

## חוקה

### הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015

ביום 18.5.2015 פורסמה הצעת חוק פרטית, הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

מטרת החוק המוצע היא לאסור התעמרות בעבודה כדי להגן על כבוד האדם וחירותו, רווחתו ועל חופש העיסוק.

בהתאם לדברי ההסבר לחוק המוצע, התעמרות בעבודה היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים. מחקרים מראים שלפחות אחד מכל ארבעה עובדים ועובדות בישראל נתון במהלך שנות עבודתו להתעמרות במסגרת העבודה.

התעמרות במסגרת עבודה פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו, בתפקודו המקצועי, ולעיתים אף בבריאותו הגופנית או הנפשית של אדם.

#### התעמרות במסגרת עבודה

על פי הצעת החוק, יחול איסור על התעמרות בעבודה. התעמרות בעבודה, כהגדרתה בחוק המוצע היא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת העבודה.

במסגרת החוק המוצע מובאות מספר דוגמאות להתנהגויות שיראו בהן התעמרות בעבודה, ובין היתר מוצע לקבוע כי ההתנהגויות הבאות יהיו בגדר התעמרות בעבודה:

"(1) התייחסות מבזה או משפילה או מזיקה כלפי אדם, לרבות באמצעות צעקות, קללות, האשמות שווא, או הפצת שמועות מזיקות;

(2) שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעות הצבת דרישות בלתי סבירות או יצירת תנאים בלתי סבירים לביצועו, שאינם נחוצים לביצוע התפקיד ואינם מטעמים ענייניים, כגון היטפלות קנטרנית למעשיו, הצגת דרישות או שינוי באופן שלא ניתן להתמודד עמן, שליטה הדוקה באופן בלתי סביר על פעילותו במסגרת עבודה או הצרה, בפועל או בכוח, של סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר מתפקידו, מטעמים בלתי ענייניים וכשביצוע העבודה אינו מחייב זאת;

...

(7) נקיטת פעולות שיש בהן כדי לפגוע באופן בלתי סביר בפרטיותו של האדם."

#### התעמרות בעבודה – עוולה אזרחית

בהתאם להצעת החוק, התעמרות במסגרת עבודה תהיה עוולה נזיקתית.

כמו כן מוצע לקבוע כי ביהמ"ש או ביה"ד לעבודה יהיה רשאי לפסוק בגין התעמרות בעבודה פיצוי ללא הוכחת נזק, עד לתקרה של 120,000 שקלים חדשים.

#### אחריות המעסיק

מוצע לקבוע כי מעסיק יהיה חייב לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע התעמרות במסגרת עבודה על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, או על ידי ספק או לקוח.

במסגרת חובות המעסיק יהיה עליו לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולבירורה. כמו כן עליו לטפל ביעילות וללא דיחוי במקרה של התעמרות במסגרת העבודה שידע אודותיו, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות ההתעמרות כלפי המתלונן וכלפי אחרים במסגרת העבודה, וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן בעקבותיה.

במקרה של התעמרות במסגרת עבודה כשהנלווין הוא ספק או לקוח של המעסיק, המעסיק חייב לפעול כאמור רק במידה והוגשה תלונה.

בנוסף, מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק המוצע ולפרט בו דרכי הגשת התלונות שעניינן התעמרות במסגרת עבודה ודרכי הטיפול בה.

## מה במבזק

### חוקה

■ הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015

### חוזרים

■ יום ללא עישון לשנת 2015

■ חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) (תיקון מס' 6), התשע"ה-2014

תקציר פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 18.5.2015

פורסמה הצעת חוק

פרטית שמטרתה

לאסור התעמרות

בעבודה כדי להגן על

כבוד האדם וחירותו,

רווחתו ועל חופש

העיסוק. התעמרות

בעבודה, כהגדרתה

בחוק המוצע היא

התנהגות חוזרת

ונשנית כלפי אדם,

במספר אירועים שיש

בה כדי ליצור עבורו

סביבה עוינת במסגרת

העבודה.

מעסיק שלא יפעל על פי הוראות החוק המוצע בעניין זה יישא באחריות נזיקית. בנוסף, אי פרסום תקנון יהווה עבירה פלילית שדינה הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (שהינו עד 14,400 ש"ח), וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 61(ג) לחוק העונשין (עד 1,400 שקלים חדשים).

## תחולה ותחילה

בהתאם להצעת החוק, הוראות החוק יחולו גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם ועל אדם המועסק כאמור, וגם על מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצלו. מוצע לקבוע כי החוק יחול שישה חודשים מיום פרסומו.

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## חוזרים

### יום ללא עישון לשנת 2015

ביום 13.5.2015 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר שעניינו ציון "יום ללא עישון" ב- 31.5.2015. החוזר כולל, בין היתר, תזכורת באשר להוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון התשמ"ג-1983. להלן עיקרי החוזר:

בכל שנה, בתאריך 31 במאי, מציינים בכל העולם את "יום ללא עישון". מטרתו של יום זה היא להעלות על סדר היום העולמי את נושא העישון ולהגביר את המודעות למניעת תמותה ותחלואה ממחלות הנגרמות בעקבות עישון טבק.

במסגרת יום זה אנו חוזרים ומזכירים את הוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון התשמ"ג-1983 (ראו סעיף 61.19 בתקשי"ר בדבר הגבלת העישון). יש להביא, בין היתר, את הוראות אלו לידיעת כל העובדים:

א. העישון אסור בכל מקום במשרד ממשלתי, לרבות כל מבנה וכל חצרי המבנה.

ב. לא יחזיק אדם או עובד סיגריה, סיגרילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים, בכל שטח המשרד, בית חולים או מרפאה.

ג. על האחראי לקבוע שלט המורה על איסור העישון בכל שטח המשרד הממשלתי בהתאם לתקנות הגבלת העישון במקומות ציבוריים (קביעת שלטים), התשמ"ד-1984.

ד. האחראי לא יציב מאפרה במקום בו העישון אסור.

ה. האחראי רשאי להטיל את תפקיד הפיקוח על אחד או יותר מעובדי המשרד או היחידה (להלן "המפקח"). האחראי או המפקח חייבים לעשות כל שניתן למניעת עבירות לפי סעיף זה. יראו אותם כמי שמילאו אחר הוראה זו, אם הוכיחו כי עשו את כל אלה:

1) פנו לאדם המעשן או המחזיק סיגריה, סיגרילה, נרגילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים במקום ציבורי, לחדול מהמעשה האסור או נקטו אמצעים סבירים כדי להבטיח מניעת עבירות.

2) התלוננו או עשו מאמץ סביר לעשות כן, בפני שוטר, אם על אף פעולתם כאמור בסימן מס' 1 שצוין לעיל, נמשכה הפרת ההוראה.

ח. האחראי יפרסם באתר האינטרנט או בדרך אחרת, מספר טלפון לצורך הגשת תלונה.

ט. עובד המועסק במשרד או ביחידה, לפי העניין, יבקש בנימוס מאת קהל הפונים להימנע מעישון בעת בואם להסדיר את ענייניהם בכל מבנה שהוא רכוש המדינה.

י. רשאי המפקח או הסדרן לדרוש מאדם או עובד אשר עישן במקום בו העישון אסור, לזהות עצמו ואם סירב לעשות כן רשאי הוא לעכב אותו במקום עד לבוא שוטר, אך לא יותר מאשר שעה אחת.

במסגרת החוזר נעשתה פניה לסמנכ"לים הבכירים למנהל ולמשאבי אנוש, למנהלים האדמיניסטרטיביים, לממונים על ההדרכה ולממונים על הרווחה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, לציין את ה"יום ללא עישון" על-ידי מתן פרסום מתאים לכך בקרב העובדים ובעלוני המשרד, וכן להביא לביטוי את חשיבותו במסגרת אירועים שונים.

## סיכום של דברים

**נציבות שירות המדינה פרסמה חוזר לקראת ציון "יום ללא עישון" ב- 31.5.2015. החוזר כולל, בין היתר, תזכורת באשר להוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון התשמ"ג-1983.**

**חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) (תיקון מס' 6), התשע"ה-2014**

ביום 19.5.2015 פרסמה נציבות שירות המדינה הודעה שעניינה תיקון חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002. להלן עיקרי ההודעה:

כדי לאפשר למועמדים לעבודה בשירות המדינה לכלכל את צעדיהם ולהפחית את אי הוודאות הכרוכה בהליכי מיון והקבלה לעבודה (ריאיון או בחינה), מוטלת על האחראי או מי מטעמו החובה למסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכים אלה, הודעות בכתב בדבר התקדמותם (לרבות הודעה באמצעי אלקטרוני או אמצעי טכנולוגי אחר).

לשם כך, תוקן החוק בנדון כדי לחייב מתן הודעה בדבר התקדמות הליכי המיון, אשר תימסר לפחות אחת לחודשיים, מיום תחילת השתתפות המועמד בהליכי מיון, והודעה בדבר אי קבלה לעבודה, אם תהיה, תימסר למועמד לעבודה לא יאוחר מ- 14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי מיון.

ההודעות במלואן נמצאות באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

**תקציר פסיקה חדשה**

אופן חישוב ערך יום חופשה שנתית לעובד שעתי

עע (ארצי) 44382-04-13 יוסף מנצור נ' גז חיש בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 4.5.2015, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט אילן איטח

העובד הועסק בשכר שעתי כמתדלק ארבע משמרות לילה בשבוע. ביה"ד הארצי קבע, כי אין העובד, כעובד שעתי, זכאי לתוספת לשכרו בגין עבודה בלילה מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה. "התוספת" היחידה מכוח החוק היא הזכאות לכך שגמול עבור עבודה בשעות נוספות יחושב החל מהשעה השמינית ואילך. עוד נקבע כי יש לחשב פדיון חופשה על פי "הנוסחה" הקבועה בחוק. דמי החופשה או פדיון החופשה שלהם זכאי העובד, הם המכפלה של מספר ימי החופשה שלהם הוא זכאי ב"שכר העבודה היומי הממוצע". ימי החופשה בהם נוקב סעיף 3 לחוק חופשה שנתית הם ימים בלוח השנה, ולא "יום עבודה" כמשמעו בחוק שעות עבודה ומנוחה. בשל כך, שכר העבודה היומי הממוצע משמש סכום "רעיוני" של שכר עבודה במונחים של "ימי לוח", וזו הסיבה שהשכר הרבעוני מחולק במספר 90. חלוקת שכר העבודה הרבעוני במספר שונה מ-90 יגרום לכך, ששכר העבודה היומי הממוצע ואורך החופשה המחושבת לפי "ימי לוח" לא יעמדו על בסיס שווה, ולכן לא ניתן יהיה להכפילם זה בזה. נקבע, כי יש לבחון את מספר ימי העבודה בפועל של העובד בכל שנת עבודה. לעניין רכיב דמי חגים קבע ביה"ד הארצי, כי המעסיקה לא הוכיחה כי היעדרות העובד בסמוך ליום החג נעשתה שלא בהסכמתה. מכאן שהיה מקום לקבל את תביעת העובד לגבי שמונה ימי החג שבמחלוקת.

**תקציר פסק הדין מאת:**

**עו"ד דנה להב**

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)



**סיכומם של דברים**

נציבות שירות המדינה פרסמה חוזר בדבר החובה למסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכי קבלה הודעות בכתב בדבר התקדמותם והודעה בדבר אי קבלה.

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניצקי | ביצוע גרפי: רונית קפלן  
 אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.