

מאמר

התעמרות בעבודה – סקירה מקצועית

ג'ולייט אליהו, עו"ד

התעמרות מהי?

"התעמרות" הינה מונח לשוני המוכר בשפה העברית עם קונוטציה שלילית, מוגדר מילולית כהתנהגות גסה, אלימה או אכזרית של אדם אחד כלפי אחר. בחינת מונח זה מעלה עובדה חשובה לפיה עד לפני כעשור המונח לא היה מוכר בתחום יחסי העבודה באופן משפטי ובוודאי לא היה אפשרי כעילה עצמאית לתביעת סעד כספי ממעסיק.

מצב משפטי בראי הפסיקה:

הפסיקה הישראלית פוגשת את המונח "התעמרות" כאשר העובד מסיים העסקה ומבקש לתבוע את המעסיק וכטענה המועלת בשילוב עם טענה מחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, התפטרות בדין מפוטר עקב הרעה בתנאי העבודה, המהווה סעיף סל. בפסק דין תע"א 09-5153 מרים דביר נ' סיגל דקל בע"מ, נדחתה תביעת עובדת לקבל סעד בגין הרעה מוחשית בתנאי העסקה וכן נדחתה טענת התעמרות הואיל וגרסת העובדת לא התיישבה עם הראיות והעדויות. נקבע כי במשך תקופת ההעסקה לא התלוננה העובדת בגין התעמרות והעברת העובדת מקום בכפוף לאישור הרפואי שהציגה אינה הרעה מוחשית.

שני פסקי הדין אשר קידמו את המצב המשפטי ביחס למונח "התעמרות" והעלו אותו לאור הזרקורים בתקשורת היו סע"ש 14-03-38335, מנחם נפתלי נ' מדינת ישראל ואח'להלן: " מנחם נפתלי" ו-14-04-16783 גיא אליהו נ' משרד ראש הממשלה ואח'להלן: "גיא אליהו". פסיקות אלו מציינות כי גברה המודעות להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה ומגדירות התעמרות בהתאם לדברי כבוד השופט דיתה פרוז'יניץ בפסק דין גיא אליהו: "מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים..., פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניתור יתר, בקרת יתר, הפגנת שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין המדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים אלו (שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית, עבודה משפט וחברה, כרך יא, תשס"ו 233; מיכל לויט, לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת, עורך הדין, גיליון מספר 20, אוקטובר 2015)". בשני המקרים מתקבלות התביעות בחלקן ונקבע כי המדינה תשלם לעובד, בין היתר, פיצוי בגין עגמת נפש בשל העסקה פוגענית בסך של 65,000 ₪.

בפ"ד מנחם נפתלי קבעה השופטת פרוז'יניץ כי התעמרות בעבודה היא התנהגות פוגענית המופנית כלפי אדם באופן חוזר ונשנה, לא במסגרת אירוע "חריג" וחד-פעמי, אלא במספר אירועים נפרדים, ויוצרת עבור האדם סביבה עוינת במסגרת עבודה, פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו ובתפקודו המקצועי. כאמור, גם במקרה זה נקבע, כי עלתה תמונה עגומה ביותר לגבי המתרחש במעון ראש הממשלה בכל הנוגע להעסקת העובדים, סביבת העבודה שהם חשופים אליה, היחס אליהם והשמירה על כבודם ועל זכויותיהם. בחומר הראיות מתוארים מעשים שהינם בגדר העסקה פוגענית, ובהם דרישות מוגזמות, ובכלל זה החלפת בגדים בתדירות גבוהה כדי לשמור על היגיינה, טענות לעובדים כי אינם סטריליים, נזיפות חוזרות ונשנות בשל עניינים שוליים (החלפת פרחים באגרטל וכד'), השתלחויות בעובדים והעלבות. נקבע, כי נזקיה של העסקה פוגענית אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות. גם מי שנכחו בסיטואציות של התעמרות בעבודה עשויים להגיב באופן דומה לצד הנפגע. נקבע כי המדינה תפצה את העובד, אשר שימש כאב הבית במעון ראש הממשלה, בין יתר הרכיבים שנפסקו כסעד לעובד, גם בפיצוי בסך של 80,000 ₪ בגין עגמת נפש בשל העסקה פוגענית במעון, וקביעה כי חובת המעסיק לדאוג לקיומה של סביבת עבודה הולמת לעובדיו.

לאחר פסקי דין הללו הגיעו תביעות נוספות המעלות את טענת ההתעמרות וחלקם התקבלו בבתי הדין האזורים השונים, כך לדוגמה בשנת 2016, ב-ס"ע 12-03-35082 ד"ר אבי אביטל נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל, בית הדין האזורי בנצרת קבע כי התנהגות בלתי הולמת של מעסיק כנגד עובד עשויה להיחשב כהתעמרות מצדו. ההתעמרות התגלתה גם בבית הדין הארצי בנושא העסקת

מה במבזק

מאמר

- התעמרות בעבודה - סקירה מקצועית

חוזר

- מענק סיוע מיוחד למעסיקים שמגדילים את סך המועסקים במשק - שאלות נפוצות

תקציר פסיקה

סיכום של דברים
"התעמרות" הינה מונח לשוני המוכר בשפה העברית עם קונוטציה שלילית, מוגדר מילולית כהתנהגות גסה, אלימה או אכזרית של אדם אחד כלפי אחר. בחינת מונח זה מעלה עובדה חשובה לפיה עד לפני כעשור המונח לא היה מוכר בתחום יחסי העבודה באופן משפטי ובוודאי לא היה אפשרי כעילה עצמאית לתביעת סעד כספי ממעסיק.

העסקת עובדים זרים כעילה אפשרית לתביעה כאשר ב- ע"פ 37710-03-13 מדינת ישראל נ' ציון דעדוש, נקבעה ענישה מחמירה למעסיק אשר שיכן 14 עובדים זרים בלול עופות. כמו כן נקבע כי הואיל והפרו זכויותיהם של עובדים זרים ומהגרי עבודה, שהם החלשים שבחלשים בחברה הרי שנדרשת הגנת המחוקק ובתי המשפט מפני התעמרות ושליטת זכויותיהם, בין אם הם שוהים כדין, בין אם לאו. לכך מכוון חוק עובדים זרים, התשנ"א- 1991 בהוראותיו, לרבות בעבירות ובקנסות אשר מוטלים מכוחו על מעסיקים, הנוהגים בעובדים הזרים כחפצי להשאת רווחים, ולא כבני אדם, שבכבודם ובהגנה על שלומם ורווחתם חייבים הם על פי דין. בנוסף נקבע, כי מבלי לגרוע מחומרת עבירה של מתן מגורים שמתקניו לקויים או חסרים, אין הדעת יכולה לשאת מגורים בתנאים מחפירים כגון בור חפור באדמה או לול עופות והוטל קנס ע"ס 300,000 ש"ח לחבות המעסיק.

שנת 2020 נפתחה גם היא בקבלת תביעה של עובד בנושא ההתעמרות פ"ד סע"ש 56525-12-17 **אדיר לחמני נ' ניטן תאי בע"מ (ניתן ביום 31.01.2020)**. בית הדין קבע כי הראיות חשפו תמונה עגומה, יחס פוגעני של הממונים כלפי העובדים אצל המעסיקה שכללו קללות וצעקות. נמצא כי לא היה מדובר באירוע חד פעמי שהוביל להתפטרות העובד אלא בדבר שבשגרה. הנהלת המעסיקה היתה מודעת לאווירה השורה במקום העבודה ולא עשתה דבר או למצער פעולותיה, אם נעשו לא הביאו לתוצאות. עדים מטעם העובד וכן עדי המעסיקה חיזקו את טענות העובד, בנוסף, גם מנהל הכספים העיד בעצמו על "תרבות" הקללות ואלומות מילולית קשה במקום העבודה. משכך, נקבע כי לעובד קמה הזכות להתפטר מעבודתו כפי הקבוע בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963: "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות... שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים". בנוסף, נקבע כי: "זכותם של עובדים לעבוד בסביבת עבודה מכובדת וליתן להם לבצע את תפקידם בתנאים נאותים ותפקידו של מעסיק לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע התעמרות במסגרת עבודתם ע"י עובדיו (ראו לעניין זה הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה- 2015)". לסיכום, נפסק לעובד פיצוי בסך 20,000 ש"ח בגין עוגמת נפש אשר נבעה מהתעמרות, היינו מסכת ההתנהגות כלפי העובד ופגיעה בשמו הטוב בפני עובדים אחרים במקום העבודה.

חקיקה:

המחוקק הישראלי מגיב לפסקי הדין הללו וכחלק מהעלאת המודעות והטיפול בתופעה זו, עברה בקריאה טרומית בכנסת, בחודש יולי 2015, הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התע"ה- 2015 (להלן: "הצעה/הצעת חוק"). בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב, בין היתר, כי מטרת החוק המוצע היא לאסור התעמרות בעבודה כדי להגן על כבוד האדם וחירותו, רווחתו ועל חופש העיסוק. כמו כן, 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. על פי ההצעה, יחול איסור על התעמרות בעבודה.

בהצעת החוק, התעמרות מוגדרת כהתנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת העבודה.

במסגרת ההצעה הובאו דוגמאות להתנהגויות שיהיו בגדר התעמרות בעבודה כדלקמן:

"(1) התייחסות מבוזה 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."

בהתאם להצעת החוק, התעמרות במסגרת עבודה תאפשר תביעה אזרחית ותהיה עוולה נזיקית. כמו כן הוצע לקבוע כי ביהמ"ש או ביה"ד לעבודה יהיה רשאי לפסוק בגין התעמרות בעבודה פיצוי ללא הוכחת נזק, עד לתקרה של 120,000 ש"ח. עוד הוצע כי מעסיק יהיה חייב לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע התעמרות במסגרת עבודה, 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 ההישנות כלפי המתלונן וכלפי אחרים במסגרת העבודה, וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן בעקבותיה. במקרה של התעמרות במסגרת עבודה כשהנילון 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.

סנקציות:

מעסיק שלא יפעל על פי 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). בהתאם להצעה, 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.

בתי הדין למשמעת של עובדי המדינה מטפלים בהתעמרות בעבודה כעבירת משמעת לפי סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

חודשיים לאחר פרסום הצעת החוק, מליאת הכנסת אישרה בקריאה טרומית את הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015. מאז ועד לכתיבת שורות אלו לא התקדם המצב המשפטי לעניין חקיקת חוק והסדרת נושא ההתעמרות בחקיקה.

לסיכום, נושא ההתעמרות חווה עליות וירידות מבחינת פומביות ופרסומו בקרב החברה הישראלית וכך גם ברצון המחוקק להסדיר את הנושא באופן חקיקתי. כיהא לשינויים משפטיים, יש לצפות לזמן ולשינויים חברתיים אשר יקדמו את נושא ההתעמרות או לחלופין, יחול שינוי מוסרי ביחסי עובד- מעסיק אשר יגרע מונח זה משיח עולם העבודה ולא יידרש חוק מסודר לחקיקה- זאת ימים יגידו.

הכותבת - עו"ד "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.



מענק סיוע מיוחד למעסיקים שמגדילים את סך המועסקים במשק – שאלות נכוצות

ממשלת ישראל שמחה להעניק מענק סיוע מיוחד למעסיקים שמגדילים את סך המועסקים במשק. המענק מיועד למעסיקים שהצליחו ומצליחים להחזיר עובדים מחופשה ללא תשלום או לקלוט עובדים חדשים. מי שהגדיל בחודשים האחרונים את סך העובדים שהוא מעסיק - עשוי לקבל מענק. המענק נועד להחזיר את הכלכלה למסלול הצמיחה והוא מצטרף לכלל צעדי הסיוע שניתנו עד כה לעסקים בזמן משבר הקורונה. לשכת שרות התעסוקה פרסמה לקט שאלות ותשובות. להלן חלק מהן:

שאלה: עד איזה תאריך אפשר להגיש את הבקשה על החודשים אפריל, מאי, ויוני?

תשובה: ניתן לקבל מענק רק החל מחודש יוני, במסלול א'. הגשת הבקשה עבור חודש יוני ניתן להגיש עד ה-31.08. חשוב לזכור:

1. מענק על החודשים אפריל, מאי ויוני ניתן לקבל רק כחלק ממסלול א'.
2. במסגרת המענקים לחודשים יוני עד ספטמבר – ניתן לקבל מענק גם עבור עובדים שנקלטו בחודשים אפריל ומאי.

שאלה: האם אני יכול לבחור מסלול שונה לכל עובד?

תשובה: לא. לא ניתן לבחור מסלול לכל עובד בנפרד אלא בוחרים מסלול אחד עבור העסק. את המסלול בוחרים פעם אחת בעת הגשת הבקשה הראשונה ולא ניתן לשנותה.

שאלה: כיצד יושפע המענק אם באחד מהחודשים מצבת העובדים קטנה?

תשובה: כל חודש נבדק בפני עצמו.

סיכום של דברים
ממשלת ישראל שמחה להעניק מענק סיוע מיוחד למעסיקים שמגדילים את סך המועסקים במשק. המענק מיועד למעסיקים שהצליחו ומצליחים להחזיר עובדים מחופשה ללא תשלום או לקלוט עובדים חדשים.

שאלה: איך מחושבת המכסה?

תשובה: במסלול א' בודקים באופן הבא:

- מצבת חודש הבקשה (יוני-ספטמבר) לעומת מרץ עבור נקלטי אפריל
 - מצבת חודש הבקשה (יוני-ספטמבר) לעומת אפריל עבור נקלטי מאי
 - מצבת חודש הבקשה לעומת מאי עבור הנקלטים מיוני ואילך.
- במסלול ב' ייבדקו מצבות חודש הבקשה (יולי-אוקטובר) לעומת יוני. למשל, במסלול ב:

- אם בהשוואת מצבת ספטמבר למצבת יוני יש גידול – זכאי בחודש ספטמבר
- אם בהשוואת מצבת אוקטובר למצבת יוני אין גידול – לא יהיה זכאי באוקטובר

הפרשים אלו קובעים את מכסת פוטנציאל העובדים הזכאים שהמעסיק רשאי להגיש באותו החודש, מה שמשפיע על גובה המענק המקסימלי שניתן לקבל. למשל, אם הפרש המצבות בין ספטמבר ליוני הייתה 10 עובדים, המעסיק יהיה זכאי לקבל מענק על 10 עובדים זכאים לכל היותר, גם אם מועסקים אצלו יותר מ-10 עובדים מזכים. לכן, חשוב להבין מהי מכסת הזכאות עבור כל חודש, ולרשום בראשית הרשימה את העובדים שמזכים בסכום הגבוה ביותר.

המסמך במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

תקציר כטיקה חדשה

מעסיקה חויבה לשלם 230 אלף ₪ עבור שעות נוספות לעובד עבודת שטח
סע"ש 52421-11-16, יצחק מאיר נגד ש.י.א.ו. מאפיות שיווק 2001 בע"מ. ניתן ביום 26.8.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

העובד הועסק אצל המעסיקה כנהג חלוקה של מוצרי אפייה במשך כ- 27 שנים. העובד התפטר עקב הגיעו לגיל פרישה. בכל יום עבודה ביצע העובד שני סבבים של חלוקת סחורה. העובד לא החתים כרטיס עבודה בכניסה לעבודה או ביציאה, אף שלא היתה כל מניעה שיעשה כן. העובד הגיש תביעה כנגד המעסיקה בין היתר לתשלום שעות נוספות וטען כי שעות העבודה היו מ-4:00 עד 15:00. ביה"ד לעבודה דחה את טענות המעסיקה כי העובד עבד מחוץ לחצרים באופן שלא אפשר לפקח על שעות העבודה, היות ומהראיות עלה שהמעסיקה פיקחה על העובד. העובדה שלעובד היה מסלול קבוע ולקוחות קבועים, מעידה שהמעסיקה ידעה בכל רגע נתון היכן העובד נמצא. בית הדין קבע כי הוכח שהעובד עבד כל יום משעה 4:00 עד השעה 15:00 (11 שעות עבודה בכל יום) כאשר בדרך חזרה לביתו העובד חילק סחורה ללקוח נוסף ובנוסף עבד בימי שישי כ- 10 שעות באופן שמזכה אותו בתשלום עבור שעות נוספות. לאור האמור, תביעת העובד לתשלום שעות נוספות התקבלה.



תקציר פסק הדין מאת עו"ד ראובן בבד'נוב
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il