיבה שלמעסיקה נ' עובדיה לשעבר); ע"מ (מחוזי חיפה) 7555-6-13 אדם טבע ודין נ' שחף נהריה (2013) צירוף ארגון סביבתי לדין בעתירה בנושא בנייה חופית).

11. המבקשת משמשת פעמים רבות כעותרת ציבורית בנושאים שונים בעלי חשיבות ציבורית כללית, הקשורים לשלטון החוק במובנו הרחב. בהליכים אלו היא מבקשת להגן על הזכויות והאינטרסים של קבוצות מוחלשות, הפגיעות להפרת זכויות האדם.

12. בין הזכויות והערכים שהמבקשת פועלת לקידום נמצאות גם זכויות העובדים והעובדות במדינת ישראל. בתחום זה המבקשת פועלת מזה שנים להבטחת זכויותיהם של דורשות ודורשי עבודה לשוויון, לאופק תעסוקתי, לשכר הוגן, לתנאי עבודה מכבדים ולביטול ההעסקה באמצעות קבלני משנה.<sup>7</sup> המבקשת קידמה את החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה<sup>8</sup>, פעלה למניעת הפרישה הארצית של תכנית "אורות לתעסוקה" (תכנית ויסקונסין) והביאה לביטול הצעות עבודה מפלות בלשכת התעסוקה.<sup>9</sup>

13. בנוסף, המבקשת נאבקת לצמצום הפגיעה בזכויותיהם של מהגרות ומהגרי עבודה השוהים בארץ ברישיון, ולהגנה על זכויותיהם של המועמדים לגירוש. כך, למשל, בעקבות פעולות שנקטה המבקשת חויבה המדינה לבטל את "הסדר הכבילה" שכבל מהגר עבודה למעסיק ספציפי, נקבעו קריטריונים למתן מעמד לילדי מהגרי עבודה שגדלו בישראל והוסדרו ביטוחי בריאות למהגרי עבודה ולילדיהם.

14. המבקשת כבר צורפה במעמד "ידיד בית המשפט" לדיונים שהתקיימו בבית הדין הארצי לעבודה בנושאים שבמומחיותה כגון בנושא פרטיות תיבת הדואר האלקטרוני של עובדים<sup>10</sup> בנושא התקנת שעון נוכחות ביומטרי במקום העבודה<sup>11</sup> ובעניין שלילת הבטחת הכנסה מזכאים אשר מקבלים עזרה כספית ממשפחתם עבור קורת גג.<sup>12</sup>

15. צירוף המבקשת כ"ידידת בית המשפט" יביא לידי ביטוי את האינטרס הציבורי החשוב שיש בהגנה על זכויות האדם הטמונות בהליך ומתן משקל הולם לזכויות אלו בעת גיבוש הלכה הולמת בסוגיה העקרונית העולה על רקע המקרה הפרטי של המשיב.

16. נדגיש כי המבקשת חפצה להגיש חוות דעת בלבד, ומעבר לכך תיקבע מידת מעורבותה בהליך על ידי בית הדין הנכבד כפי שזה יראה לנכון. יודגש כי חוות הדעת היא כולה במישור המשפטי-עקרוני, ואין היא מתייחסת לעובדות הפרטניות. זאת ועוד, הבקשה מוגשת בשלב מוקדם של ההליך, בטרם הסתיימו הגשת סיכומי הצדדים ועל כן אין בה להכביד או לסרב את הדיון.

17. ככל שתקבל בקשת המבקשת, מצורפת להלן עמדתה לגופו של עניין.

<sup>7</sup> ר' למשל עת"מ (ת"א) 1464/0 פרח השקד בע"מ נ' עיריית בת-ים (2008)  
<sup>8</sup> חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011.  
<sup>9</sup> בג"ץ 5206/07 האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' שירות התעסוקה (2007).  
<sup>10</sup> ע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב נ' הממונה על חוק עבודת נשים (2011).  
<sup>11</sup> בר"ע (ארצי) 44667-05-13 בת חן-שחר נ' עיריית שדרות (2015).  
<sup>12</sup> עב"ל (ארצי) 20952-04-11 נ' ואח' נ' המוסד לביטוח לאומי (2015)

## עמדת המבקשת בסוגיה העקרונית

18. עילת התביעה בדבר התעמרות בעבודה אינה עילת תביעה חדשה, אשר קמה לה יש-מאין בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה. עילת תביעה זו שורטטה זה מכבר בדין הישראלי ויונקת שורשיה מחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, חובת תום הלב המוגברת בדיני עבודה, ההלכה לפיה על מעסיק לדאוג לסביבת עבודה הוגנת ובטוחה ותקנת הציבור.

19. אכן הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015<sup>13</sup> (להלן: "הצעת החוק") עברה קריאה טרומית בלבד וטרם הבשילה לידי חוק, כך שהיא כשלעצמה אינה מהווה בשלב זה מקור עצמאי לחיוב המעסיק בפיצוי בגין התעמרות בעבודה. יחד עם זאת, המושג התעמרות בעבודה הוא לשיטתנו כותרת חדשה לעוולות נזיקיות ועילות חוזיות קיימות בדיני העבודה ובדין הכללי. בכנותו אוסף מעין זה של הפרות ועוולות כלפי העובד בשם "התעמרות בעבודה" נתן בית הדין ביטוי לנורמות הרווחות בחברה, עוד בטרם הסתיימו הליכי החקיקה. כפי שנדגים מיד, הפסיקה בשנים האחרונות הכירה בפועל בעילה זו ובית הדין העניק פיצוי בגין התעמרות בעבודה בשל פגיעה בכבוד האדם ובתום הלב שביחסי עבודה או עגמת נפש, עילות בהן אין מחלוקת שבית הדין מוסמך לפסוק.

20. הנה כי כן, גם אם הצעת החוק האמורה תשתכלל לכדי חוק מחייב, היא אינה יוצרת מציאות חדשה, אלא משקפת מצב משפטי קיים, בו הכיר הדין זה מכבר בעוולה של התעמרות בעבודה ובהיותה התנהגות העלולה לפגוע בכבוד האדם ובחובת תום הלב המוגברת בדיני העבודה וכתוצאה מכך בזכאותם של הנפגעים לקבל פיצוי בגין עוולה זו.

## מבוא - מהי התעמרות בעבודה

21. המונח התעמרות בעבודה מתאר התנהגות החוזרת על עצמה במסגרת העבודה, שהיא משפילה, עולבת ופוגעת. הגדרת התופעה כוללת בין היתר: התעלמות מופגנת, איסורים משפילים ופוגעניים על העובד, ביקורת מוגזמת והבעת חוסר שביעות רצון מתמדת, האשמות שווא, תחושת זמניות, הפקעה של סמכויות, השפלה פומבית, חדירה לפרטיות, בידוד, הקצאת משימות עם מטרות או לוחות זמנים בלתי הגיוניים או בלתי אפשריים ועוד.<sup>14</sup>

22. נדגיש: כל אחת מהתופעות המתוארות יכולה לעלות כדי עוולה נזיקית של התרשלות כלפי העובד או להוות הפרה חוזית, בראש ובראשונה דרך החובה לקיים חוזה בתום לב ובדרך שאיננה נוגדת את תקנת הציבור וגם דרך עילות חוזיות קונקרטיות. בדיוננו שלהלן נתייחס לשלל התופעות הללו תחת שם אחד, ובכך נפסע בדרכו של בית הדין האזורי לעבודה.

23. התופעה מכונה לא אחת: "העסקה פוגענית" או "התעמרות בעבודה". לטעמנו הביטוי "התעמרות בעבודה" עדיף, הן כיוון שהמושג "העסקה פוגענית" מתייחס לקשת רחבה יותר של פרקטיקות העסקה, והן כיוון ש"התעמרות בעבודה" הוא מושג המתאר באופן מדויק יותר

<sup>13</sup> הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015.  
<sup>14</sup> שולמית אלמוג "התנכלות תעסוקתית" עבודה, חברה ומשפט יא 223, 227 (2005).

את התופעה, שכן הוא מחיל אחריות לא רק על המעסיקים, אלא גם על עמיתים במקום העבודה וצדדי ג' כגון ספקים ולקוחות, ומבטא את הקונקרטיזציה של הגנה על כבוד האדם-לכן נשתמש במושג זה.

24. מחקרים מלמדים, כי התעמרות בעבודה פוגעת קשות בקורבן ההתעמרות. קורבן ההתעמרות סובל נזקים פיזיים ותופעות הנגרמות מהסבל הנפשי שנגרם לו. הקשר הסיבתי בין ההתעמרות לנזקה מובהק בדרך כלל:

"התנכלות תעסוקתית עשויה לגרום לנחשפים אליה סבל רגשי בדרגות שונות. לבד מהסבל הרגשי, עובדים החווים התנכלות עלולים ללקות בתסמינים גופניים ונפשיים כנדודי שינה, לחץ, אי שקט, אובדן תחושה של ערך עצמי, אומללות חברתית וכאבים גופניים שונים. לעיתים ילקו עובדים כאלה בתסמונת פוסט טראומטית, מקרים קיצוניים של התנכלות תעסוקתית עלולים לגרום לנטישת מקום העבודה, לנזק בריאותי בלתי הפיך ואפילו להתאבדות {...}"<sup>15</sup> ( להרחבה ר' גם **אביבה בן דוד נ' המוסד לביטוח לאומי**<sup>16</sup>).

25. נזקי ההתעמרות בעבודה אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות. במקרים רבים ההצקות וההשפלות מתרחשות בין חברים וחברות שהם עמיתים לעבודה. לעיתים ההתעמרות נגרמת על ידי צד ג', שאינו מועסק באופן רשמי במקום העבודה אך נמצא בקשרי עבודה עם העובד/ת או המעביד במסגרת העבודה ומנצל זאת בכדי לפגוע ולהתעמר בעובד/ת.<sup>17</sup>

26. גם א/נשים אחרים, שאינם מושא ההתעמרות אך היו עדים למצב של התעמרות בעבודה, עלולים להגיב באופן דומה לצד הנפגע.<sup>18</sup> בנוסף, ההתעמרות לא נשארת רק במרחב העבודה אלא פוגעת באופן ישיר בתא המשפחתי. מחקרים עדכניים מעידים על קשר ישיר בין סביבת עבודה מזיקה לפגיעה בתא המשפחתי.<sup>19</sup> כך, לא רק הקורבן משלם את מחיר ההתעמרות אלא גם משפחתו וסביבתו.

27. ישנן עדויות על התעמרות בעבודה בכל מקום עבודה: בחברות מסחריות, בעסקים פרטיים ובשירות המדינה. הסובלים והסובלות מן התופעה, בדרך כלל מגיעים ממקומות מוחלשים, אך לא בהכרח:

"הדעה הרווחת היא כי כל עובד וכל עובדת עלולים ליפול קורבן להתנכלות תעסוקתית, שכן התופעה קשורה בעיקר למבנה הארגוני של שוק התעסוקה, ולא למעמד או לרגישותם של עובדים ספציפיים... סביר להניח כי קבוצות עובדים מסוימות (כגון מיעוטים או מהגרים) או עובדים מסוימים (למשל, עובדים רגישים במיוחד או חלשים מטבעם) חשופים במיוחד לתופעה. מכל מקום, גם בהתחשב בהסתייגות זו, מדובר בבעיה בין מגדרית ובין קבוצתית

<sup>15</sup> שם

<sup>16</sup> עב"ל (ארצי) 407/07 **אביבה בן דוד נ' המוסד לביטוח לאומי** (2008).

<sup>17</sup> איתן מאירי "המגפה השקטה במקומות העבודה", 52 (2013)

<sup>18</sup> מיכל לויט "לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת" **עורך הדין** 20, 110, 112 (2015): "ההצקות משפיעות באופן דומה גם על עובדים שלא חוו אותן על בשרם; ההתנהגות הפוגענית משפיעה על כלל הארגון".

<sup>19</sup> שחר קדרון "בי נקמת פי אלף" **הארץ-גלריה** 7.8.2016 <http://www.haaretz.co.il/gallery/lifestyle/date/premium-1.3030565>.

הנוגעת במספר משמעותי של עובדות ועובדים מכל קבוצה ומגזר העולים על הדעת".<sup>20</sup>

28. לא זו אף זו - התעמרות בעבודה פוגעת גם במעסיק. הנזק למעסיקים מתבטא בעליית ההוצאות עקב העלייה במספר היעדרויות העובדים מהעבודה בגלל ההתעמרות בעבודה. כמו כן התעמרות בעבודה פוגעת במוטיבציה של העובדים ובתפוקה שלהם.<sup>21</sup>

29. סקר מקיף שערך משרד התמ"ת בשנת 2013 בחן "הצקות והתעמרות בעבודה" – הגדרה רחבה שעניינה גרימת אי נוחות לעובדים, ומצא כי למעלה ממחצית העובדים במדינה נפגעו מהצקות בעבודה, הן על ידי עובדים והן על ידי המעסיק.<sup>22</sup>

30. עורכי הסקר הגדירו "הצקות במקום העבודה" כהתנהגות של התעללות מילולית או רגשית הנתפסת, בעיני העובדים עצמם, כהתנהגות פוגענית:

"מדובר במכלול רחב של התנהגויות הנתפסות כחוויה שלילית ע"י מושא ההצקות... מרביתן - הצקות של ממונים כלפי הכפופים להם, וכי קיימים עיסוקים שבהם בולט שיעור הנפגעים מהצקות - בעיקר בתחום הסיעוד והשירותים, כלומר: במקצועות שירות שונים".

31. הממצאים מלמדים, שהצקות והתעמרות בעבודה אינן ייחודיות לארגון זה או אחר וכי אחד מכל שני עובדים מדווח שנפגע מהצקות בעבודה בתדירות של מדי פעם ועד לעיתים קרובות במהלך שנת עבודה אחת. מהממצאים עולה כי 55.4% מאוכלוסיית העובדים השכירים בישראל, כ- 1.464 מיליון שכירים, נפגעו מהצקות בעבודה בשנת 2011 בתדירות של מדי פעם ועד לעיתים קרובות: 36.9% דיווחו שנפגעו מהצקות ע"י מנהלים, 33.6% דווחו שנפגעו מהצקות מצד עמיתים בעבודה ו-23.6% דיווחו שנפגעו מהצקות מצד לקוחות.

32. לגבי נזקי ההצקות והתעמרות, 48.2% מהמשיבים לסקר הסכימו שהצקות פוגעות באיכות חייהם ו-51.6% הסכימו שהצקות פוגעות במוטיבציה שלהם בעבודה.

33. לגבי רוחב ההגדרה - בתי הדין התייחסו בעבר לסוגיה וקבעו, בין היתר, כי לא כל פגיעה בעובד או הצקה בעובד עולות כדי התעמרות בעבודה, אלא יש לבחון את הנסיבות ואת הפגיעות גם מנקודת מבט אובייקטיבית, חיצונית לעובד ולא רק בנקודת מבט סובייקטיבית:

"ברור, כי לא כל התנהלות של המעסיק ממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד לבין המעסיק ובין העובד לבין עמיתים לעבודה. כמו כן, יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד, כגון קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק, אולם ככל שמדובר בהערכה אמיתית וכנה הניתנת על פי מיטב שיפוטו של המעסיק

<sup>20</sup> שולמית אלמוג "התנכלות תעסוקתית" עבודה, חברה ומשפט יא 223, 227 (2005).  
<sup>21</sup> איתן מאירי "המגפה השקטה במקומות העבודה", 154-155 (2013).  
<sup>22</sup> משרד התמ"ת "הצקות והתעמרות במקום העבודה" (2013).

ולא משיקולים זרים, ונמסרת לעובד באופן ראוי תוך שמירה על כבודו, ברור שמתן הערכה לא חיובית לעובד אינו בגדר "התנכלות תעסוקתית".<sup>23</sup>

34. התעמרות בעבודה נפוצה אם כן במשק הישראלי ובעלת השלכות מרובות. עתה, נשאלת השאלה האם לעובד אשר נפגע כתוצאה מהתעמרות בעבודה, יש סעד ובאלו מקרים?

### התעמרות בעבודה - עילה מוכרת בדין הישראלי

35. האיסור על התעמרות בעבודה, על מופעיה השונים, נשען על יסודות איתנים במשפט הישראלי: חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, חובת תום הלב המוגברת בדיני העבודה, וחובת המעסיק לספק לעובד סביבת עבודה הוגנת ובטוחה.

#### **א. כבוד האדם והחובה להגן עליו**

36. כבוד האדם הינו עקרון היסוד בשיטת המשפט שלנו ועם חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, בשנת 1992, הועמדה הזכות לכבוד ברמה של זכות חוקתית-על חוקית, שהפגיעה בה תתאפשר רק במגבלות הקבועות בחוק היסוד.

37. הנשיא אהרן ברק מסביר בספרו "כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה" את המושג כבוד האדם וחירותו:

"כבוד האדם במובנו המודרני הוא בעל היבט משולש: הוא ערך חברתי, הוא ערך חוקתי והוא זכות חוקתית. כבוד האדם כערך חברתי משקף את מקומו של כבוד האדם בערכיה של חברה נתונה בזמן נתון".<sup>24</sup>

38. בליבו של המונח "כבוד האדם", קיים האיסור על השפלתו של האדם. לעניין זה יפים דבריה של השופטת דורנר, שקבעה בבג"ץ אליס מילר כי:

"לא יכול להיות ספק כי תכלית חוק היסוד היא להגן על האדם מפני השפלה. השפלתו של אדם פוגעת בכבודו. אין דרך סבירה לפרש את הזכות לכבוד, כאמור בחוק היסוד כך שהשפלתו של אדם לא תיחשב כפוגעת בזכות".<sup>25</sup>

39. בבג"ץ חוק טל, הרחיב הנשיא ברק את המשמעות של כבוד האדם לא רק להפליה שמהותה השפלה וביזוי, אלא גם להפליה שאין עמה השפלה ובלבד שיהיו בה היבטים של כבוד האדם כזכות חוקתית:

"מודל הביניים אינו מצמצם את כבוד האדם אך להשפלה וביזוי, אך הוא גם אינו מרחיבו לכלל זכויות האדם. על פיו, נכללים בגדר כבוד האדם אותם היבטים של כבוד האדם אשר מוצאים בחוקות שונות ביטוי בזכויות אדם

<sup>23</sup> תעא (ת"א) 10690-07 גליה אוסקר נ' הבנק הבינלאומי הראשון לישראל, פסקה 26 לפסק דינה של השופטת לאה גליקסמן (2013).  
<sup>24</sup> אהרון ברק כבוד האדם - הזכות החוקתית ובנותיה 50 (2014).  
<sup>25</sup> בג"ץ 451/94 מילר נ' שר הביטחון, פ"ד מט(4) 94, 132 (1994).



מיוחדות, אך המתאפיינים בכך שהם קשורים, על פי תפיסתנו, בקשר ענייני הדוק לכבוד האדם (אם בגרעינו ואם בשוליו). על פי גישה זו, ניתן לכלול בגדרי כבוד האדם גם הפליה שאין עמה השפלה, ובלבד שהיא תהא קשורה בקשר הדוק לכבוד האדם כמבטא אוטונומיה של הרצון הפרטי, חופש בחירה וחופש פעולה וכיוצא בהם היבטים של כבוד האדם כזכות חוקתית".<sup>26</sup>

40. חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, משתרע על שלל נושאים והיבטים בחיי האדם והוא נוגע לענפים רבים בעולם המשפט, לרבות משפט העבודה. חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, קובע כי כל עובד נושא בחובו את הזכות לכבוד. הרציונל המנחה בחוקים רבים העוסקים בהסדרת דיני העבודה ובפסיקות בית הדין לעבודה, נובע מהעקרונות המעוגנים בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

## ב. כבוד האדם בעולם העבודה

41. זכויות הפרט המגנות על כבודו של העובד במקום העבודה הוכרו מקדמת דנא, עוד טרם חקיקתו של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו<sup>27</sup> ובוודאי שלאחר חקיקת חוק היסוד המטיל חובות וזכויות גם בעולם העבודה. כפי שניסח זאת הנשיא אהרן ברק:

"...דומה כי לא יכולה להיות מחלוקת על תחולתו של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו על בתי הדין לעבודה... ועל שאר ערכאות השיפוט המיוחדות".<sup>28</sup>

42. ד"ר חני אופק-גנדלר מתייחסת אף היא להגנה על זכויות עובדים מכוח חוקי היסוד:

" זכויות המסגרת עשויות אפוא לשמש גם חומר גלם לגזירת זכויות יסוד פרטיקולריות לעובדים, לרבות זכויות חיוביות. כך, לדוגמה, את זכות העובד לתנאי עבודה בטוחים ניתן לגזור מהזכות לחיים ולשלמות הגוף; מהזכות לחיים ומהזכות לכבוד ניתן לגזור את זכות העובד לשכר מינימום ואת זכותו לשעות פנאי. על פי תזה זו, חקיקת המגן - לפחות בחלקה - היא קונקרטיזציה של זכויות המסגרת הקבועות בחוקי היסוד. היא בעלת גוף של חקיקה רגילה ונשמה חוקתית".<sup>29</sup>

43. הסיבה להחלת עקרון כבוד האדם במשפט העבודה הינה שמקום העבודה מהווה מרכיב חשוב ונדבך מרכזי בחייו של כל אדם. זהו מקור פרנסתו, זהו המקום בו הוא מבלה את רוב שעות היום. מקום העבודה יכול להוות מקור לגאווה ולהערכה עצמית. החוויות במקום העבודה משפיעות על חייו המקצועיים של כל אדם, אך גם על התא המשפחתי וחייו החברתיים.

44. הפסיקה והחקיקה בדיני העבודה מושתתות על הנחת היסוד, כי העובד הינו ישות אוטונומית, הנושא עמו לצד חובותיו גם זכויות בסיסיות ויסודיות שאין לפגוע בהן. הנחת יסוד נוספת המשקפת את תכלית דיני העבודה הינה כי ישנה א-סימטריה ופערי כוחות בין העובד למעסיק, כך שמטרת דיני העבודה היא גם לצמצם את הפער תוך שמירה על כבוד העובד/ת:

<sup>26</sup> בג"ץ 6427/02 התנועה לאיכות השלטון בישראל נ' הכנסת, פ"ד סא (1) 619 (פסקה 38 לפסק דינו).  
<sup>27</sup> פרנסס רדאי "הפרטת זכויות האדם" והשימוש לרעה בכוח" משפטים כג 41 (1994).  
<sup>28</sup> אהרן ברק "פרשנות במשפט - פרשנות חוקתית" 458 (1994).  
<sup>29</sup> חני אופק-גנדלר "זכויות יסוד, חקיקת מגן ותום לב - הרהורים חוקתיים על משפט העבודה" משפטים לו 63, 83 (2007).

"בהגות המשפטית קיימת הסכמה כי משפט העבודה נועד לתקן את הפער המובנה שבין כוח המיקוח של העובד לבין זה של המעביד. תכליתו היא לשמר את הכבוד האנושי... ייתכן שדברים כאלה נשמעים זרים למי שאוזנו הורגלה לראות הכול במשקפיים של יעילות כלכלית, אולם יש לזכור כי תכליתו של משפט העבודה הוכרה על ידי המחוקק וראויה להגנה ולשימור".<sup>30</sup>

45. כפי שהובא לעיל, התעמרות בעבודה עלולה להשפיל את העובד ולפגוע באופן בוטה בכבודו תוך הפרה של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. היא פוגעת בזכותו של העובד לסביבת עבודה הולמת ומכבדת. וכך נאמר בדברי ההסבר להצעת החוק:

"התעמרות במסגרת עבודה פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו ובתפקודו המקצועי. ישנם מקרים בהם התעמרות פוגעת אף בבריאותו הגופנית או הנפשית של אדם".<sup>31</sup>

46. הנה כי כן, התעמרות בעבודה נוגדת את כבוד האדם וערכי היסוד של מדינת ישראל, לפיהם כל עובד זכאי שינהגו בו בכבוד ובהגינות ולא ישפילו אותו. היא נוגדת את הערכים והעקרונות אשר החברה מבקשת לשמור עליהם, והיא נוגדת גם את תקנת הציבור ומזכה בפיצויים את העובד שנפגע ממנה.

### ג. הפרה של חובת תום הלב

47. עיקרון תום הלב בדיני העבודה נובע מחוזה העבודה. עיקרון זה טומן בחובו את הנחת המוצא כי לצד הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק קיימת לעובד זכות שינהגו בו בהוגנות. בבחינת: "אדם לאדם – אדם".<sup>32</sup> לא בכדי זוהי חובה קוגנטית ולא דיספוזיטיבית.<sup>33</sup>

"חוזה העבודה, אף אם אינו חוזה כתוב, חולש על מערכת היחסים שבין עובד למעסיק. מכוחו של חוזה זה וכן מעצם טיבם וטבעם של יחסי העבודה חלים על הצדדים לחוזה התחייבויות כתובות ושאינן כתובות, אשר הפרתן עשויה להקים לצד שנפגע פיצוי מכוח עילה חוזית כגון הפרת חובת תום הלב או מכוח עילה שעניינה עגמת נפש. החובה לנהוג במסגרת יחסי עבודה בתום לב ובכבוד הדדי נובעת מחוזה העבודה, מטיב מערכת היחסים בין הצדדים ומזכויותיו של העובד הקבועות בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. במסגרת זו מוטלת על המעסיק החובה לספק לעובדו 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".<sup>34</sup>

<sup>30</sup> מיכל הורוביץ "חירות השביתה - מידתיות וכבוד הדדי בדיני עבודה" **עבודה, חברה ומשפט** יג (2012).  
ר' גם עע (ארצי) 450/07 **גלובוס גרופ בע"מ ואח' נ' יואל מלכא** פסי' 8 לפסק דינו של הנשיא אדלר (2010).

<sup>31</sup> הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015.

<sup>32</sup> אהרן ברק "פרשנות החוזה ועקרונות תום הלב" 213 (2001).

<sup>33</sup> ר' עע (ארצי) 363/07 **ארביב נ' פואמיקס בע"מ** (2010).

<sup>34</sup> עע (ארצי) 674/05 **אהרון ויזנר נ' מדינת ישראל רשות השידור** פסי' 20 (2007).

48. למול זכותו של העובד שמעסיקו ינהג בו בתום לב ובדרך מקובלת, כמרכיב מחייב בחוזה העבודה, וימנע מלפגוע בו ולהשפילו, עומדת זכותו של המעסיק לנהל את עסקו כראות עיניו. יחד עם זאת, הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק אינה חזות הכול ואף היא מוגבלת שעה שיש התנגשות בין האינטרס של המעסיק והאינטרס של העובד:

"הפררוגטיבה הניהולית מייצגת את האינטרס המעסיק – אינטרס לגיטימי לכל הדעות – אלא שלעומתו קיים אינטרס נוסף, הוא אינטרס העובד, אשר אף עליו יש לתת את הדעת. עובד אינו פיגורת משחק על לוח השחמט. עובד הוא בשר ודם, הוא צד לחוזה עבודה, הוא נשכר לביצוע תפקידיו בשרות המעסיק. כמו למעסיק, כך גם לעובד, יש אינטרסים הן כעובד והן כאדם. העובד מעמיד את כישוריו, ידיעותיו ומיומנויותיו לרשות המעסיק וקיים לו אינטרס שהמעסיק יעשה שימוש בכל אלה. לעובד קיים אינטרס לממש את יכולותיו המקצועיות והאישיות ובתוך כך גם לממש את עצמו כאדם... מעבר לכך, קיים לעובד אינטרס לגיטימי שהתנהגות המעסיק כלפיו והחלטות המתקבלות בעניינו, יעשו בתום לב ובדרך מקובלת, כמרכיב מחייב בחוזה העבודה (סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי)). כך, זכאי כל עובד שהמעסיק ינהג כלפיו בהגינות, בסבירות, במידתיות, בתום לב ובכל מידה הראויה לשרור ביחסים בין שני הצדדים לחוזה עבודה"<sup>35</sup>.

49. עיקרון תום הלב משפיע גם על פרשנות החוזה בין הצדדים וביהמ"ש העליון פסק כי יש לקחת בחשבון את עקרון תום הלב בבואנו לבחון את רצונם האובייקטיבי והסובייקטיבי של הצדדים.<sup>36</sup> בחינת חוזה עבודה, מחייבת הנחת יסוד לפיה העובד לא מוכן שיתעמרו בו, ישפילו אותו, יבזו אותו ויפגעו בזכויותיו.

"בפרשנותו של הסכם עבודה אישי יש להביא בחשבון את המיוחד לחוזה עבודה, כך שהפירוש שניתן לו יתאים לתכלית משפט העבודה ויחסי העבודה"<sup>37</sup>.

50. התעמרות בעבודה נוגדת את חובת תום הלב ביחסי העבודה ובדיני החוזים. חובה זו משמשת כלי נוסף להגנה על עובדות/י מול פערי הכוחות בינם לבין מעסיקים והאתגרים האינהרנטיים בשוק העבודה:

"תום לב ויחסי עבודה שלובים זה בזה בעוצמה רבה. עובד ומעביד צועדים זה לצד זה במשך תקופות ארוכות. יש להם אינטרסים משותפים להצלחת המפעל... דרישת תום הלב היא המכשיר בעזרתו נעשים האיזונים בין זכויות ובעזרתו נקבעים גבולותיו של הפטרנליזם ביחסי עבודה"<sup>38</sup>.

35 סע (נצ"י) 35082-03-12 ד"ר אבי אביטל נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל ע"ש מקס שטרן (עמ' 27 פס' 11) (2016)

36 ר' עא 4628/93 מדינת ישראל נ' אפרופים שיכון ויזום בע"מ, מט (2) 265 (1991).

37 אלישבע ברק, "עקרון תום הלב במשפט העבודה" ספר ברנזון כרך שני- בני סברה 499 (אהרון ברק וחיים ברנזון עורכים, 2000).

38 שם

51. כל עובד זכאי שמעסיקו ינהג כלפיו בהגינות, בסבירות, במידתיות ובתום לב. בית המשפט העליון קבע כי הפרה של חובה זו הינה בעלת נפקות משפטית ומקימה עילה לפיצויים:

"השותפים ליחסי העבודה קשורים זה לזה בחובה של התנהגות הוגנת וישרה. עליהם להתחשב זה בזה. עליהם לפעול מתוך אמון זה כלפי זה. חובה זו אינה רק חובה מוסרית-חברתית, אלא חובה משפטית, שהמפר אותה נתון לסנקציות שהדין קבען".<sup>39</sup>

52. חובת תום הלב ביחסי עבודה היא מוגברת כאשר המעסיקה היא מדינת ישראל:

"יש להעלות על נס את חובתה המוגברת של המדינה, אולי יותר מכל בעל דין אחר, להגינות כלפי הזולת, כלפי כולי עלמא, ובוודאי כלפי המתקשר עמה בהסכם".<sup>40</sup>

53. הנה כי כן, התעמרות בעבודה היא מושג מטריה המאגד בתוכו הפרות של חוזה העבודה שהדין כבר הכיר בהן דרך חובת תום הלב. חובה זו מוטלת ביתר שאת כאשר המעסיק הוא המדינה. בנוסף, התעמרות בעבודה היא מושג הלוכד בתוכו עוולות נזיקיות קיימות – נושא שלא נרחיב בו בהקשר הנוכחי אך חשוב לציינו.

### אחריות המעסיק לדאוג לסביבת עבודה מוגנת

54. מלבד עוגניה החקיקתיים, התעמרות בעבודה מהווה גם הפרה בוטה של ההלכה לפיה על המעסיק לספק לעובד סביבת עבודה הוגנת ובטוחה, ומשכך יש מקום להכיר בהתעמרות בעבודה כעילה המטילה חבות על המעביד ומזכה בפיצויים.

55. חובת המעסיק, שהוכרה בפסיקה, לספק "סביבת עבודה הוגנת ובטוחה" עוסקת ראשית בעניינים פיזיים - עבודה במרחב בטוח שלא חושף את העובד לסכנות בטיחותיות. חובתו של המעסיק לספק לעובד מרחב ממוזג או מחומם כיאות. החובה לספק אפשרויות להתפנות, מתן זמנים לאכילה ומנוחה במהלך המשמרת ועוד.

56. לצד הביטחון הפיזי, על המעסיק מוטלת החובה לוודא שהעובדים לא נתונים לסביבה הפוגעת בנפשם ובכבודם. בית הדין הנכבד כבר קבע כי רווחתו וכבודו של העובד הם ערכים שהמעסיק חייב להגן עליהם:

"{...} חובת המעביד לנקוט צעדים אקטיביים על מנת להבטיח את כבוד האדם של העובד, את רווחתו... ולדאוג לכך שלא ייפגעו זכויות היסוד של העובד ויישומן במקום העבודה {...}"<sup>41</sup>

<sup>39</sup> בג"ץ 59/80 שירותי תחבורה ציבוריים באר-שבע בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לח(1) 828 (1980).  
<sup>40</sup> עע (ארצי) 363/07 ארביב נ' פואמיקס בע"מ (2010).  
<sup>41</sup> עע (ארצי) 33680-08-10 דיזינגוף קלאב בע"מ נ' זואילי (2011).

57. החובה ליצירת סביבת עבודה בטוחה ולא פוגענית אין משמעותה ציפייה מהמעסיק למנוע ולהימנע מוויכוח, שיג ושיח או דין ודברים בלתי נעימים במרחב העבודה, אלא לוודא שלא יתרחשו אירועים חריגים בדפוסים חוזרים, העולים כדי העסקה פוגענית<sup>42</sup>. כך, למשל, אירוע של צעקות עלול לעלות כדי יצירת סביבת עבודה לא בטוחה ולעיתים עשוי לדרוש את התערבותו של המעסיק בכדי לעצור את האירוע בזמן התרחשותו או מניעתו מראש:

"חשיפה לצעקנות לפרק זמן העולה על 20 דקות והמגיעה אף לכדי שעה ולמעלה מכך מהווה התנהגות חריגה וסטייה מהתנהגות סבירה. הן מכוח הנורמות שנקבעו על ידי בתי המשפט המטילים על מעביד החובה להבטיח לעובד סביבת עבודה בטוחה והן מכוח חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, אשר נועדו להבטיח את שלמותו הגופנית של אדם, כמו גם את כבודו"<sup>43</sup>.

58. מדינת ישראל, כמעסיקה, מחויבת בסטנדרט העסקה גבוה יותר מן המעסיק הפרטי. מדיניות של העלמת עין וטיוח של מקרי התעמרות בעבודה על ידי המדינה שולח מסר מסוכן ובעיית ל שאר המעסיקים.

59. בית המשפט העליון הטיל זה מכבר אחריות פלילית על מאבטח, עובד קבלן, מתוקף תפקידו הנושא אופי ציבורי ומהווה מצג של נושא משרה ציבורית.<sup>44</sup> הנחת מוצא זו, במסגרתה תפקידים הנושאים אופי ציבורי נושאים באחריות מוגברת ולו בשל נראותם, יפה גם כאשר עסקין במעון ראש הממשלה וברוחותם של עובדי המדינה.

60. מצופה מהמדינה בכובעה כמעסיקה, לשקול שיקולי רוחב ולשים טובת הכלל לנגד עיניה, גם כאשר בית המשפט עלול לחייב אותה בשל התנהלותה.

"...השלטון גופו-עצמו ובשרו של האזרח הוא... השלטון מחויב לשרת את הציבור - להבטיח שלום וסדר; לספק שירותים חיוניים; להגן על הכבוד והחירות של כל אזרח; לעשות צדק חברתי"<sup>45</sup>.

## **התעמרות בעבודה בפסיקת בתי הדין לעבודה**

61. חרף העדרה של חקיקה ספציפית המכירה בהתעמרות בעבודה, בתי הדין הכירו זה מכבר בעוולה של התעמרות בעבודה ופסקו פיצויים לעובדים שנפגעו בגינה. אין זה מקרה ייחודי שבו הפסיקה מזהה תופעה ומעניקה את הסעד עוד טרם קביעת עילה מפורשת בחוק.

62. כך, למשל, תופעת ההטרדה מינית הינה מקרה ספציפי של התעמרות בעבודה והאיסור על הטרדה מינית מעוגן החל משנת 1998 בחוק איסור הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. איסור זה עוגן גם בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (כפי שנחקק בשנת 1988, ותוקן בשנת 1998). יחד עם זאת לא ניתן לומר שהטרדה מינית הייתה מותרת טרם חקיקת

<sup>42</sup> סע (י-ם) 16100-04-12 ולדימיר מרצ'קובסקי נ' אהבה - מעבדות ים המלח בע"מ (2014).  
<sup>43</sup> תא (חי) 7952/99 'עזבון המנוחה פואץ סוזנה ביאטריס ז"ל נ' מעון הרופא של ההסתדרות הרפואית בישראל (2004).  
<sup>44</sup> רי דני"פ 10987/07 מדינת ישראל נ' ברק כהן, פ"ד סג (1) 644 (2009).  
<sup>45</sup> בג"ץ 164/97 קונטרס בע"מ נ' משרד האוצר, פ"ד נב 289 פסי' 23 לפסק דינו של השופט זמיר (1998).

החוק. קיים דמיון רב באופן שבו הכיר הדין באיסור ההטרדה המינית, אף בטרם נחקק החוק, לבין האופן שבו הכיר הדין בעוולה של התעמרות בעבודה: בדומה לתופעת ההטרדות מיניות, גם לתופעת ההתעמרות בעבודה לא היה "שיום" (naming) במשך שנים ארוכות. זו הייתה תופעה שרבות הכירו, וחוו על בשרן, אך לא ידעו כיצד לכנות אותה ולא הבינו מהן ההגנות שהדין מעניק להן.<sup>46</sup>

63. בדומה להתעמרות בעבודה, גם הטרדה מינית מורכבת לעתים קרובות משורה של מעשים שכל אחד מהם כשלעצמו איננו מאוד חמור, אך כשהם מצטברים לכדי אווירה ודפוס במקום העבודה הם מתגבשים לכדי עילה משפטית. המושג "הטרדה מינית", כמו המושג "התעמרות בעבודה", מקלים על מתיחת קו מחבר בין האירועים וזיהויים כמסכת שמתגבשת לכדי הפרה של חוזה העבודה ועוולות נזיקיות שונות.

64. ואכן, בית הדין לעבודה הכיר בעוולה של הטרדה מינית אף טרם חקיקת החוק, והטיל פיצויים על המטריד בגין עגמת נפש:

"על המעביד לדאוג לכך, כי העובדת תהיה חופשית מהטרדה מינית בעבודה. העבודה חשובה לצורך פרנסתה ועצמאותה של האישה. המעביד חייב לשמור על כבודה של העובדת המועסקת על-ידו ולהגן על פרטיותה. חובה זו נובעת מחוזה העבודה בין העובדת למעביד, ומהחובה לבצעו בתום-לב; מהזכויות שנקבעו בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו; מתקנת הציבור ומסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה".<sup>47</sup>

65. כאמור, בתי הדין לעבודה זיהו כי פרקטיקות של התעמרות בעבודה הן הפרות חוזיות ונזיקיות, ונהגו הלכה למעשה לפסוק לתובעים, אשר טענו במסגרת תביעתם להתנכלות תעסוקתית מסוגים שונים, פיצוי בגין העסקה פוגענית ומשפילה, התנכלות והתעמרות. הסעד במרבית המקרים בגין התעמרות מסוג זה נפסק כפיצוי בגין עגמת נפש וחוסר תום לב.

66. כך, למשל, פסק בית הדין האזורי לעבודה בחיפה פיצוי לטובת עובד, שהתבטאויות המעסיק כלפיו חרגו מהמקובל ועלו כדי עגמת נפש:

"סביבת עבודה פוגענית אינה מתמצית במעשים, ויש שהתבטאויות קשות של מעביד כלפי עובדיו יהוו סביבה פוגענית לא פחות. בענייננו שוכנענו כי התבטאויותיו של מר דהן כלפי התובע, שלא הוכחו, בין בתקופת העבודה ובין לאחר סיומה, הינן כה חריגות עד שהן עולות כדי העסקה פוגענית ממש, ועל כן אנו סבורים כי זהו אחד מאותם מקרים חריגים בהם יש מקום לפצות את העובד בפיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה בעטיין".<sup>48</sup>

<sup>46</sup> דפנה ברק ארז "מזיהוי עוול לסעד משפטי: בעקבות Naming, Blaming Claiming" מעשי משפט ג 33, 35 (2010).  
<sup>47</sup> דבע (ארצי) נ/3-293 פלוגית נ' חברת אלמונית בע"מ פסקה 2 לפסק דינו של הנשיא אדלר (1997).  
<sup>48</sup> בסע (חי) 1172-07-09 בני קדם נ' עיריית מעלות תרשיחא פסקה 67 (2013).

67. ביה"ד האזורי לעבודה בת"א פסק פיצויים בגין התנהגות בלתי ראויה של מעסיק ששלל מהעובדת סמכויות, ניסה לפטר אותה שלא כדין באיומים ולא ערך לה שימוע:

"גרסתה של התובעת לפיה נאלצה לסבול קללות, השפלות אלימות מילולית ואף איומים מצד יוסף מהימנה לאור העדויות הראיות שהונחו בפנינו... נוכח כל האמור לעיל, סברנו כי מקרה זה הינו מהמקרים החריגים בהם מן הראוי לפסוק פיצוי בגין עגמת נפש בשל התנהלותו הבלתי ראויה של המעסיק כלפי התובעת...".<sup>49</sup>

68. במקרה אחר הטיל בית הדין אחריות על המעסיק, אשר לא מנע התעמרות שנגרמה על ידי הממונה הישירה:

"אמנם, קבענו כי הייתה התנכלות כלפי התובעת והתנהלות בלתי תקינה מצדם של הממונים על הנתבעת תוך קיומה של שתיקה והתעלמות מהמצב... על הנתבעת, כמעסיקתה של התובעת ושל הנתבע 2 לקחת אחריות ולפצות את התובעת בשל כך".<sup>50</sup>

69. במחצית הראשונה של שנת 2016 התפרסמו מספר פסקי דין שעניינם התנכלות בעבודה: בפברואר התפרסם פסק דינו של ביה"ד האזורי לעבודה בנצרת, אשר גולל מערכת עובדתית לפיה התנכלה הנתבעת לתובע וטפלה עליו האשמת שווא. ביה"ד פסק פיצויים בשל עגמת נפש בסך של 60,000 ₪ בנמקו:

"הנתבעת עשתה שימוש בלתי הוגן בפררוגטיבה הניהולית, בכוחה כמעסיקה, ונהגה כלפי התובע בחוסר תום לב ובחוסר הגינות, באופן אשר מצדיק לחייב את הנתבעת לשאת בנזקי ההפרה... הפרה של חובות המעסיקה לנהוג כלפי התובע בתום לב, בדרך מקובלת, בהגינות, תוך כיבוד כללי הצדק הטבעי".<sup>51</sup>

70. במאי 2016 התפרסם פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב יפו, שפסק לתובעת סכום של 30,000 ש"ח בגין עגמת נפש שנגרמה לה עקב התעמרות בעבודה שעלתה כדי פגיעה בכבוד האדם.

"על אף האמור, בחרה הנתבעת לנקוט בדרך, שלא ניתן אלא לראותה כמשפילה, מבזה ופוגעת בזכויות התובעת כעובדת וכאדם. בפרט אמורים הדברים בכך שהתובעת נדרשה לשהות ימים ארוכים לבדה, בחדר ריק מצויד עבודה, ללא מעש, במעקב צמוד. התובעת נדרשה לדווח על כל יציאה, לרבות לחדר השירותים, משל הייתה תלמידת בית ספר יסודי הנדרשת לאישור המורה. ויודגש, כי המדובר בתקופה שארכה כחודשיים וחצי, ולא בימים ספורים בלבד. הנתבעת נהגה עם התובעת כאילו הייתה חפץ, המונח לעת עתה, בפינה נסתרת עד למועד בו תתקבל ההחלטה מה לעשות עמו.... בנסיבות אלה,

<sup>49</sup> סע ת"א 1201-02-11 ימית מיכל ועלני נ' אסף ווידסלבסקי פסקה 54 (2014).

<sup>50</sup> תעא (ת"א) 7840-08 עו"ד אילנה קרומר נ' עיריית בת ים פסקה 52 (2013).

<sup>51</sup> סע (נצ') 35082-03-12 ד"ר אבי אביטל נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל ע"ש מקס שטרן, עמ' 28 (2016).

שוכנעתי כי הנתבעת אכן התעמרה בתובעת, ונהגה עמה בחוסר תום לב ובשרירות במסגרת יחסי העבודה... נסיבות אלה מצדיקות פיצוי בגין עגמת הנפש הרבה, שנגרמה ללא כל ספק לתובעת. אף שיעור הפיצוי שמבקשת התובעת, בסך 30,000 ₪, אינו על הצד הגבוה לאור כל המתואר".<sup>52</sup>

71. ביוני 2016 דחה בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו בקשה למחיקת עילת תביעה שעניינה התנכלות תעסוקתית/העסקה פוגענית. נפסק כי משטרם חוקק החוק למניעת התנכלות תעסוקתית, לא ניתן לפסוק פיצוי מכוחו, אך יחד עם זאת, לביה"ד קיימת סמכות לדון בהעסקה פוגענית, שכן היא עשויה להוות ביטוי להתנהלות חסרת תום לב ביחסי עבודה, עילה בעלת מקור חוזי שלביה"ד סמכות לדון בה, וכן עשויה להקים נסיבות שיש בהן כדי לגרום לעגמת נפש המקנה פיצוי, שגם ביחס אליה מוסמך ביה"ד לפסוק:

" כאמור, סבורני כי לבית הדין קיימת סמכות לדון בהעסקה פוגענית, שכן היא עשויה להוות ביטוי להתנהלות חסרת תום לב ביחסי עבודה – עילה בעלת מקור חוזי שלבית הדין סמכות לדון בה וכן עשויה להקים נסיבות שיש בהן כדי לגרום לעגמת נפש המקנה פיצוי, אשר גם ביחס אליה מוסמך בית הדין לפסוק. אם וכלל שתוכח מסכת עובדתית אשר עולה כדי העסקה פוגענית, עשויה המערכת העובדתית האמורה להצמיח לתובעת זכות לסעד דוגמת סעד חוזי, גם בנסיבות בהן טרם נכנס לתוקפו החוק למניעת התנכלות תעסוקתית".<sup>53</sup>

72. הנה כי כן, מן האמור לעיל עולה, כי בתי הדין לעבודה הכירו זה מכבר בעוולה של התעמרות בעבודה ופסקו, גם בלא חוק ספציפי למניעת התעמרות בעבודה, פיצויים בגין עגמת נפש או הפרת החובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת.

73. ד"ר אורית קמיר, אשר השתתפה בניסוח הצעת החוק, סבורה אף היא שהאיסור על התעמרות בעבודה קיים במשפט העבודה הישראלי בלי קשר להליך החקיקה של הצעת החוק. במאמר חדש בנושא היא מבחינה בין שני מסלולים שיפוטיים, המסתמכים על הדין הקיים ואשר שימשו את בתי הדין האזוריים לעבודה לשם פסיקת פיצוי בגין התעמרות בעבודה:

" בתי הדין קבעו שני מסלולים שניתן לבחור בהם ביחד או לחוד: פסיקת פיצויים בגין עגמת נפש שנגרמה עקב התעמרות בעבודה (ולא עקב הפרת הוראת חוק המזכה בפיצויים); פסיקת פיצויים בגין הפרת חובות מעביד חוזיות כלליות המוכרות במשפט העבודה הישראלי, כגון תום לב, הגינות וכללי צדק טבעי. בדרכים אלה בתי הדין פסקו פיצויים בגובה של 30,000 עד 80,000 ש"ח בגין התעמרות בעבודה. פסקי הדין מעידים שבתי הדין מזהים התנהגויות פוגעניות ללא כל קושי, מקשרים אותן כמובן מאליו לפגיעות בערך כבוד האדם, ובוחנים אותן לאור הקריטריונים של חזרתיות לאורך זמן ויצירת סביבת עבודה עוינת. הם מזהירים את עצמם שלא לפגוע יתר על המידה

<sup>52</sup> סעש (ת"א) 25725-05-14 רובי קפר נ' סקאן דוק בע"מ, פסקה 28 (2016).  
<sup>53</sup> סעש 53849-07-15 יעל וייס נ' ריסקו בע"מ פסקה 21 (2016)



בפררוגטיבה הניהולית, ולבחון את הדברים מנקודת מבט אובייקטיבית (ולא סובייקטיבית של העובד התובע)...".

המאמר: "התעמרות בעבודה: חקיקה שיפוטית של כבוד האדם בתעסוקה", הוגש למערכת כתב העת "משפט ועסקים" לשם פרסום בכרך נושאי המיוחד להתעמרות בעבודה.

#### מצ"ב ומסומן נספח א'

74. הנה כי כן, המסלול שעברה ההכרה ב"התעמרות בעבודה" הוא של זיהוי התופעה והעילות הקיימות לה בדין, שיומה תחת מושג-על שמאגד את שלל התופעות וההתנהגויות במקום העבודה לכדי סימפטום פוגעני עם שם כולל. דומה הדבר למסלול שעברה דוקטרינת הייצוג ההולם במשפט הישראלי. בפרשת **שדולת הנשים** מתח בג"ץ קו בין כל נורמות ההגנה על ייצוג הולם במשפט הישראלי ומצא כי יש להסיק מהן שנורמת הייצוג ההולם הפכה להיות חלק מהזכות לשוויון במשפט הישראלי.<sup>54</sup>

### סיכום

75. כפי שהודגם לעיל, האיסור על התעמרות בעבודה מהווה חלק אינטגרלי מהדין הישראלי. הוא נגזר מחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, מעיקרון תום הלב בחוק החוזים ומההלכות בדיני העבודה, וזאת ללא קשר לשאלת קיומו של חוק ספציפי.

76. לצד העיגון החקיקתי המגן על כבוד האדם והקובע חובת תום לב, הקובעים חובות אשר התעמרות בעבודה מפרה אותם, קיימת פסיקה ענפה שהכירה בהתעמרות כבת פיצוי.

77. מכל אלה עולה תמונה ברורה ופשוטה: הדין הישראלי הכיר זה מכבר בעילה של איסור התעמרות בעבודה ובזכותו של העובד הנפגע לקבל פיצויים. השם החדש שניתן לעילה זו הוא בגדר מטרייה מושגית בלבד – מטרייה שלא יצרה עילות חדשות אלא איגדה בתוכה עילות תביעה קיימות, באופן הרמוני לחלוטין עם הדין.

78. חרף כל העוגנים שנפרשו לעיל, מכחישה המדינה קיומו של בסיס חוקי ולשיטתה, בהעדרו של חוק מפורש אין להכיר בקיומה של עילת התעמרות בעבודה. תמוה הדבר שהמדינה מתייחסת לנושא כאילו קיימת לקונה בנושא התעמרות בעבודה. כפי שהודגם לעיל, שאלת התעמרות בעבודה איננה סובלת מלקונה או מחוסר הסדרה במשפט הישראלי. מדובר בעילה מבוססת היטב בפסיקה, בין אם מכנים אותה בשם זה או בשמות אחרים, כמו העסקה פוגענית, ובין אם פוסקים ישירות מכוח עקרון תום הלב או גרימת עגמת נפש.

79. מן האמור עולה שצדק בית הדין קמא שעה שהכיר בעילה של איסור התעמרות בעבודה.

---

54 בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פסיקה 42 לפסק דינו של השופט חשין (1998).

80. זאת ועוד, כאשר המדינה מסרבת להכיר בתופעת ההתעמרות בעבודה ולהילחם בה, ומתנערת מאחריות, היא עלולה לאבד את אמון הציבור המותנה ברמה המוסרית של נציגיו:

"השרות הציבורי על כל זרועותיו בנוי על אמון הציבור הנשען לא רק על יכולותיהם התפקודיות של עובדיו ונבחריו אלא גם, ובעיקר, על רמתם המוסרית והאנושית, על טוהר מידותיהם וניקיון כפיהם. בלא אמון זה, לא יוכל השירות הציבורי לבצע את משימתו ברמה הנדרשת זמן".<sup>55</sup>

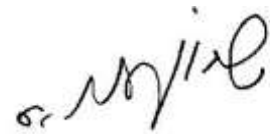
81. הנה כי כן, בנסיבות אלה ראוי כי בית הדין הנכבד ידחה את ערעור המדינה וישאיר על כנה את הקביעה כי קיימת עילה בדבר התעמרות בעבודה.

מכל הטעמים האלה, בית הדין הנכבד יתבקש לצרף את המבקשת כידידת בית המשפט ולאפשר השמעת עמדתה בהליך.

היום, 9 בנובמבר 2016



סיגל רוני-כך, עו"ד



שרון אברהם-ויס, עו"ד

ב"כ המבקשת

<sup>55</sup> ר"ב ג"ץ 5853/07 אמונה - תנועת האישה הדתית לאומית נ' ראש הממשלה, פסקה 14 לפסק דינה של השופטת פרוקצ'יה (2007).