

ספטמבר 2016

לכבוד
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

הנדון: פיצוי כספי לעובד בגין התעמרות והעסקה פוגענית

(בעקבות פסקי הדין בעניין: נפתלי נ' מ.י ואח', אליהו נ' משרד ראש הממשלה ואח', וייס נ' ריסקו בע"מ)

1. במהלך השנה האחרונה ניתנו מספר פסקי דין אשר עסקו בסוגיית ההעסקה הפוגענית (הידועה אף בכינויה התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה), ואשר עוררו דיון נרחב ומחודש בסוגיית זכויות וחובות הצדדים ליחסי עבודה.
2. דומה כי ברור לכול, והדברים מוסדרים אף בדברי חקיקה שונים, שמעסיק ו/או נציגו אינם רשאים, לשם הדוגמא, להכות ו/או להטריד מינית את מי שמועסק על ידם, ואולם נשאלת השאלה האם התנהגות אשר לכאורה נחשבת לקיצונית פחות, כגון הלבנת פניו של עובד ו/או השפלתו ו/או הטלת כישלונות לא לו על כתפיו, עומדת בקנה אחד עם דרישות הדין, ואם לא, האם הפרת הדין בעניין זה מקנה לעובד הנפגע סעד כלשהו ממעסיקו.
3. במסגרת פסקי הדין שבכותרת טענו התובעים השונים כי במהלך תקופת העסקתם חוו את "נחת זרועו" (ולא במובן הפיזי) של מי מטעם מעסיקם, באופנים שונים ומגוונים, וכי הדבר הוביל לכך שסביבת עבודתם הפכה לעויינת, קשה, בלתי נסבלת ולמעשה בלתי אפשרית.
4. כך, למשל, טענו מר נפתלי ומר אליהו¹ כי הם היו חשופים לצעקות, הערות פוגעניות והשפלות, וכי יחסי האנוש, כלפיהם וכלפי אחרים, היו בלתי נסבלים, מעליבים וכיוצ"ב. כדוגמא לכך טענו התובעים, כי הועלו כלפיהם דרישות מוגזמות, למשל, להחליף את בגדיהם פעמים רבות ביום בכדי לשמור על היגיינה, כי נטען כלפיהם שאינם סטריליים, כי הם ננזפו באופן תדיר בשל עניינים שוליים (כך למשל מר אליהו טען שכאשר לא ברך בברכת לילה טוב את אשת ראש הממשלה, הוא הוחזר למעון לצורך זה), כי הם ספגו השתלחויות והעלבות (כך למשל נטען כי נאמר למר אליהו שהוא אינו אלגנטי מספיק וכי הוא אינו יודע להגיש), כי במעון צעקו על עובדים, כי היחס כלפיהם היה קשה ביותר ולווה בהתפרצויות זעם, וכי לא היה דפוס קבוע לשעות עבודתם, כך שהם ידעו מתי עליהם להתייצב לעבודה אך לא היה ידוע להם מתי הם יסיימו אותה.
5. הגב' וייס² טענה כי נהגו כלפיה במסגרת עבודתה באופן בלתי הולם ולא ראוי, תוך סימונה ובידודה משאר העובדים, באופן חסר סבלנות ובלתי מכבד, שעלה כדי התנכלות של ממש. התובעת הוסיפה וטענה כי

¹ סעי' 14-03-38335 **מנחם נפתלי נ' מ.י ואח'**, ניתן ביום 10.2.2016 (הוגש ערעור על פסק הדין), סעי' 14-04-16783 **גיא אליהו נ' משרד ראש הממשלה ואח'**, ניתן ביום 31.5.2016;

² סעי' 15-07-53849 **יעל וייס נ' ריסקו בע"מ**, ביום 16.6.2016 נדחתה בקשת הנתבעת למחיקת עילת התביעה שעניינה התנכלות תעסוקתית;

ההתנהלות מולה היתה מזלזלת ובוטה, וכי סביבת עבודתה היה עוינת ומתעמרת, כך שהיא חוותה התנכלות תעסוקתית.

6. בפסקי הדין בעניין נפתלי ואליהו נקבע על ידי בית הדין האזורי לעבודה בירושלים כי העסקה פוגענית הינה התנהגות מטרידה ומשפילה אשר אינה פיזית, המופנית כלפי עובד באופן חוזר ונשנה והיוצרת עבורו סביבת עבודה עוינת. ההעסקה הפוגענית נושאת פנים רבות, ועשויה לבוא לידי ביטוי ב: צעקות, גערות חסרות טעם, ביקורות לא מוצדקות, האשמות שווא, הפצת שמועות מזיקות, מתן משימות משפילות ובלתי סבירות, בקרת יתר, דקדקנות יתר, הפגנת שליטה שלא במקום ושלא לצורך, התנהגות אימפולסיבית, נידוי, חרמה, פגיעה בדימוי, פגיעה ביכולת לבצע את תפקיד העובד ופגיעה בסיכויי הצליח או להתקדם בעבודה וכיוצ"ב.

7. חשוב להדגיש כי על פי פסקי דין אלו, התעמרות בעבודה אינה מזיקה רק למושא ההתנכלות, אלא אף למי שנכחו באירוע מן הסוג שבנדון (כלומר לעובדים אחרים), ואף למקום העבודה עצמו, שכן יחסי עבודה עכורים מגדילים, כך על פי מחקרים שנערכו בנושא, את כמות היעדרויות העובדים מן העבודה וגורמים, בנוסף, לשירות הניתן ללקוחות המעסיק להיות פחות טוב בשל הפגיעה במוטיבציה של העובדים.

8. מטבע הדברים לא כל התנהלות של המעסיק ממנה נפגע עובדו תעלה כדי התנכלות תעסוקתית. ראשית, כאמור, אין המדובר באירוע חד פעמי ומנותק ממנו נפגע העובד, אלא שבכדי שפגיעה הנגרמת בעבודה תחשב להתנכלות תעסוקתית עליה להיות חוזרת ונשנית ונתפסת ככזו במבחן אובייקטיבי (היינו גם על ידי מי שאינו העובד הנפגע). שנית, יש לזכור שיחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד ובין הממונים עליו ו/או עמיתיו לעבודה, ושלמעסיק נתונה הפרווגטיבה לנהל את עסקו לפי ראות עיניו ולשם השאת רווחיו. אי לכך, ביקורת ו/או הערכה מקצועית לא מחמיאה ו/או הערכה לא חיובית, כל עוד הן נעשות בתום לב, ולא משיקולים זרים, תוך שמירה על כבודו של העובד, אינן בגדר "התנכלות תעסוקתית".

9. במהלך שנת 2015 הוגשו שתי הצעות חוק בהקשר זה. האחת - הצעת החוק למניעת התנכלות תעסוקתית, התשע"ה-2015, והשנייה הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 (להלן: "הצעות החוק"). שתי הצעות החוק טרם נכנסו לתוקף ואולם פסיקת בתי הדין לעבודה שבנדון מתייחסת אליהן. במסגרת העובד בפיצוי כספי. במסגרת הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה כלולה רשימת מעשים הנחשבים כהתעמרות ובכללם: צעקות, קללות, האשמות שווא, הפצת שמועות מזיקות, הצבת דרישות בלתי סבירות, יצירת תנאים בלתי סבירים לביצוע תפקידו של העובד אשר אינם נחוצים לביצוע התפקיד ואינם מטעמים ענייניים, הצרה לא עניינית של סמכויות העובד, הטלת משימות על עובד שתכליתן מילוי צרכיו האישיים של המתנכל, הכפפת העובד לאווירה של פחד ואיומים, ייחוס הצלחותיו של העובד למתנכל, או ייחוס כישלונותיו של המתנכל (או של אחר) לעובד הנפגע, נקיטת פעולות שיכולות להביא לבידודו המקצועי או החברתי של העובד, פגיעה בלתי סבירה בפרטיותו של העובד, וכיוצ"ב. במסגרת דברי ההסבר להצעת החוק למניעת התנכלות תעסוקתית נאמר כי התנכלות בעבודה עשויה לבוא לידי ביטוי בעל פה אך גם ברישום ברשתות החברתיות, או באינטרנט בכלל, ובנוגע, בין השאר לתחביביו, חייו הפרטיים ומראהו החיצוני של העובד.

10. כאמור, הצעות החוק שבנדון טרם נכנסו לתוקף ועל כן נשאלה השאלה האם בתי הדין לעבודה מוסמכים לדון בטענות בנוגע להתנכלות תעסוקתית (דהיינו, האם לבתי הדין לעבודה נתונה הסמכות לדון בעילה זו) ו/או לפסוק סעד כלשהו למי שהוכח כי ננקטה כנגדו התנכלות שכזו. בהחלטה אשר ניתנה לאחרונה בעניינה של הגב' וייס, נקבע כי מכוח הלכות תום הלב מוטלת על המעסיק החובה לספק לעובדו סביבת עבודה שאינה פוגענית, סביבה מכבדת ובטוחה אשר היחסים המתקיימים בה מושתתים על ענייניות ומקצועיות, סובלנות ואדיבות. אי לכך, ככל שחובת תום הלב מופרת על ידי המעסיק ו/או על ידי מי מטעמו, ו/או ככל שנגרמת לעובד עגמת נפש נוכח התנכלות תעסוקתית אותה הוא חווה, מוסמך בית הדין לעבודה לדון בה, ולפסוק לזכות העובד סעד כספי.
11. החלטות ברוח זו התקבלו אף בעניינם של ה"ה נפתלי ואליהו, בהם נפסקו לזכות תובעים אלו, בגין עוגמת הנפש אשר נגרמה להם עקב ההתנכלות אותה הם חוו לטענתם, פיצויים בסך של 80,000 ₪ למר נפתלי ו- 75,000 ₪ למר אליהו (אשר 10,000 ₪ מהם נפסקו כנגד חברת קלינור אחזקה בע"מ, אשר היתה מעסיקתו הפורמאלית אך לא היא זו שהתנכלה לו (אך מאידך גם לא דאגה לספק לו סביבת עבודה חפה מהתנכלויות)).
12. אנו סוברים כי המדובר בפסקי דין מהותיים וחשובים ביותר, המבהירים ביתר שאת את המותר והאסור ביחסי העבודה ואת הגבולות אותם על הצדדים ליחסים אלו לשמור.
13. ולסיכום: אף שלא בכל מקרה בו עובד נפגע מהתנהלותו של מעסיקו יקבע כי הוא חווה התנכלות תעסוקתית וכי הוא זכאי לסעד כספי בגין כך, הרי שאנו סוברים כי על כל מעסיק להקפיד שסביבת העבודה אותה הינו מספק לעובדיו תהא מכבדת ונטולת התנכלויות והתעמרויות, ושכל מקרה בו מובא לידיעתו כי מי מעובדיו חווה התנכלות במסגרת עבודתו, לרבות מטעם עובד אחר, לקוח או ספק, עליו לברר את העניין ברצינות ובענייניות, וככל שהוא מגיע למסקנה שיש דברים בגו, עליו להפסיקם לאלתר ולטפל בנושא באופן נחרץ.
14. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך בייעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.
15. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

בכבוד רב ובברכה,

עופר קצנשטיין, עו"ד דליה אפרת-לוי, עו"ד