

© משפט ועסקים כא, תשע"ח (צפוי להתפרסם ב-2018);
לקראת הוצאת הכרך לאור יעבור המאמר עימוד וסידור סופיים, לרבות התאמת
מספרי העמודים לעותק המודפס

התעמרות בעבודה: בין פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה*

אורית קמיר**

מאמר זה עוסק בשיח המקצועי (הפסיכולוגי) שהתפתח בישראל, מראשית המאה העשרים ואחת, סביב תופעת ההתעמרות בעבודה; בהצעת החוק הפרטית למניעת התעמרות בעבודה (הונחה על ידי ח"כ מרב מיכאלי ואח'), שעברה בקריאה טרומית בקיץ 2015; ובפסקי דין משנת 2016 של בתי הדין האזוריים לעבודה אשר שבו ואימצו את רוחה של הצעת החוק ופסקו פיצויים בגין נזקי התעמרות. מטרת המאמר משולשת: (1) להציג את השיח הפסיכולוגי שהצמיח את העיסוק בהתעמרות בעבודה, להצביע על היבטיו שאינם הולמים את השיח המשפטי, ולהציע "תרגום" של התוכנות שהתפתחו בשיח הפסיכולוגי להגיונו המעוגן בערכים (ובמיוחד בכבוד האדם) של השיח המשפטי; (2) להציג את הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, על רוחה, הגיונה וסעיפיה, אשר פותחו כולם מתוך שיח כבוד האדם, ההולם את המשפט הישראלי; (3) להציג את פסקי הדין אשר אימצו את רוחה של הצעת החוק אל תוך כלים משפטיים קיימים, ולבחון אם חקיקה שיפוטית זו עונה על הצרכים שהצעת החוק נועדה להתמודד עימם.

* המאמר מוקדש לנשים האמיצות שזכיתי לראותן נאבקות ללא חת בהתעמרות בעבודה: רבקה אלישע, ענת גור, מיה צחור, בנה שוגרי, ארנה לין, אורית זילוני, דנה זהר, יהודית לובין, נרדה בן צבי, לנה מור, אורלי אבן זהב, נעמי לנדאו, נאוה פינצ'וק-אלכסנדר, שורה של שופטות בבתי הדין לעבודה ורבקה שקד ז"ל. תודה חמה לרחל בנזימן ולמשה בוטון, שעזרו לי לחשוב על ניסוח גרסתה הראשונה של הצעת החוק; לעורכות הדין תמר וינטר קמר, אורטל מנדלאוי ונועה בן שבת על תרומתן לנוסח שהונח על שולחן הכנסת; וכן לחברת הכנסת מרב מיכאלי ולעו"ד מיכל גרא מרגליות על העבודה המסורה והבלתי-נלאית לקידום החקיקה. תודה למערכת כתב העת ולעורך הלשוני על עבודה מקצועית, דקדקנית ומסורה.

** מרצה למשפט, חברה ותרבות, הראשה האקדמית של המרכז הישראלי לכבוד האדם.
כל ההדגשות בציטוטים המופיעים לאורך מאמר הוספו על ידי המחברת, אלא אם כן נכתב אחרת.

- פרק א :** הצגת הנושא והמאמר
1. התהוות שיח ההתעמרות בעבודה בישראל
 2. גילוי נאות
 3. מטרת המאמר ומבנהו
- פרק ב :** התעמרות בעבודה – סיפור פסיכולוגי-ארגוני מול סיפור ערכי-משפטי
1. על קטגוריות מופשטות וסוגי שיח
 2. הסיפור הפסיכולוגי-הארגוני
 3. סוגים של ערכים – כבוד סגולי וכבוד-מחיה מול הדרת-כבוד
 4. התעמרות בעבודה – תחרות של הדרת-כבוד או פגיעה בכבוד-מחיה או בכבוד סגולי
 5. כיצד ועד כמה ראוי שהמשפט הישראלי יגן על כבודו הסגולי ועל כבוד-מחיתו של עובד מפני התעמרות?
- פרק ג :** הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה
1. מדוע נחוץ חוק ומה צריך להיות הגיונו?
 2. סעיף 1 – מטרת החוק
 3. סעיף 3 – התעמרות במסגרת עבודה
 4. סעיפים 4 ו-5 – איסור התעמרות, עוולה אזרחית ופיצוי ללא הוכחת נזק
 5. סעיף 6 – אחריות המעסיק וחובותיו במסגרת עבודה
- פרק ד :** אימוץ עקרונותיה של הצעת החוק על ידי בתי הדין לעבודה
- סיכום
- נספח : הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה

פרק א : הצגת הנושא והמאמר

1. התהוות שיח ההתעמרות בעבודה בישראל

המאה העשרים ואחת הביאה עימה לישראל, בשני גלים, מודעות הולכת וגוברת לכך שהצקה, התאנות והיטפלות בעולם העבודה מהוות תופעה חברתית חמורה ורחבת היקף שקורבנותיה רבים. סביר להניח כי עולם העבודה בישראל הכיל מאז ומעולם גילויים של הצקה, התאנות, התנכלות והתעללות. אולם רק במאה העשרים ואחת, לאחר כשני עשורים של דיון מקצועי בעולם, החלו אנשי מקצוע, אנשי תקשורת והציבור הרחב בישראל לזהות כי המקרים הפרטניים הרבים אינם עומדים כל אחד לעצמו, אלא מצטרפים יחדיו לתופעה חברתית משמעותית אשר כל מקרה ומקרה מבטא ומדגים אותה. הגל הראשון, בפתח המאה העשרים ואחת, הביא לפני הציבור הישראלי ממצאים, ניתוחים ותובנות שפותחו בארצות אחרות; ואילו הגל השני, עשור מאוחר יותר, הציף נתונים ותיאורי מקרים מעולם העבודה הישראלי.

ספרה של מארי־פראנס היריגוין **הטרדה נפשית – אלימות נפשית בחיי היומיום, בעבודה ובמשפחה**¹ שיבץ את ההתעללות בעבודה בהקשר הרחב של יחסי גומלין אנושיים קרובים. הספר, שהעלה את הנושא לסדר היום בצרפת כבר בשנת 1988, יצא בתרגום לעברית בשנת 2002, והיה הראשון שחשף לפני הציבור הישראלי את מוראות הטרדה הנפשית בעבודה. היריגוין – פסיכיאטרית, קרימינולוגית ופסיכואנליטיקאית – מתארת את הדינמיקה של הטרדה בעולם העבודה, ומציעה ניתוחים פסיכולוגיים של המטריד, קורבנו, מערכות היחסים הפתולוגיות המתהוות ביניהם, והעדים העומדים מנגד. על פי היריגוין:

“ההגדרה של ‘הטרדה במקום העבודה’ כוללת כל התנהגות מכוונת וטרדנית, שבאה לידי ביטוי כמעשה, בדיבור, במחווה או בכתב ועלולה לפגוע באישיות האדם, בכבודו או בשלמותו הגופנית או הנפשית, או להעמיד בסכנה את משרתו, או להעכיר את האווירה במקום העבודה.”²

בספטמבר 2004 פרסם המוסד לבטיחות ולגיהות, בסיוע משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (התמ"ת; כיום משרד הכלכלה והתעשייה), סקירה בין־לאומית שערכה ליבנת כהן בנושא “הצקה – Bullying במקום העבודה”³. הסקירה מתייחסת ל”מחקר שנערך בקרב 15 מדינות של האיחוד האירופי [ואשר] מצא כי 9% מהעובדים... סבלו מהפחדות ומהצקה (Bullying)”⁴. היא מכילה רשימה ארוכה של התנהגויות הנתפסות כהצקה בעבודה במקומות שונים בעולם, אפיונים של מציקים ושל קורבנותיהם, ממצאים לגבי עלות התופעה לעובדים, למקומות העבודה ולשוק כולו, ועצות למניעת ההצקה ולהתמודדות עימה. הראשון ברשימת הגורמים המגבירים את הסבירות לקיום הצקה הוא תרבות ארגונית: “נראה כי הצקה מתקיימת רק בתרבות ארגונית שמעודדת או מאפשרת התנהגות כזו. תרבות ארגונית שסולחת על הצקה או תרבות ארגונית שלא מכירה בהצקה כנושא בעייתי מהווה גורם שמגביר את הסבירות להתרחשות הצקה.”⁵ הסקירה מסתיימת בקביעה כי “מניעת הצקה במקום העבודה היא גורם מפתח בשיפור חיי העבודה והיא מסייעת להבטחת סביבת עבודה בטוחה, בריאה ופרודוקטיבית.”⁶ סמוך לאותה עת (בשנת 2005) פרסמה שולמית אלמוג מאמר שעניינו “התנכלות תעסוקתית (mobbing)”,⁷ שהיה הראשון שהציג את התופעה בשיח המשפטי המקצועי.

- 1 מארי־פראנס היריגוין **הטרדה נפשית – אלימות נפשית בחיי היומיום, בעבודה ובמשפחה** (דן שליט מתרגם, 2002).
- 2 שם, בעמ' 63.
- 3 ליבנת כהן “הצקה – Bullying במקום העבודה” (המוסד לבטיחות ולגיהות, 2004). www.osh.org.il/uploadfiles/t_134_bullying_f.pdf
- 4 שם, בעמ' 2.
- 5 שם, בעמ' 11.
- 6 שם, בעמ' 26.
- 7 שולמית אלמוג “התנכלות תעסוקתית (mobbing)” **עבודה, חברה ומשפט** יא 223 (2005).

אלמוג מסכמת באופן מקיף ניתוחים של התופעה על ידי מומחים מארצות שונות, כמו גם התמודדויות משפטיות שונות עימה. היא בוחרת בביטוי העברי "התנכלות תעסוקתית" (שהוא בעיניה מיצוע של הביטויים mobbing ו-bullying), ומגדירה את התופעה כ"התנהגות חוזרת ונשנית כלפי עובדים שרישומה הוא פגיעה שאינה פיזית, אשר נחווית לרוב על-ידי העובדים כהשפלה"⁸. היא מציינת כי "ביטוייה המעשיים של ההתנכלות התעסוקתית עשויים להיות מגוונים ככל שיעלה הדמיון"⁹.

אלמוג מתייחסת לשאלה אם התנכלות תעסוקתית היא סוגיה שהמשפט כשיר לטפל בה, ובמסגרת זו היא משווה את הרציונל המשפטי האמריקני בתחום זה (הבטחת שוויון הזדמנויות בין עובדים) לרציונל האירופי (הבטחת dignity של כל הנמצאים במקום העבודה). בהפנותה מבט אל המציאות הישראלית היא ממליצה על שילוב של שני הרציונלים, ומסכמת כי אין לדעתה מניעה עקרונית להתמודד עם ההתנכלות התעסוקתית באמצעות חקיקה. היא מוסיפה כי ייתכן שהעיסוק הנרחב בהטרדה מינית הכין את הקרקע לחקיקה גם בהקשר הסמוך של התנכלות תעסוקתית.

כעשור מאוחר יותר, בנובמבר 2016, פרסם משרד הכלכלה והתעשייה (שנקרא בעבר משרד התמ"ת) מחקר שכותרתו "הצקות והתעמרות במקום העבודה", המציג לראשונה נתונים רשמיים על ממדי התופעה ומאפייניה בישראל.¹⁰ עורכי המחקר, בני פפרמן ורוני בר-צורי, מדווחים בו כי הוא מושתת על 1,120 ראיונות טלפוניים שנערכו במהלך חודשיים בשנת 2012 עם מדגם מייצג של עובדים המשתייכים לאוכלוסייה הבוגרת בישראל. ממצאי המחקר חושפים כי כמחצית העובדים השכירים בישראל דיווחו בראיונות שהם נפגעו מהצקות בעבודה בשנת 2011. הם חשים שהצקות הן מטרד משמעותי בעבודתם היומיומית, שהן פוגעות במוטיווציה שלהם בעבודה, ושיש להן השלכות שליליות על איכות חייהם. חלק מן המרואיינים שדיווחו על הצקות סיפרו כי הגיבו בבכי ובעלבון או לחלופין בצעקות על המציק, ומקצתם העידו כי עקב הצקות הם נטו לאחר לעבודה, להאריך את הפסקותיהם ולקצר את יום העבודה. יותר מ-60% סברו כי למקום העבודה אכפת מכך שמצייקים לעובדים, והעידו כי ברור למי יש לפנות לעזרה.

36.9% מן המרואיינים שסבלו מהצקות דיווחו כי נפגעו מהצקות של מנהלים; 33.6% – מהצקות של עמיתים; ו-23.1% – מהצקות של לקוחות. בארגונים גדולים היה שיעור הדיווח על הצקה של מנהלים גדול יותר מאשר בארגונים קטנים; עובדים

8 שם, בעמ' 226.

9 שם, בעמ' 227. כפי שמתבקש מן המושגים mobbing ו-bullying, אלמוג מדגישה את ההיבט הקבוצתי של התופעה (שם, בעמ' 226): "במקרים רבים, כאשר יחסו השלילי של מעביד לעובד מסוים הינו בולט ומודגש, הדינמיקה במקום העבודה היא כזו שרוב העובדים האחרים 'קולטים' לאן הרוח נושבת ומצטרפים אל הכיוון המוכתב על-ידי המעביד. כתוצאה מכך העובד שבו מדובר מוצא את עצמו מבודד מול קבוצה שלמה הנוהגת בו באופן פוגע ומשפיל. במקרים מסוימים ההתנכלות מונעת מלכתחילה על-ידי חברים לעבודה, ולא על-ידי המעסיקים."

10 בני פפרמן ורוני בר-צורי "הצקות והתעמרות במקום העבודה" (מנהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה והתעשייה, 2016) www.economy.gov.il/Research/Documents/X13357.pdf

בתפקידים ניהוליים דיווחו על הצקות של עמיתים יותר מאשר עובדים אחרים; עובדים הכפופים לגברים דיווחו על הצקות יותר מאשר עובדים הכפופים לנשים; גברים דיווחו על הצקות של מנהלים יותר מנשים; עולים דיווחו על הצקות רבות יותר מצד לקוחות מאשר ישראלים ותיקים; צעירים נפגעו יותר מעובדים ותיקים; ולבסוף, בענפי הבנקאות, התקשורת והמסחר נרשם שיעור גבוה יחסית של עובדים שדיווחו על הצקות של מנהלים.

החוקרים חותמים במסקנה זו:

"נראה כי כיוון שמדובר בתופעה כללית של הצקות והתעמרות בעבודה, שאינה ייחודית לארגון זה או אחר, כפי שעולה מן הסקר... הרי מן הראוי הוא שהפתרונות לבעיה יוצגו ברמה כלל-ארגונית או לאומית: בהסכמי עבודה כללים [צ"ל כלליים] או בחוק, ולא רק כדרך התמודדות של ארגונים מסוימים או של פרטים שנפגעו מהצקות."¹¹

הפסיכולוג התעסוקתי והארגוני איתן מאירי בחר, כמו כותבים שקדמו לו,¹² לכנות את התופעה "המגפה השקטה". בשנת 2013 הוא פרסם את הספר הישראלי הראשון בתחום: **המגפה השקטה במקומות העבודה – התעמרות, הצקה, התנכלות, התעללות פסיכולוגית: להכיר, לדעת, להתמודד**.¹³ הספר מסתמך על נסיונו המקצועי של מאירי בטיפול בעובדים שסבלו התעללות בעבודה, ועל כתיבה פסיכולוגית ואחרת בארצות שונות. הוא מציג בפירוט שלל מקרים ממחישים של הצקה, היטפלות, התעללות והתעמרות במקום העבודה, דן במאפייניהם הפסיכולוגיים של התוקפן וקורבנו, מפליא בהמלצותיו על דרכים לזיהוי מקרים, להתמודדות עימם ולהישרדות, ואף מכיל סקירה משווה של חקיקה בין-לאומית שנכתבה על ידי עו"ד אייל שטרנברג. נוסף על פרסום הספר ערך מאירי כנסים והעניק ראיונות רבים לאמצעי תקשורת, במטרה לעורר מודעות לתופעה בקרב ציבור רחב ככל האפשר.

בהמשך אותו גל, בשנת 2015, פרסם היועץ הארגוני יריב איצקוביץ את הספר **קלקלת יחסים: הצד האפל של אינטראקציות בין-אישיות בארגונים**.¹⁴ גם ספר זה משלב סקירות של ספרות ומשפט מרחבי העולם עם ניסיון מקצועי אישי של הכותב. גם כאן הדגש הוא בזיהוי פסיכולוגי של "פרופיל הקורבן" (פרק 4) ושל "פרופיל התוקף" (פרק 5), בגורמים ובתוצאות של ההתנהגויות הלא-ראויות, ובאופני התמודדות מומלצים. שני גלים אלה של ספרים ומחקרים, יחד עם פעילות שטח של גופים העוסקים

11 שם, בעמ' 27.

12 Gary Namie & Ruth Namie, *Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic*, 8 EM. RTS. & EMP. POL'Y J. 315 (2004).

13 איתן מאירי *המגפה השקטה במקומות העבודה – התעמרות, הצקה, התנכלות, התעללות פסיכולוגית: להכיר, לדעת, להתמודד* (2013).

14 יריב איצקוביץ *קלקלת יחסים – הצד האפל של אינטראקציות בין-אישיות בארגונים* (2015).

בזכויות עובדים (כגון מרכז גאות של ההסתדרות הלאומית), הנכחו את תופעת הפוגענות בעבודה בשיח המקצועי והציבורי בישראל.

2. גילוי נאות

כמו רבים בישראל ובעולם, גם אני חזיתי, בכל שנותיי בעולם העבודה, בגילויים של הצקה, היטפלות, פגיעה והתעללות מסוגים שונים. בחלק מן המקרים סבלתי גם אני התעמרות בעבודה. בשני מקרים נפרדים אף תבעתי בבתי הדין לעבודה מעסיקים, שניהם מוסדות אקדמיים, אשר יחסם אליי כלל להבנתי התעמרות בעבודה. בהעדר בסיס משפטי לתביעה בגין התעמרות, נאלצתי בשני המקרים להתייחס אל ההתעמרות רק כאל עובדות רקע במסגרת תביעות בגין פיטורים לא כדין.

אף שהבנתי היטב את חומרתם ונזקייהם של אירועים פרטניים של התעמרות בעבודה שראיתי וחוויתי, דומתני שרק הקריאה בספרה של היריגוין, עם צאת התרגום העברי, הבהירה לי את ההקשר הרחב הממסגר את האירועים השונים. חשיפה זו הולידה בי את התובנה כי תופעה חברתית קשה זו, ממש כמו ההטרדה המינית, פוגעת בכבוד האדם וראויה להגנה משפטית שיטתית. בשנת 2009, בספרי **זה מטריד אותי – לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית**,¹⁵ הקדשתי סעיף לתיאור התופעה, הצעתי לכנות אותה בעברית "התעמרות", ועמדתי על הקשר בינה לבין הטרדה מינית.¹⁶

חמש שנים מאוחר יותר, בראשית שנת 2014, כאשר הזמין אותי איתן מאירי להצטרף לפעילות שמטרתה העלאת המודעות הציבורית לתופעה, גמלה בי ההכרה כי ראוי לנסות לעשות זאת באמצעות חקיקה. עמדתי זו לא ינקה מניתוחים ארגוניים או פסיכולוגיים או מפתרונות חקיקתיים שפותחו במדינות אחרות, אלא מתפיסתי רבת השנים בנוגע למקומו של חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו¹⁷ במשפט ובחברה בישראל.¹⁸ טיוטת הצעת החוק שגיבשתי בחודשים הבאים משקפת תפיסה זו.¹⁹ במקביל, המודעות הגוברת לשכיחותה של התופעה ולחומרתה הניעה את חברת הכנסת מרב מיכאלי (מן המחנה הציוני) לבחון את הסוגיה במטרה להסדירה בחקיקה,

15 אורית קמיר **זה מטריד אותי – לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית** (2009) (להלן: קמיר **זה מטריד אותי**).

16 שם, בעמ' 153–156. "אפשר לראות בכל הטרדה מינית מקרה פרטי של התעמרות. בוודאי, ישנם מקרים שהם הטרדה מינית וגם התעמרות; אפשר לכנותם 'הטרדה מינית מתעמרת'" (שם, בעמ' 156).

17 חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, ס"ח התשנ"ב 150.

18 במהלך השנים נתתי ביטוי לתפיסה זו במספר גדול של פרסומים. ראו, למשל, אורית קמיר **שאלה של כבוד – ישראליות וכבוד האדם** (2004) (להלן: קמיר **שאלה של כבוד**).

19 בטיוטה ראשונית, מיום 28.2.2014, הצעתי להגדיר את התופעה האסורה כדלקמן: "התעמרות בעבודה היא התייחסות חוזרת ונשנית לאדם, במהלך חודשיים לפחות, היוצרת עבורו סביבה עוינת במסגרת יחסי עבודה, ועלולה בהסתברות גבוהה לפגוע בפגיעה משמעותית בכבוד האדם, בחופש העיסוק שלו, בבריאותו או ברווחתו."

ובקיץ 2014 היא ביקשה להכין את טיוטת הצעת החוק להנחה על שולחן הכנסת כהצעת חוק פרטית.²⁰ הצעת החוק הפרטית הונחה על שולחן הכנסת העשרים מטעם ח"כ מיכאלי יחד עם שלושים ושבעה חברי כנסת נוספים מסיעות רבות,²¹ ועברה בקריאה טרומית בקולותיהם של חמישים ושמונה חברי כנסת ב-1 ביולי 2015. אף שלא חלה התקדמות בהליכי החקיקה בכנסת, שופטות אחדות בבתי הדין לעבודה התייחסו להצעת החוק במהלך שנת 2016, ופסקו בהשראתה פיצויים בגין עוגמת נפש.

3. מטרת המאמר ומבנהו

מאמר זה לא נועד להציג בפירוט את תופעת ההתעמרות בעבודה או למקם את הצעת החוק הישראלית ביחס לחוקים ולהסדרים משפטיים אחרים. תופעת ההתעמרות בעבודה, על נזקיה הכבדים והמחירים שהיא גובה, הוצגה בפירוט רב בכל הפרסומים שהוזכרו לעיל בתת-פרק א1. גם סקירות משוות לדינים של מדינות שונות מופיעות בפירוט בפרסומים אלה, ואין צורך לחזור עליהן כאן.²² מטרת מאמר זה היא להציג את הגיונה של הצעת החוק הישראלית למניעת התעמרות בעבודה בהקשרים המשפטי, הערכי והחברתי הישראליים, ובראש ובראשונה ביחס לערך הליבה של שיטת המשפט הישראלית: כבוד האדם. הצעת החוק מגלמת תפיסה שלפיה חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו מכונן את ערך הליבה של ישראל וקובע לו הגנות עקרוניות כלליות. בהמשך לכך, חוקים פרטניים צריכים לקבוע הסדרים קונקרטיים להחלתו של ערך זה בתחומי חיים שונים. הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה נועדה לקבוע את ההסדרים הקונקרטיים להחלת כבוד האדם בחיי העבודה בישראל, ומאמר זה נועד להבהיר זאת. מתוך התייחסות להתפתחויות הדינמיות שהתרחשו בשנת 2016, מטרתו הנוספת של המאמר היא לתאר את האופן שבו אימצו בתי הדין לעבודה את הרציונל של הצעת החוק והוציאו אותו מן הכוח אל הפועל. כתוצאה מפעילות שיפוטית נמרצת זו, במקביל

20 בעבודת ההכנה השתתפו עורכות דין ממשרד עורכות הדין ארנה לין ושות', במיוחד עו"ד תמר וינטר קמר ואורטל מנדלאוי, וכן עו"ד מיכל גרא מרגליות, שהייתה אז עוזרת פרלמנטרית לח"כ מרב מיכאלי, ועו"ד נועה בן שבת, יועצת משפטית בכנסת. ראו את דבריה של ח"כ מרב מיכאלי "על הצעת החוק" בספרו של איצקוביץ, לעיל ה"ש 14, בעמ' 181–187.

21 חברות הכנסת וחברי הכנסת המניחים היו מרב מיכאלי, אלי אלאוף, משה גפני, שלי יחימוביץ', רחל עזריה, זקי לוי, יעקב מרגי, ניסן סלומינסקי, אורי מקלב, עמיר פרץ, מיכאל אורן, מירב בן ארי, מאיר פרוש, אורלי לוי אבקסיס, מרדכי יוגב, עאידה תומא סלימאן, איתן כבל, יעל גרמן, אילן גילאון, דב חנין, סופה לנדבר, דניאל עטר, איציק שמולי, יוסי יונה, אראל מרגלית, איילת נחמיאס ורביץ, יחיאל חיליק בר, מיכל בירן, יעקב פרי, זוהיר בהלול, רויטל סויד, מנואל טרכטנברג, מיקי רוזנטל, יואל חסון, חנין זועבי, חמד עמאר, רוברט אילטוב, שי פירון. הצעת החוק הונחה על שולחן הכנסת ביום 18.5.2015.

22 כפי שכבר צוין, סקירות בין-לאומיות משוות נכתבו ופורסמו על ידי כהן, לעיל ה"ש 3 והטקסט הסמוך; אלמוג, לעיל ה"ש 7 והטקסט הסמוך; וכן איצקוביץ, לעיל ה"ש 14 והטקסט הסמוך. כן ראו את הסקירה המשווה של עו"ד אייל שטרנברג בספרו של מאירי, לעיל ה"ש 13 והטקסט הסמוך.

לגרירת רגליים חקיקתית, ניתן לטעון כי הצעת החוק המוצעת אומצה בחקיקה שיפוטית, כי התחום הוסדר בהלכה הפסוקה, וכי אין עוד צורך בחקיקת החוק למניעת התעמרות בעבודה. המאמר מציג טענה זו ובוחר את הצורך בהסדר חוק לאחר הפעילות השיפוטית.

מכיוון שתופעת ההתעמרות בעבודה זוהתה והובנתה בשיח הפסיכולוגי-הארגוני, המאמר פותח בהצגת הבניה זו שלה. השיח הפסיכולוגי-הארגוני, על סיפוריו, דימויו והגיונו, חבוי כיום בכל התייחסות לתופעת ההתעמרות בעבודה, וסביר להניח שהוא ימצא את דרכו גם אל העיסוק המשפטי בה, ככל שזה יתפתח. פרק ב של המאמר מציג את האופן שבו השיח הפסיכולוגי מבנה את ההתעמרות בעבודה, תוך הדגשת היבטיה של הבניה זו שאינם מתאימים לאימוץ על ידי השיח המשפטי. בהמשכו הפרק מציע כיצד ניתן להבנות את התופעה החברתית של התעמרות בעבודה באופן שונה, הולם את השיח המשפטי: לא במושגים של בריאות וחולי נפשיים, אלא מתוך הבחנות ערכיות בין סוגים של כבוד והגדרת פגיעות ונזקים בסוגי הכבוד המוגנים על ידי החוק. במקום לדבר על נרקיסיסט פרוורטי הבולע את קורבנו מתוך תחושת ריקנות (כפי שעושה השיח הפסיכולוגי), אפשר לדבר על התנהגות במקום העבודה הפוגעת בכבוד הסגולי (human dignity) ו/או בכבוד-המחיה (respect) של קורבן ההתעמרות (והכל כתוצאה ממאבק הדרת-כבוד (honor) חסר רסן של הפוגע, אשר חש מותקף ומושפל). הפרק מדגיש כי השיח המשפטי אינו ערוך או מוסמך להתמודד עם תוויות כגון "נרקיסיסט פרוורטי", אבל הוא ערוך ומוסמך בהחלט להגן על אנשים מפני פגיעות בכבוד האדם שלהם (כבודם הסגולי וכבוד-מחייטם). הבניית ההתעמרות בעבודה כפוגעת בכבוד האדם היא לכן המפתח להתאמתה להתערבות משפטית.

בעוד פרק ב בוחר את ההתעמרות בעבודה בהקשר של השיח הפסיכולוגי וזה המשפטי, פרקים ג ו-ד בוחרים אותה בהקשר של חקיקה ראשית וחקיקה שיפוטית. פרק ג של המאמר מציג את הצעת החוק הישראלית אשר נוסחה מתוך ההבניה הערכית של תופעת ההתעמרות בעבודה כפוגעת בכבוד האדם ומגלמת אותה. פרק ד עוקב אחר התפתחויות שחלו בפסיקת בית הדין לעבודה בשנת 2016, לאחר שהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית. הפרק מציג כיצד בתי הדין לעבודה אימצו את רוחה של הצעת החוק, את הגיונה ואף את פרטי הוראותיה, והחילו אותה על מקרים שהובאו לפניהם. התפתחויות אלה מעוררות את השאלה אם יש צורך בחקיקת החוק או שמא הוא כבר נחקק שיפוטית והוטמע בתוך הדין הנוהג. נקודה זו נדונה בפרק הסיכום, החותם את המאמר.

פרק ב: התעמרות בעבודה – סיפור פסיכולוגי-ארגוני מול סיפור ערכי-משפטי

1. על קטגוריות מופשטות וסוגי שיח

לפני שאנו מזהים תופעה חברתית, מגדירים אותה ומכירים בה ככזו, אנו רואים רק מקרים חברתיים פרטניים ואישיים, אשר כל אחד מהם שונה מן האחרים במאפייניו הייחודיים והחד-פעמיים. אם להשתמש במשל, כדי להפוך הרבה עצי אורן, ברוש ואלון – חלקם גבוהים וחלקם נמוכים, חלקם צעירים וחלקם ותיקים – ל"יער", עלינו לזהות ולאמץ קטגוריה רעיונית מופשטת ("יער"), שתדגיש את המשותף לכל עצי האורן, הברוש והאלון, ותאפשר לנו להכלילם יחדיו למרות ההבדלים ביניהם. כידוע, כדי לראות את היער, יש להתמקד פחות בכל אחד מן העצים בו, שאם לא כן מרוב עצים לא נראה יער...

קטגוריות מופשטות אינן רק יצירות לשון השייכות לשפה האנושית; הן שייכות גם לסוגי שיח ולהשקפות עולם. כך, למשל, הקטגוריה "גזענות", המחברת הרבה התייחסויות מתנשאות לאנשים ממוצאים אתניים שונים, היא הסתכלות סוציולוגית על התנהגויות אנושיות שצמחה מתוך פרספקטיבה אידיאולוגית אוניוורסלית השוללת התייחסות לאנשים על פי סיווג אתני. הקטגוריה "הטרדה מינית", המאגדת יחדיו התייחסויות מיניות (כולל מגדריות) לא רצויות למושאייהן, גם היא סוציולוגית ביסודה, וצמחה מתוך פרספקטיבה אידיאולוגית פמיניסטית, השוללת החפצה של נשים כאמצעי לסימון נחיתותן החברתית.

קטגוריות רבות אפשר להמשיג מתוך סוגי שיח והשקפות עולם שונים, תוך הדגשת יסודות שונים של ההתנהגויות המקובצות יחדיו. למשל, "יער" יכול להיות "חורש צפוף", אך בסוג שיח אחר הוא יכול להיות "מקום משכנם של פיות וטרולים". שתי ההגדרות אינן מוציאות בהכרח זו את זו, ואין צורך לבטל את האחת כדי לתקף את האחרת, אך כל אחת מהן הולמת הקשרים שונים.

התעמרות בעבודה היא קטגוריה המאחדת התנהגויות פוגעניות רבות המתרחשות במסגרת עולם העבודה. מראשית דרכה הובנתה התופעה ועוצבה בעיקר מתוך שילוב של שני סוגי שיח: פסיכולוגי וארגוני. סוגי שיח אלה מדגישים יסודות, מנגנונים ומבנים פסיכולוגיים (רגשות חיוביים ושלייליים, הדחקות, היקבעויות, תסביכים, נטיות אישיותיות), וכן יסודות ומבנים ארגוניים (הגדרות תפקיד, יחסי כוח, נהלים, יעילות תפקודית). השקפת העולם הפסיכולוגית מקדשת בריאות נפש נורמטיבית במסגרת שיח פסיכואנליטי, ואילו השקפת העולם הארגונית דבקה בפונקציונליות רציונלית של ארגונים מכווני מטרה. עולם המשפט, לעומת זאת, עוסק בהגדרת התנהגויות מותרות או אסורות, או בקביעת התנהגויות שמניבות תוצאות משפטיות, והכל כדי להגן על ערכים שהחברה בחרה ולקדםם.

ההבניה הפסיכולוגית-הארגונית של תופעת ההתעמרות בעבודה אינה הולמת בהכרח את כללי היסוד של השיח המשפטי או את סמכותו של עולם המשפט; המחוקק ובתי המשפט צריכים להימנע משימוש בהבניה זו. השיח המשפטי צריך לכן להבנות את הקטגוריה של התעמרות בעבודה כמושגים של התנהגויות בין-אישיות וערכים חברתיים.

להלן אציג את ההבניה הפסיכולוגית-הארגונית של התעמרות בעבודה, שהיא ההבניה המרכזית (אם לא היחידה) הקיימת בכתיבה המקצועית. ההצגה נועדה (גם) להמחיש את אי-התאמתה של הבניה זו לשיח המשפטי. בהמשך אציג הבניה משפטית של תופעת ההתעמרות בעבודה, אשר לעניות דעתי נשענת על ערכים מוגנים מוצקים והולמת את השיח המשפטי והגיונו.

2. הסיפור הפסיכולוגי-הארגוני

כאמור, הספר הראשון העוסק בהתעמרות בעבודה שראה אור בעברית הוא **הטרדה נפשית – אלימות נפשית בחיי היומיום, בעבודה ובמשפחה** מאת מארי-פראנס היריגוין. הכותבת היא מומחית בבריאות הנפש: פסיכיאטרית, פסיכואנליטיקאית וקרימינולוגית. ההתעמרות בעבודה המוגדרת ומוצגת בספרה הולמת היטב את שיח בריאות הנפש. במסגרת שיח זה, התופעה החברתית ההרסנית של התעמרות בעבודה היא סיפור של מחלה נפשית המכונה "פרוורסיה נרקיסית". כל מקרה פרטי של התעמרות בעבודה הוא מקרה של פרוורט נרקיסית אשר נותן ביטוי לקנאתו הריקנית באמצעות גרימת כאב לזולת. את סיפור ההתעמרות בעבודה כסיפור של פרוורסיה נרקיסית בחרתי לספר במילותיה (המתורגמות) של היריגוין (ולא לעבד את דבריה במילותיי שלי), כדי להמחיש עד כמה סיפור זה מעוגן בשיח ובהשקפת העולם הפסיכואנליטיים. הסיפור עשוי להישמע נגיש, בהיר ומסביר את האוזן למי שבקיאים ומורגלים בשיח הפסיכולוגי; הוא עלול להישמע מוזר, תמוה, אטום ואולי אף מופרך או מגוחך למי שאינם מכירים או אינם מקבלים שיח זה. משפטנים ומשפטניות עלולים לחוש מידה רבה של אי-נוחות לנוכח המחשבה שסיפור זה אמור להתקשר לעולם המשפט. תגובות רגשיות צפויות אלה אינן סרח עודף או תקלה, אלא המטרה שלשמה מוצגים הדברים שלהלן. ראשית, הכירו את גיבור הדרמה: הפרוורט הנרקיסית.

"הפרוורטיים הנרקיסיים נחשבים לפסיכוטיים ללא תסמינים, אשר מוצאים את איזונם אחרי שפרקו על האחר את הכאב שאינם חשים, ואת הסתירות הפנימיות שסירבו לחוות. הם גורמים כאב 'שלא בכוונה', הם מכאיבים משום שזו דרך הקיום היחידה שהם מכירים. כיוון שנפגעו בילדותם, זו דרכם לשרוד ולהתקיים. העברה זו של הכאב מאפשרת להם להגדיל את ערכם על חשבון הזולת."²³

23 היריגוין, לעיל ה"ש 1, בעמ' 133.

"הנרקסי הוא קליפה ריקה שאין לה קיום משל עצמה: זהו פסאודו-אדם, שמנסה לחולל אשליה ולהסוות את ריקנותו. בדרך זו הוא מנסה לחמוק מן המוות. זהו אדם שמעולם לא הכירו בו כבאדם, ושנאלץ לבנות לעצמו מערכת של מראות כדי לחולל באמצעותן את האשליה שהוא אכן קיים."²⁴

"הכול מתחיל ונגמר בריק הנרקסי, מבנה של בכואה ריקה וחלולה שהוא תחליף לעצמיות..."²⁵

"האחר אינו קיים, אינו נראה ואינו נשמע, הוא רק 'שימושי'. במילונו של הפרוורטי לא מופיעים המושגים 'כבוד האדם' או 'כבוד הזולת'."²⁶

"כדי שיוכלו לקבל את עצמם, מוכרחים הפרוורטיים הנרקסיים לנצח ולהרוס אדם אחר, ובדרך זו ישיגו תחושת עליונות עליו. הם מתענגים על סבלם של אחרים. כדי לחוש את קיומם, הם מוכרחים להרוס... הכוח המניע בגרעין הפרוורטי הוא הקנאה, כלומר, הדבר שהם רוצים להפקיע לעצמם... בראש ובראשונה מקנאים הפרוורטיים בחיים שהם רואים באחר. הם מתקנאים בהצלחתו, שמעמידה אותם פנים אל פנים מול תחושת הכישלון שלהם..."²⁷

"הקורבן נותן הרבה מאוד, אבל אף פעם אין זה מספיק. כיוון שהפרוורטיים הנרקסיים לעולם אינם מרוצים, הם תמיד רואים את עצמם כקורבנות... הפרוורטיים תוקפים את האחר כדי להיחלץ מעמדת הקורבן שהכירו בילדותם... הפרוורטיים אינם רואים את עצמם כאחראים, כי הם לא פיתחו כל סובייקטיביות ממשית. כיוון שהם נעדרים מתוך עצמם, הם נעדרים גם ביחס לאחרים. לעולם אין הם נמצאים במקום שבו מצפים להם, ולעולם אינם נתפסים, והסיבה פשוטה – הרי הם אינם שם: כשהם מטילים את האשמה במצבם על אחרים, הם אינם מאשימים אלא קובעים: כיוון שהם עצמם אינם יכולים להיות אחראים, אין ספק שאשם האחר. הטחת האשמה בו, הטלת דופי בו והפיכתו ל'רע' מאפשרות לפרוורטיים לא רק להשתחרר אלא גם לרחוץ בניקיון כפיהם. הם לעולם אינם אחראים, ולעולם אינם אשמים: כל תקלה היא אשמתו של מישהו אחר."²⁸

אל מול הפרוורט הנרקסי ניצב קורבנו: אדם חיוני ומעניק, אשר לרוע מזלו נקלע לסביבתו של הפרוורט הנרקסי: "חיוניותם העזה של הקורבנות היא שהופכת אותם לטרף. הקורבנות חשים צורך לתת, והפרוורטי רוצה לקחת."²⁹

24 שם, בעמ' 134–135.

25 שם, בעמ' 135.

26 שם, בעמ' 136.

27 שם, בעמ' 138–139.

28 שם, בעמ' 140.

29 שם, בעמ' 151.

ובאשר להתרחשות, היא ההתעמרות בעבודה:

"[זו] מתחילה בצורה תמימה לכאורה ומתפשטת בערמומיות. נפגעה נמנעים בתחילה ממתן ביטוי לעלבונם ומעדיפים להקל ראש בעקיצות ובעלבונות. אז הולכות המתקפות ומתרבות, ועד מהרה נמצא הקורבן בגבו אל הקיר, בעמדה נחותה, נתון לתמרונים עוינים ומעליבים שאינם חדלים."³⁰

תהליך שיתוקן של הקורבן מכיל שלבים שיטתיים: סירוב לתקשר עימו ישירות, הטלת דופי בכל מעשה שהוא עושה, המעטה מתמדת בערכו, בידודו, האשמתו בבעיות רבות יותר ויותר, כולל בהתעמרות עצמה ובתגובותיו כלפיה. "אצל הפרוורטי השליטה היא ערמומית ומוכחשת. אין די בהכנעת האחר, השאיפה היא להפקיע ממנו גם את מהותו."³¹ החוויה שהקורבן חווה הרסנית:

"גם במקרים שבהם הסכסוך גלוי לכאורה לעולם אין מדברים על מה שטמון ביסוד המחלוקת, והקורבן אינו יודע היכן הוא עומד. פעם אחר פעם הוא מרגיש שחמק ממנו העיקר, והוא צובר טינה וכעס... כשהתקשורת חסומה במסרים פרדוקסליים מתקשה הקורבן להבין את מצבו ולהגיב בהתאם. הוא מתיש את עצמו בניסיונות למצוא פתרונות, שאינם מתאימים מיסודם. אחת היא כיצד ינסה להתנגד, אין בכוחו לבלום את הדיכאון או את חרדה."³²

"כל ההתקפות האלה אמנם אינן הורגות, אבל המותקף מאבד חלק מעצמו. בכל ערב יחזור לביתו שחוק, מושפל, ניזוק. זהו מצב שקשה להתאושש ממנו."³³

הקורבן שבוי בחלום בלהות לא קוהרנטי, לא מובן, שנחווה על ידיו כבלתי אפשרי ולכן כמעצער את הבנת המציאות שלו. התנהגות התוקפן רק הולכת ומסלימה, מכיוון שהוא מייחס לקורבנו שנאה, שהוא גומל לו עליה באכזריות: "יש כאן תהליך של השלכה, ובו התוקף שונא את קורבנו במידה שהוא מדמיין שקורבנו שונא אותו. הוא רואה את הקורבן כמפלצת הרסנית, אלימה, הרת אסון. ואילו הקורבן אינו מצליח לחוש בשלב זה לא שנאה ולא זעם, שדווקא היה בכוחם להגן עליו."³⁴

הקבוצה שההתעמרות מתרחשת בקרבה צופה בהתרחשות, ומאפשרת אותה על ידי אימוץ הדרגתי של נקודת מבטו של הפרוורט הנרקסי והתנכרות הולכת וגוברת כלפי הקורבן: "ההטרדה מתאפשרת אחרי שהובאש ריחו [של הקורבן], תחילה בהסכמתה הסבילה של הקבוצה ואחר-כך באישורה המלא. ביטול ערכו של הקורבן נותן צידוק

30 שם, בעמ' 64.

31 שם, בעמ' 121.

32 שם, בעמ' 115.

33 שם, בעמ' 64.

34 שם, בעמ' 125.

שבדיעבד לאכזריות המופעלת נגדו: הוא כביכול קיבל את המגיע לו.³⁵ וכך הארגון מתעלם מן ההתרחשות החולנית, או אף מעודד את הפרוורט הנרקסי, שנתפס כחזק, מצליח, כריזמטי ומנהיג. הפתולוגיה של הפרוורט הנרקסי מאומצת על ידי הארגון כולו. בספרו של איתן מאירי ניתן למצוא וריאציות על הסיפור שמספרת היריגוין. מאירי מונה רשימה של תכונות המאפיינות את ה"פוגען", כפי שהוא מכנה אותו: אינטליגנטי ובעל קסם אישי, מניפולטיבי, חסר רגישות לצרכיו הרגשיים של הזולת ולעולמו הרגשי, למצוקותיו ולסבלו, "חולה שליטה", חסר גבולות, אגוצנטרי, חסר מודעות לסבל שהוא מחולל, נוקם ונוטר, ומפגין ביטחון עצמי שמחפה על חוסר ביטחון ועל דימוי עצמי בעייתי.³⁶ מאירי מוסיף:

"הפוגען הוא במידה רבה בעל אישיות לא בוגרת ולא מאוזנת והמגרעות שבאישיותו יוצרות אצלו למעשה סוג של נכות רגשית הפוגמת בתפקודו מול הזולת. לא אחת אלה אנשים הלוקים בהפרעות אישיות או בהפרעות נפש אחרות... מבין מאות הפרעות הנפש המפורטות ב־DSM אפשר להבחין בשלוש הפרעות אישיות המאפיינות רבים מן הפוגענים: האישיות הפסיכופתית, האישיות הנרקסיסטית והאישיות הפרנואידי. שכיחים פחות הם פוגעים הלוקים בהפרעה טורדנית כפייתית (OCD) ובעלי האישיות ההסטוריונית."³⁷

מולו ניצב הנפגע, שעל פי מאירי נופל קורבן מפני שהוא זמין, שרוי במצב של חולשה זמנית ובעל "אישיות מתאימה": הוא אדם ישר בעל ערכי מוסר מוצקים, בעל תחושת מחויבות ואחריות אישית, חרוץ, מסור, משקיען, יש בו נטייה טבעית לשיתוף פעולה, יש בו נטייה לרצות את האחר גם על חשבון האינטרסים שלו או משאביו, יש בו אמונה עמוקה ובסיסית שאנשים הם טובים והגונים, הוא בעל יכולת הכלה גבוהה ואינו נוטה להגיב על תוקפנות בתוקפנות, ויש לו קושי בהצבת גבולות (הקושי להגיד "לא").³⁸ מאירי קובע כי "במקרים רבים הנפגע נבחר להיות מושא ההצקות וההטרדות של הפוגען דווקא בגלל איכויותיו, כישוריו ותכונותיו החיוביות, שכן תכונות אלו חסרות אצל הפוגען ונוכחותן אצל הנפגע מאיימת עליו."³⁹

על פי ניתוחו של מאירי, ארגונים שבהם מתקיימת התעמרות שותקים בשל מיעוט תלונות מצד הקורבנות; בשל מניפולציות של הפוגענים, המסיטות מהם את האש; בשל בלבול של הארגונים בין ניהול דורשני לניהול דורסני; בשל אמונה של הארגונים שהדברים יסתדרו מעצמם; בשל חששותיהם של המנהלים מן הפוגענים וחוסר נכונותם

35 שם, בעמ' 65–66.

36 מאירי, לעיל ה"ש 13, בעמ' 56–58.

37 שם, בעמ' 58–59.

38 שם, בעמ' 72–74.

39 שם, בעמ' 71.

לשפות; בשל חוסר נכונות להבין את עומק הנזקים והיקפם; וכן בשל התכחשות, התעלמות, חוסר נכונות לפנות לייעוץ והעדר ידע מקצועי.⁴⁰ מתוך השיח הפסיכולוגי עולה אם כן שתופעת ההתעמרות בעבודה היא התנהגותו הפתולוגית של פרוורט נרקיסי (או פסיכופת או פרנואיד) במסגרת יחסי עבודה. עקב הריק האישיותי שלו (או נכותו הרגשית) – יחד עם תחושת הקורבנות הילדותית וחסרת האחריות המלווה אותו מגיל צעיר, הצורך הבלתי־מרוסן שלו בשליטה כדי להתגבר על רגשות הנחיתות שלו וכן העדר כל אמפתיה לזולת – הוא נטפל לעובד בעל איכויות אישיותיות גבוהות, אשר חלקן מעוררות את קנאתו וחלקן מאיימות עליו בהבליטן את חסרונותיו. ההתעמרות בעובד האיכותי היא לגביו דרך לבטא אגרסיות, להעביר את כאביו לאחר, ולנסות למלא את הריק האינסופי שבנשמתו על ידי השתלטות הרסנית על אדם איכותי. מכיוון שהוא נטול גבולות ואינו חש את כאב הזולת, הוא אינו חדל ממעשיו גם כאשר קורבנו שבור והרוס נפשית. האכזריות המניפולטיבית חסרת המעצורים שהמתעמר מפגין כלפי קורבנו מהממת את האחרון ומשתקת אותו. בהיותו אובד עצות לנוכח מה שהוא חווה כבלתי אפשרי בעולם שפוי, הקורבן הולך ונחלש, הולך ומתמעט.

כדי לאמץ הגדרה זו, יש לאמץ שיח מטפורי שלם על מבני אישיות בוגרים וילדותיים, מאוזנים ובלתי מאוזנים, בריאים וחולניים. כדי ליישם תפיסה זו, יש להחיל הבחנות שעניינן ביטחון עצמי, רגשי נחיתות, העדר אמפתיה, שתלטנות והעדר גבולות. כדי לפעול על פי השקפת עולם זו, יש לאבחן כל מי שנטען נגדו כי התעמר בעבודה ולתייגו כ"פרוורט נרקיסי", כ"פסיכופת" או כ"פרנואיד", ואת התנהגותו צריך לאבחן כהתעמרות שעולה כדי פתולוגיה פרוורטית. **מערכת המשפט אינה בנויה ואינה מוסמכת לעשות אף לא אחד מאלה.** השיח המשפטי אינו מכיל מושגים אלה, ואינו ערוך להתמודד עימם. הכשרה משפטית אינה מעניקה כלים להתמודד עם השקפת עולם זו, ותרופות משפטיות אינן הולמות אבחונים של מחלות נפש.

כמי שהפנימה מגיל צעיר את השיח הפסיכולוגי, על דימויו והמיתולוגיה שלו, הרבה מן הניתוחים הפסיכולוגיים שהוזכרו כאן מסבירים את אוזני, ונשמעים לי הולמים חלק מן המצבים של התעמרות בעבודה שחזיתי בהם במהלך השנים. בשיחות אישיות רבות אני משתמשת בתובנות פסיכולוגיות ומחילה אותן על מצבים נדונים. עם זאת, **שיח זה, על דמויותיו, דימויו והגיונו, אינו הולם את השיח המשפטי, על הגיונו, כלליו וסמכויותיו.** ספרה של היריגין מפליא לקשר בין התעמרות בעבודה לבין סוגים משיקים

40 שם, בעמ' 163–169. איצקוביץ מדגיש יותר את היסודות הארגוניים, ופחות את אלה הפסיכולוגיים. בספרו הוא מדגיש כי "התנהגות לא ראויה היא תופעה הזורמת במורד ההיררכיה הארגונית, כך שהתוקפים בדרך כלל מאופיינים כבעלי מעמד גבוה משל הקורבנות" (איצקוביץ, לעיל ה"ש 14, בעמ' 87). באשר לאישיותו של המתעמר הוא מסתפק בקביעה כי "תוקפים הנם אנשים קשים, גסים וטמפרמנטיים, אך יחד עם זאת בעלי יכולות המוערכות על ידי הארגון אשר מאפשרות להם לעיתים להסוות את מעלליהם" (שם, בעמ' 91). להבדיל ממאירי, איצקוביץ מדגיש, לצד מעמדם הנמוך של קורבנות ההתעמרות, את "המאפיין האישיותי של רגשות שלילית" (שם, בעמ' 84).

של הטרדה והתעללות; וספרו של איתן מאירי מציע כלים מצוינים לעובד המנסה להבין אם נפל קורבן להתעמרות בעבודה, ומבקש להשיב לעצמו שליטה ותחושת שפיות, ולחלץ את עצמו מן הסחרור הסייטי שבו נלכד. אולם **בשני הניתוחים**, כמות שהם, **אין כדי לבסס או לכוון התערבות משפטית**. יתר על כן, ניסיון להשתמש בהם בהקשרים משפטיים עלול להוליד בלבול, טעויות, חריגה מסמכות, ובסופו של דבר תוצאות משפטיות וחברתיות לא ראויות.

3. סוגים של ערכים – כבוד סגולי וכבוד מחיה מול הדרת כבוד

כאמור, עולם המשפט מגדיר התנהגויות מותרות ואסורות – או התנהגויות בעלות תוצאות משפטיות – ביחס לערכים שהחברה בחרה לאמץ ולהגן עליהם באמצעות המשפט. למשל, שיטת משפט אשר קבעה את החירות כערך שהמשפט מכיר בו ומגן עליו תקבע בהוראות ספציפיות מה היקפיהם של חופש הביטוי, חופש התנועה וחופש העיסוק בהקשרים שונים. היקפים אלה יבוטאו במשפט על ידי תיאור של התנהגויות מותרות או אסורות, או של התנהגויות שמנביעות תוצאות משפטיות (למשל, הוראת חוק יכולה להגביל את חופש הביטוי על ידי איסור הסתה לגזענות או קריאת "אש" באולם הומה אדם; וחווה המגביל באופן לא מידתי את הערך "חופש העיסוק" יכול להיחשב בעיני המשפט כנוגד את תקנת הציבור ולכן בטל, כלומר, חסר תוצאה משפטית).

בשנת 1992 בחרה מדינת ישראל לקבוע את כבוד האדם וחירותו כערכי היסוד של שיטת המשפט הישראלית. ההגנה על ערכים אלה היא בסיס להבחנות בין התנהגויות מותרות להתנהגויות אסורות, ולקביעות לאילו התנהגויות יהיו תוצאות משפטיות. ברשימה ארוכה של פרסומים⁴¹ אני מציעה כיצד הבחנה בין סוגים שונים של כבוד יכולה למלא בתוכן ברור ומדויק את הצורך לסווג ולתייג משפטית התנהגויות בין-אישיות בתחומי חיים שונים. להלן אציג כיצד הבחנה זו בין סוגי הכבוד יכולה להנהיר את תופעת ההתעמרות בעבודה ולסייע בהגדרתה המשפטית. לא כל חלקי ההבחנה בין סוגי כבוד מתאימים לבוא בשעריו של שיח משפטי. אך הסיפור בשלמותו יכול לסבר את האוזן ולהבהיר אותם חלקים שהולמים חיבור משפטי בין ערכים להתנהגויות.

"כבוד" משמעו "ערך". "כבוד האדם" הוא "ערכו של אדם". סעיפו הראשון של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו קובע כי "זכויות היסוד של האדם בישראל מושגות על ההכרה בערך האדם...". כלומר, הן נגזרות מכבוד האדם, מבטאות אותו ומגינות עליו. בעולם החברתי ערכו של אדם הוא חלק בלתי נפרד ממנו. אנשים רוצים וצריכים להרגיש שהם בעלי ערך. הם זקוקים לערך עצמי, לערך בעיני הסובבים אותם ולהלימה בין

41 קמיר **שאלה של כבוד**, לעיל ה"ש 18; אורית קמיר "על פרשת דרכי כבוד – ישראל בין מגמות של הדרת-כבוד (honor), כבוד סגולי (dignity), הילת-כבוד (glory) וכבוד-מחיה (respect)" **תרבות דמוקרטית** 9, 169 (2005); אורית קמיר "זכויות כבוד סגולי וזכויות כבוד מחיה: הצעה להמשגה של זכויות אדם ועיגוןן בחוק היסוד" **עלי משפט** יג 37 (2016) (להלן: קמיר "זכויות כבוד סגולי וזכויות כבוד מחיה").

השניים. הם צריכים גם לייחס ערך לזולתם, כדי להבנות בעולמם הנפשי משמעות לאנשים הסובבים אותם וליחסים החברתיים. הערך שהם מייחסים לעצמם ולאחרים הוא הבסיס להתנהלותם האישית והבין-אישית. הערך שהמדינה מכירה בו ומייחסת לפרטים הוא הבסיס להוראות ולכללים הקבועים בחוקים, בנהלים ובמדיניות שהיא נוקטת ואוכפת.

מבנים חברתיים שונים מעניקים לאנשים ערך (או זכות לערך) על פי עקרונות שונים. שיטה אחת, עתיקה ורווחת מאוד, היא להעניק לכל אדם ערך באופן יחסי לערכם של עמיתיו, על פי עמידתו של כל אחד מהם בסטנדרטים חברתיים מוכרים. ערך כזה הוא יחסי, משתנה, תלוי נסיבות, הייררכי ומעמדי, ואני מכנה אותו "הדרת-כבוד" (באנגלית – honor). שיטה שונה בתכלית היא לקבוע באופן קשיח שלכל בני האדם, באשר הם בני אדם, יש ערך אנושי אחד ובלתי משתנה, שאינו תלוי בשום סוג של נסיבות או התנהגות. אני מכנה סוג זה של ערך אנושי "כבוד סגולי" (באנגלית – human dignity)⁴². שיטה נוספת היא לאפשר לכל אדם להגדיר את ערכו בהתייחס לאופן שבו הוא מממש את כישוריו האישיים והפוטנציאל שהוא רואה לנכון להגדיר כבעלי ערך. בשיטה זו ערכו של אדם, כלומר כבודו, אינו זהה לערכו של כל אדם אחר (כמו בכבוד הסגולי), אך גם אינו נמדד במידות כמותיות ("יותר מ-" או "פחות מ-") ביחס לערכם של אחרים על פי היגיון מעמדי הייררכי (כמו בהדרת-הכבוד). בשיטה זו ערכו של כל אדם נקבע על ידיו באופן איכותי, ולא כמותי, ביחס לעצמו: מתוך התחשבות ביכולותיו, בשאיפותיו ובתפיסתו העצמית. אני מכנה סוג זה של כבוד "כבוד-מחיה" (ובאנגלית – respect).

שני סוגי הכבוד שכיניתי "כבוד סגולי" ו"כבוד-מחיה" עולים בקנה אחד ומשלימים זה את זה. על פי הגישה המשלבת את שני סוגי הכבוד הללו, לכל אדם, באשר הוא אדם, יש כבוד סגולי מוחלט וזהה לכבודו הסגולי של כל אדם אחר. מעבר לכך יש לכל אדם גם כבוד-מחיה, שנקבע על פי הערכתו של אותו אדם בדבר האופנים שבהם מימש את התכונות והיכולות שהוא מעניק להן משמעות. אני מאמינה שחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו מבטא גישה משלבת זו, וכי יש לו פוטנציאל לבסס שיטה חברתית זו.⁴³

שבתי והצגתי את סוגי הכבוד הללו במקומות קודמים רבים, אך לנוחותם של מי שאינם מכירים אותם אציגם להלן בתמצית.

הדרת-כבוד. הדרת-כבוד (honor) היא הערך המרכזי אשר מכונן ומבנה סדר חברתי והייררכיה מעמדית בחברות שאנתרופולוגים וחוקרי תרבות מכנים "honor/shame societies".⁴⁴ חברות הדרת-כבוד נבדלות זו מזו במגוון רחב של רכיבים, ואף על פי כן

42 סוג זה של ערך דומה – אך לא זהה – לסוג נוסף: כבודו של אדם (בתפיסות דתיות) כמי שנברא בצלם אלוהים. אני מכנה ערך זה "הילת-כבוד". מכיוון שערך זה שייך רק לתפיסות דתיות, לא אטפל בו כאן.

43 הקישור המפורט בין חוק היסוד לבין סוגי הכבוד מופיע במאמרי "זכויות כבוד סגולי וזכויות כבוד מחיה", לעיל ה"ש 41. כן ראו התייחסות קצרה לכך בהמשך המאמר.

44 ספרות אנתרופולוגית ענפה עוסקת בחברות הדרת-כבוד מסוימות (בעיקר ביוון, באיטליה, בספרד, בצפון אפריקה, בהודו ובאמריקה הדרומית) ובמיוחד כל אחת מהן. אחד מקובצי המאמרים

מקובל לייחס להן כמה תכונות מבניות משותפות. בחברות אלה ערכו של אדם – בעיני הסובבים אותו כמו גם בעיני עצמו – נמדד ונקבע בראש ובראשונה על פי מידת עמידתו בנורמות כבוד ברורות ומוכרות לכל, המהוות "קוד כבוד" חברתי.⁴⁵ עמידה בנורמות של הדרת-כבוד מעניקה סטטוס חברתי נכבד וזכות להערכה עצמית גבוהה ולהתנהלות תואמת בזירה החברתית. כישלון בעמידה בנורמות אלה גורר אחריו בושה והשפלה אישיות וחברתיות. התנהגות "לא מכובדת" נתפסת כמטילה "כתם" של בושה והשפלה על שמו הטוב של אדם. הדרת-כבודו של "איש הדרת-כבוד אמיתי" יקרה לו מחייו; הוא ייזהר מבושה, מהשפלה ומביזיון יותר מאשר ממוות.

חברות הדרת-כבוד הן הייררכיות, ובנויות כפירמידה. הדרת-הכבוד היא מפתח למיקום ולניעות חברתיים; היא בבחינת משאב המאפשר לאדם להחזיק בעמדה חברתית, כמו גם לצבור לעצמו מעמד ולטפס במעלה הסולם החברתי המרובד. המשחק החברתי בין חבריה של חברת הדרת-כבוד הוא מסוג "סכום אפס". לכן כל שחקן משחק נגד כל האחרים שנחשבים שחקנים. במשחק זה הדרת-כבודו של אדם יכולה להינזק לא רק מהתנהגות לא מכובדת שלו עצמו, אלא גם מהשפלתו על ידי זולתו, אשר מגדיל בכך את הדרת-כבודו שלו. כאשר פלוני משפיל את אלמוני, פלוני עולה בהייררכייה החברתית על חשבון אלמוני, שיורד במעמדו.

פגיעה כזאת מחייבת את הנפגע לנקוט התנהגות הדרת-כבוד גמולית, אשר תמחה את כתם הבושה שהושת עליו ותגרע מהדרת-כבודו של הפוגע. על התנהגות גמולית להיות פומבית ולהתנהל על פי נורמות מדוקדקות ולעיתים מעין-טקסיות. נוסף על כך, ההיגיון של הדרת-הכבוד מחייב שהתנהגות גמולית תהיה חריפה וחמורה מן ההתנהגות שהולידה אותה. לא די שהצד המושפל "ייטול בחזרה" את הדרת-הכבוד ש"ניטלה" ממנו, אלא עליו ליטול מן הפוגע הדרת-כבוד מרובה במעט, כדי להרתיע אחרים מלנסות לקנות לעצמם הדרת-כבוד באמצעות השפלתו. מחילה על הדרת-הכבוד (כלומר, הימנעות מתגובה גמולית) נתפסת כחולשה, ומפחיתה מיכולת ההרתעה וההישרדות של מי שהדרת-כבודו נרמסה. ההיגיון זה מסביר את ההסלמה הטבועה בכל "סכסוך הדרת-כבוד", ומוביל לדינמיקה המוכרת כ"נקמת דם".⁴⁶

הראשונים והמרכזיים ביותר בתחום זה הוא: HONOUR AND SHAME: THE VALUES OF
MEDITERRANEAN SOCIETY (J.G. Peristiany ed., 1966).

45 חוקרי תרבות והיסטוריונים מסתמכים על דיונים פרטניים אלה, מציגים את המכנה המשותף להם ומשרטטים תמונה כללית יותר של חברת הדרת-כבוד באשר היא. אני נסמכת במיוחד על חוקר התרבות William Ian Miller, HUMILIATION: AND: ובמיוחד על ספרו: WILLIAM IAN MILLER, HUMILIATION: AND OTHER ESSAYS ON HONOR, SOCIAL DISCOMFORT, AND VIOLENCE (1993).

46 בחברות הדרת-כבוד רבות כללי הדרת-הכבוד מחילים דרישות שונות ואף הפוכות על נשים ועל גברים. בכל חברת הדרת-כבוד פטריארכלית הדרת-הכבוד מובנית כ"תכונה" גברית מובהקת וכנכס בעל איכות מגדרית ברורה. משחק הדרת-הכבוד מוגדר כמשחק גברי, וכלליו חלים על שחקניו הגברים בלבד. במשחק זה מקומן של נשים ותפקידיהן, אף כאשר יש להם משמעויות הרות גורל, הם משניים תמיד, נגזרים מהדרת-כבודם של הגברים, השחקנים, וכפופים לה. ניתן לומר כי האישה מסתופפת לרוב תחת כנפי הדרת-כבודו של הגבר שהיא נתפסת כשייכת לו (אביה או אחיה, ואחר כך

ייליאם מילר מדגיש כי הרגשות המרכזיים שחברות הדרת-כבוד מטפחות, מעצימות ויונקות מהם את חיותן הם הקנאה,⁴⁷ החרדה מבושה,⁴⁸ הרגישות להדרת-כבוד ולמעמד יחסי בהייררכיה, והאומץ להילחם ללא מעצורים.⁴⁹ כדי להיות איש הדרת-כבוד מוצלח, אדם חייב לקנא בעמיתיו/יריביו, להתחרות בהם כל אימת שהוא חושב שהם אולי מתעלים עליו ומשאירים אותו מאחור, ולשמוח לאידם בנופלים. האימה מביוש מניעה אותו להקפיד על קלה כחמורה, ולעמוד על הדרת-כבודו בכל מחיר. רגישותו להדרת-כבודו ולמעמדו מבטיחה שהוא לא יסכים לשאת שום רמז קל שבקלים שעלול להכתים את הדרת-כבודו, ויגבה מחיר כבד על כל תנועה מאיימת של הסובבים אותו. האומץ מסייע לו לנקוט אמצעים קיצוניים ואכזריים שעלולים לפגוע הן ביריביו והן בו עצמו. חמלה, פתיחות, שיתוף או סליחה אינם רגשות שאיש הדרת-כבוד יכול להרשות לעצמו לטפח.

מילר קובע כי המוטו של איש הדרת-כבוד הוא "אל תעז לדרוך עליי".⁵⁰ בתרגום לעברית ישראלית משמעות המוטו היא "אני לא פראיר, וחבל על מי שינסה להוציא אותי פראיר".

כבוד אנושי סגולי.⁵¹ ה"אנושי" הוא רעיון מופשט המסמן את מה שנתפס כאיכות הבסיסית ביותר המשותפת לכל בני האדם; את איכותם הטבועה של כל מי שנולדו לתוך "משפחת אדם וחוה" בכל זמן ובכל מקום, בלי תנאי ובלי הבדל. המימד ה"אנושי" אינו מכיל אף אחד ממאפייניו הפרטניים של פלוני או של אלמונית; הוא מתייחס לרעיון של זהות בסיסית הנתפסת כאחידה בכלנו – זו שמצויה בכל אחת ואחד מאיתנו "מתחת" (או "מעל" או "בתוך" או "מעבר") לכל התכונות, השיוכים ושאר ההבדלים הרבים מספור אשר מקטלגים אותנו לקבוצות שונות ולפרטים ייחודיים ויוצרים את שונותנו האינסופית. במובן זה, האנושי הוא בלתי אישי; הוא מאפיין כללי של כולנו. האנושי אינו "שייך" לאיש מאיתנו; הוא משותף לכולנו במובן זה שהוא מתגלם בכל אחת ואחד מאיתנו באופן זהה ואחיד.⁵²

בעלה). תפקידיה הם להגן על הדרת-כבודו של הגבר שלה, להבטיחה ולהאדירה, בעיקר בהתנהגותה המינית. כל חברת הדרת-כבוד מגדירה באופן שונה כמעט מחברתה מהי ההתנהגות המינית הנשית המבטיחה את הדרת-כבודו של הגבר ומהי ההתנהגות המסכנת אותה. אך ברובן גבר אחד יכול לפגוע בהדרת-כבודו של גבר אחר באמצעות אשתו של זה (או אמו, בתו או אחותו), ובמיוחד באמצעות חשיפת מיניותה ומגע מיני איתה.

47 MILLER, לעיל ה"ש 45, בעמ' 124–130.

48 שם, בעמ' 117–123.

49 שם, בעמ' 116–117.

50 שם, בעמ' 117.

51 אני מחויבת להכרה גם בכבודם הסגולי של יצורים חיים אחרים. לכל אחד מהם יש ערך בפני עצמו, כלומר, כבוד סגולי. כבודן הסגולי של חיות שולל לדעתי התעללות בהן. מאמר זה עוסק בכבוד האדם, ולכן אינו נוגע בסוגיה חשובה זו.

52 אני מתייחסת ל"איכות" זו במישור האפיסטמולוגי בלבד, ואיני מתייחסת למישור אונטולוגי. כלומר, איני מתייחסת לשאלה אם "יש באמת" איכות כלשהי המשותפת לכל בני האדם, אלא אני מניחה

"קיום אנושי" הוא קיומו של אדם כאדם, כלומר, כחבר במשפחת אדם וחווה. קיום כזה, על פי התרבות שבה אנו חיים, הוא קיום בתנאי ביטחון ורווחה בסיסיים – גופניים, הכרתיים ורגשיים; קיום המכיל חוויה בסיסית של אוטונומיה להגדרה עצמית ולבחירת ההתפתחות האישית.

תפיסת העולם הליברלית-ההומנית של המחצית השנייה של המאה העשרים מייחסת ערך (חיובי) לאנושיות ולקיום האנושי. ערך (חיובי) זה מכונה human dignity, ובעברית אני מכנה אותו כאמור "כבוד אנושי סגולי". כשם שהאנושיות היא מאפיין רעיוני של כל אדם באשר הוא אדם, כך הכבוד הסגולי נתפס כמאפיין הערכי המוחלט של כל בן אנוש ובת אנוש באשר הם כאלה. הוא מאציל על כל פרט המשתייך לקבוצה האנושית את הזכות המלאה שהסובבים אותו יקבלו את השתייכותו הבלתי-מותנית לקהילה האנושית, יכירו בערכו כחבר מלא בה וינהגו בו כמתבקש מכך.

מעל הדברים מרחפת רוחו של הציווי הקטגורי הקנטיאני: לעולם יש לראות בכל אדם גם מטרה (תכלית) בפני עצמה, ולעולם אין לנהוג בשום אדם אך ורק כאמצעי להשגת מטרה (תכלית) שהיא חיצונית לו.⁵³ ציווי זה נשען על הבחנה רעיונית קטגורית בין אובייקטים, חפצים, שנועדו לשמש אחרים זולת עצמם, לבין סובייקטים, דוגמת בני אנוש, שהם תכליות העומדות בפני עצמן, מתוך עצמן, לשם עצמן. הציווי הקטגורי של קנט אוסר עלינו לבלבל בין שני סוגי הקיום הללו ולהתייחס לסובייקטים אנושיים כאילו היו אובייקטים. סובייקטים זכאים ליחס ההולם את טבעם (כלומר, את היותם "לא-אובייקטים"); הם זכאים ליחס המכיר בהיותם תכליות עצמאיות שלא נועדו לשימוש של אחר. הם זכאים להכרה בכבודם הסגולי.

הכבוד הסגולי הוא אפוא הערך הטבוע בסובייקט האנושי כתכלית שאינה אמצעי לשימוש של אחר. מכאן שהתייחסות לאדם המתעלמת מתכונת הסובייקט שלו, כלומר התייחסות אליו אך ורק כאמצעי למטרה שהיא חיצונית לו עצמו, כאילו היה חפץ, היא פגיעה בכבוד הסגולי, והיא אסורה.

גילומה המובהק ביותר של השקפת עולם ליברלית-הומנית זו הוא במסמך בין-לאומי שאושר בארגון האומות המאוחדות בשנת 1948: ההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות היסוד של האדם.⁵⁴ ההכרזה, שנוסחה לאחר מלחמת העולם השנייה, קובעת כי

שזהו מושג, רעיון, שאפשר לקבל אותו ולבנות עליו בלי קשר לשאלת "עובדתיותו" או "אמיתותו". גישה זו אינה מצריכה גלישה למטפיזיקה מכל סוג שהוא, כגון "משפט טבע". היא גם אינה מחייבת אמונה ש"איכות אנושית" עליונה בהכרח לעומת איכותם של יצורים חיים אחרים; היא פשוט שונה ממנה רעיונית.

53 עמנואל קאנט הנחת יסוד למטפיזיקה של המידות 105 (ש' שטיין עורך, מ' שפי מתרגם, 2003).
54 לתיאור מפורט של ההתפתחות ההיסטורית שהובילה לאימוץ כבוד האדם כערך היסוד של העולם החדש ראו יהושע אריאלי "תורת 'זכויות האדם', מוצאה ומקומה בעיצובה של החברה המודרנית" **משפט והיסטוריה** 25 (דניאל גוטוויין ומנחם מאוטנר עורכים, 1999); MARY ANN GLENDON, A WORLD MADE NEW: ELEANOR ROOSEVELT AND THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS (2002); THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS: A COMMON STANDARD OF ACHIEVEMENT (Gudmundur Alfredsson & Asbjørn Eide eds., 1999).

האנושיות היא בעלת ערך (חיובי) מוחלט ואוניוורסלי. קביעת ההכרזה מתייחסת לכל אדם באשר הוא אדם; לכל מי שהוא "בן/בת למשפחה האנושית", ללא הבדל על רקע דת, גזע, לאום, מין, גיל, מעמד, עדה, נטייה מינית או כל מאפיין אישי או קבוצתי אחר. בתמצית, ערכה של האנושיות נקבע בהכרזה כאקסיומה מוסרית וכחוקה אידיאולוגית חלוטה, והוא מכונה human dignity – כבוד סגולי.

ההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות היסוד של האדם עושה מהלך נוסף: עם קביעת הכבוד האנושי הסגולי כערך היסוד של הקהילה הבין-לאומית אחרי מלחמת העולם השנייה, היא גוזרת ממנו את כל זכויות היסוד של האדם. משמעותה של גזירה זו היא שזכויות היסוד של האדם הן הזכויות הנחוצות לכל חבר במשפחת האדם כדי להבטיח את הכבוד הסגולי, כלומר, את ערכו של הקיום האנושי.⁵⁵ מכיוון שהזכויות הללו נתפסות כהכרחיות לקיום אנושי בסיסי (שהוא כאמור בעל ערך חיובי מוחלט), ההכרזה קובעת כי הן זכויות מוחלטות בכל מקום ובכל תנאי, ולעולם אסור לאיש לפגוע בהן בשום צורה.⁵⁶ ההכרזה מפרטת כי זכויות היסוד הללו כוללות את זכותו של כל אדם לא לרעוב, לא לקפוא מקור, לא לסבול עינויים, לא להיכלא ללא משפט הוגן או להיות משועבד, לא לסבול אלימות מינית, לא להיוותר בלא קורת גג, לא להיות מושחק, לא להיות מנוודה ולא לסבול יחס אשר מבנה אותו כבעל ערך פחות מזה של בני אדם אחרים.⁵⁷ כבודו הסגולי של האדם הוא הבסיס לזכויותיו של כל אדם לרכוש השכלה יסודית, לדבר בלשונו, להחזיק באמונתו או לא להחזיק באמונה כלשהי, לממש את מיניותו או להימנע מפעילות מינית, להקים או לא להקים משפחה כרצונו, וכל שאר הדברים שאנו מחשיבים ל"קיום אנושי". כאמור, גם חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו פותח בקביעה דומה כי "זכויות היסוד של האדם בישראל מושתתות על ההכרה בערך האדם...".

55 רות גביון מתייחסת אל "הרעיון, המצוטט רבות, שכל זכויות האדם נגזרות מרצון לשמור על כבוד האדם... הזכות לא להיות חשוף לעינויים, הזכות לא להיות נאנס... יכולת שליטה של הפרט בחייו ואפשרות להשתתף בהחלטות המתקבלות בקהילה הפוליטית שלו. אי-יכולת לשרוד או אי-יכולת להתחתן ולהביא ילדים לעולם מפאת היעדר אמצעים לתמוך בהם, או אי-יכולת לקנות תרופה סטנדרטית מצילת חיים – כל אלה הינן מקרים שבהם האיום על כבוד האדם ברור ובלוט". ראו רות גביון "על היחסים בין זכויות אזרחיות-פוליטיות ובין זכויות חברתיות-כלכליות" **זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל** 25, 49–50 (יורם רבין ויובל שני עורכים, 2004).

56 ההכרזה קובעת מתי מותר להגביל זכויות יסוד. למשל, למדינה מותר להגביל את חופש התנועה של אדם ולכלוא אותו אם עבר עברה ונשפט כהלכה, בעיקר כדי למנוע ממנו את האפשרות לשוב ולפגוע בזכויותיהם של אנשים אחרים. אבל גם אם הגבלת חופש התנועה נחוצה לשם הגנה על החברה, אסור לפגוע בכבודו הסגולי של האסיר באמצעות הרעבה, עינוי או כל דרך אחרת הפוגעת בקיומו האנושי.

57 ההכרזה אינה מבחינה בין "זכויות שליליות" ל"זכויות חיוביות", כלומר, היא אינה מסתפקת בהטלת איסורים ("אסור להרעיב"), אלא מקנה לכל אדם גם זכויות המחייבות בפעולות "עשה" שניתן להבינן כ"חיוביות" (אם לכל אדם יש זכות שלא יחדרו לגופו בלי הסכמתו, משמעות הדבר היא שעל המדינה להקצות משאבים ולהקים ארגונים שיגנו על כל אדם מפני אונס). לביקורת על ההבחנה בין זכויות "שליליות" ל"חיוביות", ולדחייתה של הבחנה זו, ראו גביון, לעיל ה"55, בעמ' 40–48.

כבוד-מחיה. כבוד-המחיה הוא הערך המיוחס למכלול תכונותיו הממומשות של כל פרט; לכלל הסגולות, הכשרים, היכולות, הנטיות והשאיפות שהוא או היא בחרו לזהות בעצמם, לבנות, להוציא מן הכוח אל הפועל, לממש ולפתח. כבוד-המחיה הוא ערכו של המימוש האנושי הרבגוני המייחד כל פרט על פי בחירתו והגדרתו החופשיות. כבוד זה אינו מתייחס לרעיון של גרעין אנושי בסיסי המשותף לכל בני האדם, אלא דווקא למכלול הקונקרטי המורכב של ייחוד ושוני חד-פעמיים המאפיינים כל פרט אנושי ככזה. זהו כבוד המשווה משמעות ערכית לבחירתו, למאמציו ולהצלחתו של כל אדם להתפתח, לגדול ולממש את הפוטנציאל האנושי הייחודי שלו כפי שהוא מגדיר אותו, לפי עצמיותו האנושית ולפי המערכת הערכית שבמסגרתה הוא בוחר לחיות, כלומר, לפי השילוב המועדף בעיניו של אישיותו, תרבותו וקברתו.⁵⁸

הרובד באישיותנו ובוהותנו המזמין כבוד-מחיה מכיל גם את המאפיינים שאדם בוחר לפתח מתוך הזדהות עם אנשים אחרים המגדירים את עצמם כקבוצה (למשל, פיתוח זיקה למורשת תרבותית כלשהי). כמעט כל אדם בוחר לפתח מאפיינים הקשורים לכמה קבוצות זהות מובחנות. למשל, פלונית יכולה לפתח מאפיינים הקשורים לזהותה היהודית, לזו האמריקנית, לזו הנשית, לזו העירונית, לזו הצמחונית, לזו הפמיניסטית וכיוצא באלה.

אדם יכול להיות בעל אינטליגנציה גבוהה במיוחד והופעה חיצונית מצודדת מאוד, אך לחוש כבוד-מחיה עצמי בראש ובראשונה בזכות האמפתיה שהוא מסוגל לחוש כלפי הסובבים אותו או בשל מסירותו לבעלי חיים; בשל כוח הרצון העז שלו או כישורי הריצה שפיתח בעמל רב; בשל הסוכה המיוחדת שהוא בונה בחג הסוכות או בשל הרהיטות שפיתח בשפת אמו. כבוד-מחיה עצמי זה יכול להתפתח ולהשתנות במהלך חייו. החברה הסובבת אותו יכולה, מצידה, לרחוש לו כבוד-מחיה בשל אותן תכונות שהוא חש בגינן כבוד-מחיה עצמי ו/או בשל תכונות שהוא עצמו אינו שואב מהן כבוד-מחיה עצמי. ההכרה החברתית בסוג זה של כבוד מכוננת בראש ובראשונה מרחב של הכרה, הכלה, קבלה וסובלנות, אשר אופף ומקיף כל פרט ומאפשר לו לפתח את ייחודו האישי והקבוצתי כבחירתו.⁵⁹ יש שההכרה בכבוד-המחיה מחייבת הקצאת משאבים של החברה כדי לאפשר את פיתוח הייחוד האנושי.

מכל האמור מתבהר מדוע כבוד-המחיה מייצר ערך שאינו בר מדידה כמותית ואינו בר השוואה בין-אישית. הדרת-הכבוד נקבעת על פי אמות מידה אחדות (קוד הדרת-הכבוד החברתי) ומתוך השוואה בין "מתמודדים" על מעמד בהיררכייה. הכבוד הסגולי הוא ערך חסר מידה או בעל מידה אחידה בכל בני האדם. כבוד-המחיה, לעומת זאת, נקבע על ידי כל פרט (ו/או על ידי הסובבים אותו) בכל רגע נתון ועל פי אמות מידה

58 למי שאמונים על הבחנתו של ישעיהו ברלין בין חירות שלילית לחיובית, ניתן לקשר בין כבוד-המחיה לבין החירות החיובית שאדם מגשים בפועל. ראו ישעיהו ברלין **ארבע מסות על חרות** 170–220 (יעקב שרת מתרגם, 1987).

59 ניתן לדבר גם על מרחבים האופפים קבוצות ומבטיחים להן זכויות קבוצתיות, אך אני מעדיפה לדבר על פרטים, ולא על קבוצות, גם בהקשרים שבהם הם משייכים את עצמם לקבוצות.

ההולמות אותו באופן ספציפי, ולכן אין מקום להשוואה, לדירוג או לכימות של סוג זה של ערך. כך, כאשר אדם מתמודד בתחרות ספורט וזוכה במדליית זהב, כסף או ארד, הוא זוכה בהדרת-כבוד ביחס לכללי התחרות ולשאר המתחרים; אך כאשר אדם מוקיר בעצמו את חמלתו ליצורים חיים, וחש ערך עצמי בזכות מימושה של איכות זו, זהו ערך שאינו ניתן למדידה, להשוואה או לכימות.

ההכרה בזכויות חברתיות ומשפטיות המושגות על כבוד-המחיה מבטאת קבלה עמוקה של הפלורליזם האנושי, על הצרכים השונים הנגזרים ממנו.

בשל העושר, הרבגוניות והמורכבות של רובד הקיום האנושי הנהנה מכבוד-המחיה, ההגנה על כבוד זה מצריכה זכויות מפותחות, עשירות ומורכבות לאין שיעור מאלה שמצריכה ההגנה על הכבוד הסגולי. מן הכבוד הסגולי נגזרות, בין היתר, זכויות האדם היסודיות לא להיאנס, לא לסבול עינויים ולא לרעוב. לכן ההגנה על הכבוד הסגולי מחייבת, בין היתר, מניעה מוחלטת של אונס, מניעה מוחלטת של עינויים והרעבה, ודאגה לביטחון תזונתי ולביטחון מיני בסיסיים. הזכויות הנגזרות מכבוד-המחיה, אשר מתייחסות למגוון רחב יותר של תכונות אנושיות, הן רחבות הרבה יותר, ולכן בהכרח מוחלטות פחות וחד-משמעיות פחות מן הזכויות הנגזרות מן הכבוד הסגולי. למשל, מכבוד-המחיה נגזרת זכותו של כל אדם ללמוד את שפתה ותרבותה של הקבוצה שהוא משתייך אליה להרגשתו, ולבטא את תחושת השתייכותו הקבוצתית באמצעות קיום מנהגים וטקסים של אותה קבוצה. זכות כזו עשויה להיות רחבה מאוד. היא עשויה להצריך משאבים חברתיים רבים, ועלולה להתחרות או להתנגש בזכויות אחרות של אנשים אחרים. לכן על זכויות הנגזרות מכבוד-המחיה להיות יחסיות ומותנות; על החברה לאזן בינה לבין זכויות אחרות ומטרות חברתיות אחרות, בוודאי כאשר מדובר בזכויות המחייבות הקצאת משאבים.⁶⁰

4. התעמרות בעבודה – תחרות של הדרת-כבוד או פגיעה בכבוד-מחיה או בכבוד סגולי

כדי לחבר את שיח הערכים וסוגי הכבוד שהוצג בסעיף הקודם עם תופעת ההתעמרות בעבודה, אזכיר אפיונים אחדים שהיריגוין מייחסת להתנהגותו של המתעמר. לדבריה, המתעמר מתעמר כדי "להגדיל את ערכן על חשבון הזולת":⁶¹

60 במקום אחר הצעתי כי ס' 2 לחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, שלשונו החלטית ואשר מתייחס ל"כבודו של אדם באשר הוא אדם", מביע איסור מוחלט של פגיעה בכבודו הסגולי של האדם: "אין פוגעים בחייו, בגופו, או בכבודו של אדם באשר הוא אדם." לעומת זאת, ס' 4 לחוק מחייב את המדינה להעניק הגנה טנטטיבית בלבד ל"כבוד האדם" בכללותו, כלומר, לצירוף של כבוד סגולי וכבוד-מחיה: "כל אדם זכאי להגנה [כלשהי, במידות שונות] על חייו, על גופו ועל כבודו." סעיף זה מאפשר את הפרשנות שעל המדינה להעניק הגנה מלאה לכבוד הסגולי, והגנה חלקית ומשתנה על פי הנסיבות לכבוד-המחיה. ראו קמיר "זכויות כבוד סגולי וזכויות כבוד מחיה", לעיל ה"ש 41.

61 היריגוין, לעיל ה"ש 1, בעמ' 133.

"הוא קליפה ריקה שאין לה קיום משל עצמה: זהו פסאודו-אדם... אדם שמעולם לא הכירו בו כבאדם... הכול מתחיל ונגמר בריק [הקיומי שחש המתעמר, החווה את עצמו כ] מבנה של בבואה ריקה וחלולה שהוא תחליף לעצמות".⁶²

היא שבה ומדגישה ש"כדי שיוכלו לקבל את עצמם, מוכרחים [המתעמרים] לנצח ולהרוס אדם אחר, ובדרך זו ישיגו תחושת עליונות עליו... הכוח המניע... הוא הקנאה"⁶³; שהם משכנעים גם את הקורבן, ולא רק את עצמם, שהוא "קיבל את המגיע לו"⁶⁴; ושהם מקווים שבאמצעות ההתעמרות "תובטח לתוקף עמדתו השלטת".⁶⁵ אני מבקשת "לתרגם" אפיונים אלה של המתעמר במקום העבודה משיח פסיכולוגי של בריאות וחולי נפשיים לשיח ערכי, המתייחס לעולם המושתת על הדרת-כבוד. "תרגום" זה מתבסס על תובנות של השיח הפסיכולוגי, שהיה הראשון שאבחן והגדיר את ההתעמרות בעבודה. עם זאת, הוא מתרחק מן השיפוטיות הרפואית המייחסת למתעמר מום או פגם אישיותיים (שיפוטיות שאינה הולמת שיח משפטי), וממיר אותה בניתוח ערכי (שהוא הבסיס הראוי לקביעת כללי משפט). "תרגום" התובנות מן השיח הפסיכולוגי לשיח הערכי מלמד כי התעמרות בעבודה עלולה לצמוח מהתנהלות תחרותית קיצונית של מי שתופס את עצמו כמתמודד על מקומו בעולם שערך הליכה שלו הוא הדרת-כבוד.

מקומות עבודה רבים הם ארגונים הייררכיים, שבהם ערכו של כל עובד נקבע על פי עמידתו בסטנדרטים ארגוניים וביחס לעובדים האחרים. המבנה ההיררכי מעודד תחרות בין העובדים, שכל אחד מהם מבקש להעלות את ערכו בהשוואה לערכם של עמיתיו, וחש כי לשם כך עליו לשחק מולם משחק סכום אפס. במילים פשוטות, מקומות עבודה רבים מקיימים מערכת ערכית מטיפוס של הדרת-כבוד, על כל המשתמע מכך. כאשר הדרת-הכבוד מרוסנת ומתוחמת באמצעות מחויבות לערכים נוספים (דוגמת הכבוד הסגולי וכבוד-המחיה של כל הנוכחים במקום העבודה), אזי התחרות בין העמיתים עשויה להיות מאתגרת ומועילה הן לארגון והן לעובדיו. אולם יש מקומות שבהם נורמות הדרת-הכבוד הן דומיננטיות או אף בלעדיות, והארגון מקדם ומעודד אותן ללא סייג. במקום כזה, עובד שהיה מלכתחילה רגיש במיוחד להדרת-כבודו, חרד במיוחד מבושה ומהשפלה, ובעל אומץ ונכונות להילחם – או שנהיה כזה בעקבות התנסותו במקום העבודה – עלול להיסחף למאבק הדרת-כבוד משולח רסן.

בארגון המעודד את הדרת-הכבוד כערך ליבה בלעדי, עובד אשר רגיש במיוחד להדרת-כבודו ו/או חרד במיוחד מבוש עלול לחוש כי ערכו ומעמדו מאוימים כל העת על ידי כל הסובבים אותו, במיוחד על ידי אלה שהוא והארגון תופסים כ"איכותיים". הוא עלול לחוש שכל מילה או מעשה של עמית נועדו לקדם עמית זה "על חשבוננו"

62 שם, בעמ' 134–135.

63 שם, בעמ' 138.

64 שם, בעמ' 66.

65 שם, בעמ' 115.

בתחרות על הדרת-כבוד ומעמד, כלומר, להשפיל אותו, להקטין את ערכו, להתעלות עליו ולהביס אותו. אם עובד שרגיש להדרת-כבודו מעריך את עצמו אך ורק במושגים של הדרת-כבוד, ואינו חש כבוד סגולי עצמי או כבוד-מחיה עצמי, אזי האיום שהוא חש על הדרת-כבודו הוא איום קיומי מבחינתו: אם עמיתו יגבר עליו, יתעלה עליו, ישפיל אותו ויטול ממנו את הדרת-כבודו, הוא ייותר חסר כל ערך, ריק ומרוקן, כלי מלא בושה וכלימה, ותו לא. מכיוון שהוא חש כי המאבק על הדרת-הכבוד הוא מאבק של "הכל או לא כלום", "לחיים ולמוות", הוא מייחס תפיסה זו גם לעמיתו, ומניח שזה מתמודד מולו כדי להביסו, לביישו וליטול ממנו את הדרת-כבודו לעצמו.

במצב עניינים כזה, אין בעולמו של העובד הרגיש להדרת-כבודו והחרד מביוש מקום לאמפתיה, לחמלה או להתחשבות בעמיתו. הוא מפרש כל מהלך של עמיתו כפגיעה בו עצמו במסגרת סכסוך הדרת-כבוד, ולכן מגיב על כל "פגיעה" כזו במשנה כוח: על מבט שהוא מפרש כמזלזל הוא יגיב בהטחת עלבון; על חיוך שהוא מפרש כמשפיל הוא יגיב בהסתת הסביבה, וכן הלאה. מבחינתו, מתוך עולם הדרת-הכבוד שבו הוא חי, הוא שרוי בקרב הישרדות אכזרי מול אויב מאיים, מעשיו הם הגנה עצמית הכרחית, ולכן כל האמצעים כשרים. העמית-היריב "מזמין את זה" ומקבל כגמולו. כל הימנעות מפעולה מצד העובד הרגיש להדרת-כבודו תאפשר ליריבו "לדרוך עליו" ו"תוציא אותו פראיר".

עתה אזכיר כמה התייחסויות נוספות של היריגוין להתעמרות בעבודה, ואציע כי ניתן "לתרגם" אותן מניתוח פסיכולוגי של אישיות פרוורטי נרקיסית לשיח הכבוד הסגולי וכבוד-המחיה.

מבחינת המתעמר, "אין די בהכנעת האחר, השאיפה היא להפקיע ממנו גם את מהותו".⁶⁶ מעבר לכך, "האחר אינו קיים, אינו נראה ואינו נשמע, הוא רק 'שימושי'. במילונו של הפרוורטי לא מופיעים המושגים 'כבוד האדם' או 'כבוד הזולת'".⁶⁷ ובאשר לקורבן, "כל ההתקפות האלה אמנם אינן הורגות, אבל המותקף מאבד חלק מעצמו".⁶⁸ לכן "ההגדרה של 'הטרדה' [נפשית] במקום העבודה' כוללת כל התנהגות... [ש]עלולה לפגוע באישיות האדם, בכבודו או בשלמותו הגופנית או הנפשית, או להעמיד בסכנה את משרתו, או להעכיר את האווירה במקום העבודה".⁶⁹

במושגים הערכיים של כבוד סגולי וכבוד-מחיה, מתיאורה הפסיכולוגי של היריגוין משתמע כי במאבקו חסר הגבולות על הדרת-הכבוד, המתעמר עיוור לחלוטין לכבודו הסגולי ולכבוד-מחייתו של קורבנו. כדי להשפיל, לבייש ולהקטין את יריבו (במטרה להתגונן, להתחזק מולו ולרכוש הדרת-כבוד לעומתו בעולם הדרת-הכבוד שבו הוא חי), המתעמר אינו מהסס להרוס את אווירת העבודה שהעמית נהנה ממנה או אף את משרתו של זה – שני יסודות אשר חיוניים לכבוד-המחיה של העמית. אך המתעמר אינו מסתפק בכך, ויוצא להשמיד את עצם "מהותו" ו"אישיותו" של עמיתו, עד שזה מאבד כל יום

66 שם, בעמ' 121.

67 שם, בעמ' 136.

68 שם, בעמ' 64.

69 שם, בעמ' 63.

"חלק מעצמו", כלומר, המתעמר שולל את עצם כבודו הסגולי של עמיתו ומנסה לבטלו.

מה שהופך את התנהגותו של המתעמר לפוגענית במידה בלתי נסבלת הוא שהוא אינו מכיר בקורבנו כסובייקט אנושי, כלומר, כתכלית העומדת בפני עצמה. המתעמר מתייחס אל הקורבן אך ורק כאל אמצעי לקידום מטרותיו שלו (במסגרת מאבקי הדרת-הכבוד והמעמד שהוא מנהל). לכן הוא פוגע בו והורס אותו ללא התחשבות באנושיותו וללא מעצורים.

בתמצית, מתעמר במקום עבודה הוא אדם אשר (מאבקו האגרסיבי על הדרת-כבודו במסגרת העבודה) גורם פגיעות קשות, נשנות ומתמשכות לכבוד-מחייתם של עובדים אחרים ואף לכבודו הסגולי של האדם.

מה המסקנה הנורמטיבית הנגזרת מסיפור ההתעמרות בעבודה בשיח זה?

5. כיצד ועד כמה ראוי שהמשפט הישראלי יגן על כבודו הסגולי ועל כבוד-מחייתו של עובד מפני התעמרות?

אני מאמינה שארגון שהוא מקום עבודה יכול וצריך ללמוד, להבין ולבקר – ואולי אף לקבוע – את נורמות הדרת-הכבוד השוררות בו, ולפקח על מאבקי הדרת-הכבוד המתרחשים בין עובדים. אני מאמינה שחוק מדינה צריך להתייחס לכללים או למאבקים של הדרת-כבוד השוררים בארגון או בקהילה כלשהם. למיטב הבנתי, הדרת-כבוד אינה ערך שהמשפט הישראלי מכיר בו, מגן עליו או מתערב בו בכל דרך.

לעומת זאת, אין ספק שחוק המדינה יכול וצריך להתערב כדי להגן על כבודו הסגולי ועל כבוד-מחייתו של אדם. כאמור למעלה, חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו (להלן: חוק היסוד) קובע נחרצות וללא סייג כי "אין פוגעים... בכבודו של אדם באשר הוא אדם", ואוסר בכך, באופן גורף ומוחלט, את שלילת כבודו הסגולי של כל אדם בכל מצב. עוד קובע חוק היסוד כי "כל אדם זכאי להגנה... על כבודו". אני מציעה לפרש קביעה זו כך שכל אדם זכאי להגנה משפטית מלאה על כבודו הסגולי ולהגנה משפטית חלקית, טנטטיבית, תלוית נסיבות, על כבוד-מחייתו.⁷⁰

על פי פרשנות זו, חוק המדינה צריך להגן על קורבן של התעמרות בעבודה לא מתוך התערבות במאבקי הדרת-הכבוד בארגון, אלא מתוך מחויבות מלאה לכבודו הסגולי של הקורבן ומתוך מחויבות (כלשהי) לכבוד-מחייתו. לכן יש בהחלט מקום להתערבות משפטית כאשר מאבקי הדרת-כבוד ארגוניים מכילים שלילה של כבודו הסגולי של עובד או עולים כדי פגיעה חמורה בכבוד-מחייתו.

במילים אחרות, מאבק הדרת-הכבוד של המתעמר הוא עילה להתערבות ארגונית, אך לא משפטית. אולם כאשר מאבק כזה פוגע בכבודו הסגולי של עובד אחר ו/או פוגע באופן חמור בכבוד-מחייתו, המשפט הישראלי יכול ואף מחויב להתערב. הבנת הדינמיקה של הדרת-הכבוד יכולה לקדם את הבנת מקורותיה של ההתעמרות בעבודה.

70 ראו לעיל ה"ש 60.

אולם המשפט אינו אמור ככלל להתייחס למניעים של התנהגויות, אלא רק להתנהגויות עצמן, כאשר הן פוגעות באנשים ובערכים מוגנים. לכן גם אם המשפט מתעלם לחלוטין ממאבקי הדרת-הכבוד שגורמים להתעמרות בעבודה, עליו להתערב על מנת למנוע התנהגויות אשר פוגעות בכבוד הסגולי או בכבוד-המחיה של עובדים.

פרק ג: הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה

1. מדוע נחוץ חוק ומה צריך להיות הגיונו?

כאמור בסעיף הקודם, בעקבות ההכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות היסוד של האדם, חוקי-יסוד: כבוד האדם וחירותו מכיל את הבסיס המשפטי לשלילה משפטית מוחלטת של פגיעה בכבוד הסגולי (בסעיף 2) ולהענקת הגנה מלאה על הכבוד הסגולי והגנה חלקית על כבוד-המחיה (בסעיף 4).⁷¹ הוראות חוק היסוד הן בסיס מספיק לשפיטה האוסרת פגיעות בכבוד הסגולי ומגינה על הכבוד הסגולי ועל כבוד-המחיה בכל תחומי החיים, לרבות מפני התעמרות בעולם העבודה. אולם נכון וראוי יותר לגבות את חוק היסוד, שהוא תמציתי וכוללני מטבעו, בחקיקה מפורטת לגבי כל תחום בין-אישי. כך עושה, למשל, החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית,⁷² שנחקק שש שנים לאחר חוק היסוד במטרה לפרט את הוראותיו בהקשר של התנהגות בין-אישית הקשורה למין, למגדר, למיניות ולנטייה מינית.

גם הטרדה מינית, כמו התעמרות בעבודה, מונעת פעמים רבות על ידי תאוות המטריד להגדיל את הדרת-כבודו באמצעות (ביוש) המוטרד/ת.⁷³ הטרדה מינית שאסורה בישראל היא הטרדה מינית אשר משרתת אולי את צורכי הדרת-הכבוד של המטריד אך פוגעת בכבודה הסגולי של המוטרדת ו/או פוגעת פגיעה קשה בכבוד-מחית. החוק למניעת הטרדה מינית אינו מתייחס למניעי הדרת-הכבוד שמפעמים אולי במטריד, אך הוא מצהיר בסעיפו הראשון כי מטרתו בהגבלת ההטרדה המינית היא להגן

71 ש.ס.

72 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.

73 כל האמור לגבי מטריד ומוטרדת נכון גם לגבי מטרידה ומוטרד. לדיון ראו אורית קמיר **כבוד אדם וחווה – פמיניזם ישראלי, משפטי וחברתי** 323 (2007); קמיר **זה מטריד אותי**, לעיל ה"ש 15, בעמ' 189: "בחברת הדרת כבוד, פגיעות בהדרת כבוד הן חלק בלתי נפרד מן ההתנהלות החברתית הרגילה והתקינה. זו הדרך שאדם רוכש לעצמו הדרת כבוד (על חשבון הסובבים אותו). לכן בחברה כזו ההתנהגויות שאנו מכנים היום הטרדה מינית הן חלק בלתי נפרד מן ההתנהלות החברתית הרגילה והתקינה... הן אמצעי להאדרת הדרת כבודו של המטריד על חשבון המוטרדת והגבר שלה. חברת הדרת כבוד פטריארכלית, אם כן, מכילה דפוס טבוע של הטרדות מיניות של נשים. המאבק, בחברה כזו, אינו נגד התופעה, אלא נגד מטריד מסוים שהצליח לפגוע בהדרת כבוד משפחתית."

על "כבוד האדם", כלומר, על כבוד סגולי וכבוד-מחיה (כמו גם על החירות, הפרטיות וקידום השוויון בין המינים).

לצד הצהרה ערכית זו, החוק מפרט רשימה סגורה של שש התנהגויות שהן ורק הן, כאשר הן עולות כדי פגיעה בכבוד הסגולי או כדי פגיעה חמורה בכבוד-המחיה, ייחשבו הטרדה מינית אסורה. הרשימה קצרה וסגורה מפני שאיסורי החוק הם גם פליליים, ואיסור פלילי צריך להיות מזערי, מפורש ומדויק ככל האפשר. ביזוי והשפלה של אדם בשל מינו, מיניותו או נטייתו המינית הוא אחד משישה סוגי ההתנהגות האסורים בחוק למניעת הטרדה מינית, כאשר התנהגות כזו פוגעת בכבוד הסגולי או פוגעת קשות בכבוד-המחיה.⁷⁴

במקומות אחרים פירטתי מדוע – אף שחוק היסוד יכול להוות בסיס לטיפול שיפוטני בהטרדה מינית הפוגעת בכבוד האדם – חשוב להגדיר כללים משפטיים מדויקים בחקיקה ראשית מפורטת. כבר במאמר שבו הוצגה לראשונה הצעת החוק למניעת הטרדה מינית הבהרתי את עמדתי כי הטרדה מינית כפגיעה בכבוד האדם וחירותו יכולה להיחשב אסורה על ידי חוק היסוד עצמו. אולם גישה זו, אף שהיא אפשרית, אינה מיטבית. היא מטילה נטל כבד הן על הציבור, הן על ציבור המשפטנים והן על המערכת השופטת. נוסף על כך, גישה זו עלולה להוביל לטיפול חלקי ומפוזר בתופעת ההטרדה המינית, במקום להתמודדות מערכתית רחבה עם התופעה כולה על שלל פניה. ללא חוק מפורט וממצה, רק היבטים שיגיעו במקרה לפני בתי המשפט יזכו בהסדרה, ואילו אחרים ייוותרו בלתי מטופלים.

זאת ועוד, בהעדר חקיקה מסוימת המתייחסת בפירוט לפגיעה בכבוד האדם בהקשר של הטרדה מינית, בתי דין ובתי משפט שונים עלולים לצקת משמעויות ופרשנויות שונות למושגים רלוונטיים, ולהרחיב או לצמצם את ההגנה מפני הטרדה מינית על פי הרכיבי השופטים ויחסם למקרים הספציפיים שהגיעו לפתחם. כך קרה בארצות הברית (שבה איסור ההטרדה המינית אינו קבוע בחוק), והדבר פוגע בעקרונות יסוד של המשפט: יציבות, ודאות והסתמכות. מעבר לכל אלה, איסור רחב של הטרדה מינית הוא מהפך נורמטיבי חשוב ומשמעותי, וראוי שהוא ייעשה בחקיקה ראשית, כאשר בית המחוקקים נותן את דעתו לכל יסוד ולהשתלבותם זה בזה. לנוכח כל השיקולים הללו הצעתי כי "הדרך הרצויה ביותר להתמודד עם תופעת ההטרדה המינית במשפט הישראלי היא חקיקה ראשית למניעת הטרדה מינית בכל תחומי החיים, שתגדיר את ההטרדה המינית בראש ובראשונה כפגיעה בכבוד האדם וחירותו".⁷⁵

74 פרשנות זו של החוק עמדה ביסודו מיום חקיקתו, ואני מציעה אותה בפרסומים רבים. בתי המשפט ובתי הדין לעבודה אינם משתמשים במושגי הכבוד המוצעים, אך ברוב פסיקותיהם ניתן לזהות את רוח הדברים. יש מקרים שבהם בתי משפט או בתי דין אינם מבחינים בין כבוד סגולי וכבוד-מחיה לבין הדרת-כבוד. נויה רימלט מבקרת אותם על כך, אף שהיא אינה משתמשת במינוח הכבוד המוצע כאן ומתעלמת ממנו. ראו נויה רימלט הפמיניזם המשפטי מתאוריה למעשה – המאבק לשוויון בין המינים בישראל ובארצות הברית 202–226 (2010).

75 אורית קמיר "איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?" משפטים כט 317, 377 (1998) (להלן: קמיר "איזו מין הטרדה").

גם מקץ עשרים שנה אני ממשיכה להחזיק בדעה זו – הן לגבי הטרדה מינית והן לגבי שאר סוגי הפגיעה בכבוד האדם, לרבות התעמרות בעבודה. אני מאמינה שכמו לגבי יחסים בין-אישיים הקשורים למין, למגדר, למיניות ולנטייה מינית, נכון וראוי לחוקק חוקים ספציפיים נוספים, אשר יגדירו, ביחס לתחומים חברתיים שונים, אילו התנהגויות פוגעות בכבוד הסגולי ומזיקות לכבוד-מחייתו של אדם במידה שהחוק אינו מוכן להתיר. כל חוק ספציפי כזה יכול לשרטט את גבולות המותר והאסור בתחום חיים מסוים, ולאפשר חינוך ומניעה. כל חוק יגדיר את המושגים הרלוונטיים להגנה על כבוד האדם בתחום שהוא מסדיר, ויקבע את גבולות הפרשנות הסבירים. כל חוק יבהיר את הרציונל הערכי להתערבותו בחיי הבריות ואת גבולות ההתנהגויות שהוא מטפל בהן, ובמקרה הצורך יכיל רשימה (סגורה או פתוחה) של מצבים שהוא חל עליהם.

יחסים בין-אישיים בעולם העבודה הם תחום חשוב במיוחד בחיי מרבית האוכלוסייה, שראוי להבהיר לגביו, בחקיקה ספציפית, מהן ההתנהגויות הפוגעות בכבוד הסגולי ואילו התנהגויות מזיקות באופן בלתי נסבל לכבוד-מחייתו של אדם. מרבית האוכלוסייה הבוגרת מבלה שעות רבות מדי יום בעולם העבודה. במסגרת זו רוב הישראלים והישראליות (כמו חבריהם וחברותיהם בכל העולם) מבקשים לממש את עצמם מבחינה מקצועית, ובתוך כך להביא לידי ביטוי את כישוריהם התבוניים, הרגשיים, היצירתיים והחברתיים. הם מפעילים את משאביהם האנושיים ובונים לעצמם כבוד (מחיה) בעיני עצמם ובעיני עמיתיהם (לרבות הממונים עליהם ומעסיקיהם). לגבי רבים, מקום עבודה הוא בית, ולאינטראקציות במסגרתו יש השפעה עצומה על איכות חייהם.

המושקעות הרבה בעולם העבודה מעצימה את חשיבותו של היחס שהעובדים מקבלים מן הסובבים אותם: כדי להצליח לממש את כישוריהם ולפתח את יכולותיהם, את זהותם וערכם, הם זקוקים לתחום מחיה מכבד ומאפשר. הם צריכים לחוש נינוחים, רגועים ושלווים כדי שיוכלו להתרכז, להפיק מעצמם את המיטב ולגבש זהות מקצועית חיובית. כדי לפרוח כעובדים וכבני אדם, הם צריכים לא לחוש מאוימים, נרדפים, חשודים או מושפלים.

מרכזיותו של עולם העבודה לזהותם, בשילוב עם תלותם הקיומית במשכורת המשתלמת בגין עבודתם והחשש מאבטלה, מונעים את רוב העובדים מלעזוב את מקום עבודתם. במונח זה, הם "קהל שבוי". מאפיין זה של עולם העבודה מעצים עוד יותר את חשיבותם המכרעת של האווירה והאקלים השוררים במקום העבודה ושל חוויית העבודה של העובדים.

בשל כל הסיבות הללו החוק מבטיח לעובדים לא רק הגנה פיזית וכלכלית, אלא גם הגנה חברתית וערכית. כך, חוק-יסוד: חופש העיסוק⁷⁶ קובע את זכות היסוד של כל אזרח או תושב בישראל לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד. חוק היסוד אוסר פגיעה בחירות זו, ומחייב את רשויות המדינה לכבדה. חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, אוסר הפליה לרעה של עובד או מבקש עבודה, בין היתר בשל גיל, מין,

76 חוק-יסוד: חופש העיסוק, ס"ח התשנ"ד 90.

מעמד אישי, הורות, גזע, דת, לאומיות, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה או הזדהות פוליטית. החוק דורש שלכל אדם בעולם העבודה – יהיו תכונותיו ומאפייניו אשר יהיו – יובטח יחס שוויוני, הוגן, נאות ומכבד, שיאפשר לו לממש את עצמו ולפתח באופן מיטבי מקצועיות, הצלחה וכבוד. נוסף על כך, החוק למניעת הטרדה מינית קובע שסביבת עבודה חייבת להיות נקייה מהטרדה מינית ומהתנכלות, כלומר, שכל עובדת ועובד זכאים לעבוד ללא חשש מפגיעה, מניצול או מביזוי הקשורים למינם, למיניותם או לנטייתם המינית.

כשם ש"הטרדה מינית" היא השם שניתן בחוק להתנהגויות בין-אישיות שקשורות למין, למגדר, למיניות ולנטייה מינית ואשר פוגעות בכבוד הסגולי או מזיקות לכבוד-המחיה במידה שהחוק אינו מתיר, כך ראוי שהחוק יגדיר "התעמרות בעבודה" בהקשר של יחסים בין-אישיים במקום העבודה. הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה (המובאת בנספח למאמר זה) נוסחה מתוך תפיסה זו של חברה, משפט, תרבות, ערכים וכבוד האדם, והיא משקפת אותה ומבקשת ליישמה.

2. סעיף 1 – מטרת החוק

סעיף הראשון של הצעת החוק קובע כי "חוק זה מטרתו לאסור התעמרות בעבודה, בשירות או במוסד להשכלה לבוגרים, כדי להגן על כבוד האדם וחירותו, על רווחתו ועל חופש העיסוק". סעיף זה נועד בראש ובראשונה לקשור את הטיפול החקיקתי בהתעמרות בעבודה לחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, ולהצהיר כי המאבק בהתעמרות בעבודה נועד לחזק את ערכי היסוד של מדינת ישראל ולהגן עליהם. לצד כבוד האדם וחירותו מוזכרים גם רווחתו של כל אדם במסגרת העבודה וחופש העיסוק כערכים נוספים שהחוק נועד לחזקם ולהגן עליהם.

מעבר לערכי ההצהרתי, סעיף המטרה נועד לכוון את הציבור בכלל ואת בית המשפט בפרט לבחון בכל מקרה אם נזקה של ההתנהגות עלה כדי פגיעה בכבודו הסגולי של אדם או פגיעה חמורה בכבוד-המחיה שלו. אם ההתנהגות לא הובילה לפגיעה כזו בערכים המוגנים, אין להחיל עליה את החוק.⁷⁷ למשל, סביר לראות הטחת עלבונות מתמשכת בעובד, שמשמעותה היא שהוא חסר ערך אנושי (למשל, "את גוש של כלום"), כהתנהגות העולה כדי פגיעה בכבודו הסגולי; וכך גם לגבי שינויים תזזיתיים מתמשכים של הנחיות עבודה, שבעטיים העובד מאבד תחושת שפיות ויכולת מקצועית. יצירת סביבה לעגנית ומגמדת, שבה עובד אינו מסוגל להיות יצירתי ופורה, עלולה לפגוע פגיעה קשה בכבוד-מחיתו.

77 זו הייתה גם מטרתו של ס' 1 לחוק למניעת הטרדה מינית ("מטרת החוק"). ראו קמיר זה **מטריד אותי**, לעיל ה"ש 15, בעמ' 9–27. אפשר להתייחס לכבוד הסגולי ולכבוד-המחיה בנפרד מרווחת האדם ומחופש העיסוק. לעומת זאת, אפשר לזהות ברווחת האדם ובחופש העיסוק חלקים ליבתיים השייכים לכבוד הסגולי וחלקים פריפריאליים השייכים לכבוד-המחיה. להצגה יסודית של גישה פרשנית זו ראו קמיר "זכויות כבוד סגולי וזכויות כבוד מחיה", לעיל ה"ש 41.

לעומת זאת, אם הרמת קול חוזרת ונשנית אינה נעימה לעובד אך אינה שוללת את ערכו האנושי ואינה מונעת ממנו את האפשרות להתרכז או להרגיש בנוח במקום העבודה, ייתכן שהיא אינה עולה כדי פגיעה בערך מוגן ולכן אינה צריכה להיתפס ברשת הצעת החוק, גם אם סוג ההתנהגות מופיע כדוגמה להתנהגות שיכולה להוות התעמרות בעבודה. כך גם לגבי פגיעה בפרטיותו של עובד על ידי הטיית אוזן קשבת לשיחות טלפון פרטיות שלו או הצצה חוזרת ונשנית מעבר לכתפו על מסך המחשב שלו: פגיעה עמוקה ומתמשכת בפרטיותו של אדם עלולה לפגוע בכבודו הסגולי או לפגוע בפגיעה חמורה בכבוד-מחייטו; אך ייתכן שפגיעה קלה בפרטיות תהווה רק מטריד מעצבן, ולא פגיעה משמעותית המצדיקה התערבות משפטית.

הסעיף הראשון מבהיר עוד שהצעת החוק נועדה לחול גם על התעמרות בצבא, במשטרה, במשמר הגבול ובשירות בתי הסוהר, שהם מוסדות הייררכיים המועדים להתעמרות, וגם על התעמרות בסטודנטים באוניברסיטאות ובמכללות, אשר נושאת לפעמים מאפיינים ייחודיים הקשורים לתהליכי למידה והתפתחות.⁷⁸ הצהרה זו מבהירה כי החוק מבקש למנוע התעמרות מזיקה לא רק במקומות עבודה במשמעותם המשפטית הצרה והדוקנית ביותר, אלא בכלל המקומות שבהם אנשים מבליים חלק ניכר מימיהם ומבנים את דימוים העצמי והחברתי, תוך שהם כבולים במבנים הייררכיים ואינם חופשיים בהכרח לעזוב על פי בחירה חופשית (מפאת שיקולים של פרנסה, השכלה או שירות).

המשטרה, כדוגמה, אולי אינה נחשבת מקום עבודה שדיני עבודה רגילים חלים עליו, אך אין שום סיבה מהותית שאדם בשירות המשטרה יופקר על ידי המדינה להתעמרות במקום העבודה שלו אשר פוגעת בכבוד הסגולי או גורמת פגיעה קשה בכבוד-המחיה שלו. חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו חל על כל אדם במדינת ישראל; ככל שהתעמרות בעבודה היא פגיעה בכבוד האדם המוגן בחוק היסוד, אין סיבה לא להחיל את הגנת חוק היסוד על כל אדם הסובל התעמרות כזו, גם אם מקום עבודתו נקרא "שירות" או אם "עבודתו" היא רכישת השכלה גבוהה. כאשר בית הדין לעבודה אינו מוסמך לעשות זאת, יוכלו לעשות זאת בתי המשפט האזרחיים.

בנקודה זו (כמו ברבות נוספות) הצעת החוק מאמצת את השקפת העולם שנחקקה בחוק למניעת הטרדה מינית. כשם שכבוד האדם של שוטרות ושוטרים, חיילות וחיילים, סטודנטיות וסטודנטים מוגן בחוק למניעת הטרדה מינית – אשר מחייב את אנשי המשטרה, אנשי הצבא ואנשי האקדמיה בכל הרמות להימנע מהתנהגויות פוגעניות על רקע מין, מגדר או נטייה מינית – כך מוצע להגן על כבוד האדם של אנשים ונשים בשירות או במוסד להשכלה לבוגרים גם מפני התעמרות בעבודה. משמעות הדבר היא שהתעמרות במובנה המשפטית – זו האסורה בחוק – לעולם אינה יכולה להיחשב "חיונית", "הכרחית" או "לגיטימית", אף לא בשירות גופי ביטחון.

78 ראו איצקוביץ, לעיל ה"ש 14, בעמ' 189–196 (פרק 9, שכותרתו "התנהגויות לא ראויות באקדמיה").

3. סעיף 3 – התעמרות במסגרת עבודה

סעיפה השלישי של הצעת החוק הוא החשוב בה. הוא קובע הגדרה כללית של התעמרות אסורה בעבודה, ומונה רשימה פתוחה של שבע התנהגויות המדגימות אילו סוגים של התנהגויות יכולים להיחשב התעמרות אסורה:

3. התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה:
- (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 שינוין 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;
 - (3) הטלת משימות על האדם שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של אחר ושאינן נוגעות לתחומי תפקידו;
 - (4) הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואיומים;
 - (5) ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר או ייחוס לאדם כישלונות לא לו, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהן;
 - (6) נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי של האדם;
 - (7) נקיטת פעולות שיש בהן כדי לפגוע באופן בלתי סביר בפרטיותו של האדם.

רשימת ההתנהגויות הספציפיות המנויות בסעיף מושתתת על רשימות דומות המופיעות במאמרים מקצועיים העוסקים בהתעמרות בעבודה. מכיוון שהרשימה פתוחה ובלתי מחייבת, מטרתה לסייע לציבור ולמערכת המשפט, בעזרת המחשה והדגמה, ללמוד את גבולות הגזרה של התופעה החברתית שהחוק מזהה ומגדיר כהתעמרות בעבודה. חשובה יותר הגדרתה הכללית של ההתעמרות, המכילה שני יסודות: כדי להיחשב כהתעמרות בעבודה, על ההתנהגות להיות (א) חוזרת ונשנית בכמה אירועים נפרדים; (ב) כזו "שיש בה כדי ליצור עבור [אדם] סביבה עוינת במסגרת עבודה".

החזרתיות המתמשכת לאורך זמן היא יסוד מהותי בהתעמרות בעבודה; היא שמשווה להתעמרות אופי של טרור מתמשך. פגיעה חזרתית מתמשכת מפתחת בקורבן מועקה שהולכת ומעמיקה, תחושת חנק מתהדקת, חוויה של שבי שאין ממנו מוצא,

ואימה גוברת מפני הסבל הצפוי בעתיד. הקורבן נשחק ונחלש. שנתו נפגמת, ועימה נפגעות גם יכולת הריכוז, השליטה העצמית, היצירתיות וההנאה. כל צלצול טלפון או דפיקה בדלת חדרו מקפיצים אותו בחשש שמא המתעמר שב לפגוע בו. הכרסום המתמיד בתחושות הביטחון, השלווה והשליטה בחייו מערער את הקורבן עד היסוד וגורם לו נזק שלעיתים אינו הפיך.

חזרתיות לאורך זמן יכולה להתרחש גם כאשר ההתנהגויות המרכיבות אותה הן שונות. כלומר, כדי לעמוד בדרישת החזרתיות המתמשכת, אין הכרח שהמתעמר יחזור שוב ושוב על התנהגות פוגעת מסוג אחד; די שהוא נוקט פעם אחר פעם התנהגות פוגעת כלשהי. למשל, אם מעסיק מתעמר הטיח בעובדת עלבון צורב, למחרת חיטט בגסות בחשבון הדוא"ל שלה או במגירות שולחנה, מקץ שבוע האשים אותה האשמות שווא בהכשלת הארגון, ויום לאחר מכן בודד אותה על ידי מידורה ואי-הזמנתה לשיבת צוות חשובה – הצטברותן של התנהגויות אלה, אף שכל אחת מהן שונה מן האחרות, משיגה את האפקט המזיק של שחיקה והרס נפשיים אשר פוגעים בכבוד האדם במידה המצדיקה הגנה משפטית.

הצעת החוק אינה נוקבת מספר מסוים של התנהגויות חוזרות או פרק זמן מוגדר שעליהן להימשך. זאת, משום השונות הגדולה המאפיינת כל אירוע אנושי. יש מקרים (כמו זה המתואר בפסקה הקודמת) שבהם ארבע התנהגויות יכולות להפוך מקום עבודה לעוין ולפגוע בכבוד האדם באופן המצדיק הגנה, ויש מקרים שבהם רק עשר התנהגויות ישיגו אפקט זה (כאשר כל אחת מן הפגיעות קלה יותר או כאשר פרק הזמן שחלף בין פגיעה אחת לאחרת ארוך יותר). קביעה מספרית בהקשר כזה עלולה להתגלות כשרירותית, כמגבילה או כדווקנית מדי במצבים עתידיים. כך, למשל, ייתכן ששש הודעות WhatsApp תוקפניות ומזלזלות שנשלחו במהלך חודש מעמית זוטור לעמיתה בכירה יותר יכוננו התעמרות אסורה; ייתכן שבאותו מקום עבודה עצמו יהיה די בשלוש הודעות לכונן התעמרות רצינית, מזיקה ואסורה, אם הן נשלחו לכלל העמיתים במהלך שלושה שבועות והכילו שמועות זדוניות חמורות ביחס לאותה עמיתה; וייתכן שבמקום עבודה אחר רק הודעה חמישית לתפוצה של כלל העמיתים תגרום נזק חמור ממש. אי-אפשר להגדיר בהוראת חוק כללית – שמיועדת לחול על אינ-ספור אינטראקציות בין-אישיות בהקשרים חברתיים שונים מאוד – כמה הודעות WhatsApp, באיזו תפוצה, באיזו תכיפות ובאיזו דרגת עלבון יגרמו נזק חמור דיו להצדיק את הפעלת החוק.

אולם בהעדר הנחיה חקוקה חד-משמעית, כיצד יוכרע כל מקרה? המבחן של הצעת החוק אינו "סובייקטיבי" (כלומר, אינו מנקודת מבטו הייחודית של קורבן ההתעמרות), אלא "אובייקטיבי" – כזה שנקבע על ידי הציבור והערכאה השיפוטית על פי תפיסות העולם וכללי ההתנהגות הרווחים והמקובלים. כלומר, "השכל הישר" שיחרוץ בכל מקרה כמה אירועים, באיזו תכיפות ובאיזו מידת חומרה יכוננו התעמרות אסורה הוא השכל הישר הקולקטיבי, הקהילתי, ולא זה האישי של המתלונן, אשר עשוי להיות רגיש יותר או אטום יותר מן המקובל. מאליו מובן ש"שכל ישר" זה אינו "מדעי", ואי-אפשר למדוד אותו בכלים מדויקים. מתי אדם מוכפף לפחד ולאיומים רציניים המייצרים עבורו סביבה עוינת? נשאלים שונים ישיבו תשובות שונות לגבי מצבים שונים, אך סביר להניח

שרובנו נחשוב שהערות יומיות בסגנון של "זה לא יעבור בשתיקה" או "חכי חכי, אני אמצא דרך להיכנס בך" מצטברות לאחר שבועות מספר לכלל נזק רציני לקורבן האימים. האם הנזק חמור דיו כבר אחרי שבועיים או שמא נחוצים ארבעה שבועות כדי לעבור את סף החוק? על מנת להכריע בשאלה זו, רובנו נשקלל את מעמד היחסי של המאיים והמאויים, את חוויות העבר שלהם, את האווירה השוררת במקום העבודה וכן גורמים רלוונטיים נוספים כגון אלה.

כך, למשל, רובנו נחשוב שסביבת העבודה נהייתה עוינת אם עמיתים נוספים התחילו להשמיע הערות כגון "פלוני מחפש אותך"; הוא אומר שלכלכת עליו ושהוא ידאג שתצטערי על זה". אף שאי אפשר לכמת את מידת העוינות שהתנהגויות והערות מסוג זה יוצרות, רצון טוב, אמפתיה, רגישות אנושית, נסיון חיים ושיקול דעת יובילו רבים מאיתנו – ובכלל זה שופטים ושופטות – להסכמה מה ייחשב הצקה לא נעימה, שאינה מצדיקה התערבות, ומה ייחשב התעמרות, היוצרת סביבה עוינת ומצדיקה את הפעלת החוק.⁷⁹

הספרות המקצועית העוסקת בפגיעות ובנזקים הנגרמים לקורבנות ההתעמרות בעבודה מתארת בפירוט את תהליך השחיקה וההיחלשות שגורמת חזרתיות לאורך זמן של התנהגויות פוגעות.⁸⁰ זהו תהליך דומה למתואר בספרות המקצועית לגבי קורבנות של התנהגויות אסורות אחרות המתאפיינות בחזרתיות מתמשכת לאורך זמן, כגון הטרדה מאיימת (stalking), אלימות במשפחה או פגיעה מינית מתמשכת. המשפט, ככלל, מורגל בהגדרת התנהגויות אסורות שמתרחשות בפרק זמן קצר ומתוחם. הטיפול בחזרתיות מתמשכת מהווה אתגר אשר מותח את גבולות החשיבה המשפטית ומחייב גמישות ויצירתיות. אתגר זה מעורר בחלקנו חרדה כאשר חקיקה משיתה אותה על הדין הפלילי (למשל, במקרה של הטלת האיסור הפלילי על הטרדות מיניות שמתהוות על ידי הצעות מיניות חוזרות ונשנות שאינן רצויות או התייחסויות חוזרות ונשנות לא רצויות למיניותו של אדם).⁸¹ אולם הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה אינה פלילית, אלא אזרחית, ולכן אינה צריכה לעורר חרדה.

המושג "סביבה עוינת" אומנם אינו מופיע בחוק הישראלי למניעת הטרדה מינית, אך הוא מוכר לבתי הדין לעבודה מן ההבניה האמריקנית של הטרדה המינית, אשר אומצה בשירות המדינה הישראלי עוד לפני חקיקת החוק.⁸² סביבת עבודה עוינת היא סביבת

79 אני נמנעת משימוש בדמות הספרותית "האדם הסביר" משום שהשלכות השליליות הרבות שיש לשימוש זה. לפירוט ולדיון ראו אורית קמיר "איך הרגה הסבירות את האשה – חוס דמם של האדם הסביר" והישראלית המצויה' בדוקטרינת הקנטור בהלכת אזולוס" פלילים ו 137 (1997).

80 איתן מאירי מביא בספרו סיפורים אישיים רבים של אנשים שפגש וטיפל בהם בשנות התמודדותו המקצועית עם ההתעמרות בעבודה. ראו מאירי, לעיל ה"ש 13, בעמ' 177–195.

81 איסורים אלה קבועים בס' 3(א)3 ו-4(א)3 לחוק למניעת הטרדה מינית. היו מי שחששו כי הימנעות מציון מספר מדויק של פעמים או משך זמן מדויק תפגום בוודאות הנדרשת מן המשפט הפלילי, שיש בכוחו להטיל עונשים ולשלול חירות. עם זאת, לא ידוע לי על קשיים שהתעוררו בהליכים משפטיים שהתנהלו מכוח הוראות אלה של החוק.

82 להצגה ולדיון ראו קמיר "איזו מין הטרדה", לעיל ה"ש 75; קמיר זה מטריד אותי, לעיל ה"ש 15.

עבודה שעובד אינו יכול לחוש בה ביטחון ושלווה במידה שיש בה כדי לאפשר לו למצות את הפוטנציאל המקצועי שלו וליהנות מרווחה אישית. זו סביבה שאדם חווה אותה כ"שטח אויב": הוא מרגיש שאין "מפרגנים" לו, שאורבים לו, שמצפים לראותו מועד ונכשל, ששמחים לאידו כאשר הוא אינו מצליח ואין משתתפים בשמחתו כאשר הוא מוכיח את עצמו. לפעמים החוויה היא של "שדה מוקשים": כל מילה שיאמר וכל מעשה שיעשה עלולים לגרור התפוצצות של הקנטות, צעקות, שמועות, עלבונות, "דקירות". "שטח אש" הוא מטפורה מבארת נוספת: העובד מרגיש שמתווחים אותו בהערות מזלזלות ויורים בו שנינויות לעגניות; הוא חש כלוח מטר, שבכל רגע עלולים לפלח אותו חץ או כדור; הוא שרוי במתח תמידי לקראת "היתקלות"; הוא מסתובב במקום העבודה "לובש שריון", אינו מעז לחוש הרפיה, וכל גופו מתקשה. אין זה נדיר שמצבים אלה, אשר מגבירים את המתח באופן משמעותי, מובילים לא רק לפגיעות נפשיות קשות, אלא גם לפגיעות בבריאות הגוף, כגון כאבי שרירים, בעיות במערכת העיכול, קשיי שינה, פריצות דיסק, התקפי לב, מקרי שבץ מוחי, ויש הסבורים שגם התפרצויות של סרטן.

כאשר ההאשמות, ההטעיות, ההשמצות ו/או הצעקות תכופים ואינטנסיביים, סביבת העבודה עלולה להיות עוינת עד כדי כך שהעובד יאבד כל תחושה של ערך עצמי. סביבת עבודה כזו שוללת את כבודו הסגולי. כאשר עוינות הסביבה משתקת או מדכאת את יכולתו של העובד לממש את יכולותיו המקצועיות והאנושיות, חומרת הפגיעה בכבוד-המחיה שלו מצדיקה התערבות משפטית. מאליו יובן שבנסיבות כאלה רווחתו של העובד נפגעת באופן ממשי.

גם "סביבה עוינת", כמו "חזרתיות מתמשכת", מוגדרת בהצעת החוק כיסוד "אובייקטיבי", כלומר, התקיימותה אינה נקבעת על פי תחושתו ה"סובייקטיבית" של הקורבן, אלא על פי אמות מידה כלליות שבית המשפט מבטאן. עם זאת, הסעיף נמנע משימוש בדמותו של "האדם הסביר", כדי לא להכפיף את קורבן ההתעמרות לבחינה אם הוא דומה דיו, בעיני בית המשפט, ל"אדם סביר".

נוסח סעיף 3 מביא בחשבון שייתכן שכמה אנשים ישתתפו בהתעמרות בעבודה, באופן שהתנהגותו של כל אחד מהם, בנפרד מן ההתנהגויות האחרות, אינה עולה כדי התעמרות אסורה. קריאה סבירה של הסעיף כוללת בו גם איסור התעמרות קבוצתית. ייתכן ששלושה עמיתים יפיצו כל אחד שמועה מזיקה אחת על עמית רביעי, או יאיימו עליו "רק" פעמיים כל אחד, או ייחסו לו כשלונות של אחרים, או יחטטו מדי פעם בכליו עד שהוא יחשוש לעזוב את שולחנו. מכיוון שהמטרה היא להגן על כבוד האדם, ומכיוון שהצעת החוק קובעת איסור נזיקי, ולא פלילי, הסעיף מגדיר גם מצב כזה כהתעמרות אסורה, ומאפשר לתבוע את קבוצת המתעמרים יחדיו בגין התעמרותם המשותפת. (מכך נובע שהמעסיק חייב למנוע גם התעמרות קבוצתית כזו, שנזקה עלול להיות חמור לאין שיעור מהתעמרותו של אדם יחיד.)

4. סעיפים 4 ו-5 – איסור התעמרות, עוולה אזרחית ופיצוי ללא הוכחת נזק

סעיף 4 להצעת החוק מטיל איסור גורף על כל אדם להתעמר בכל אדם במסגרת עבודה. אף שהצעת החוק מתייחסת רק למסגרות עבודה (ולא לכל תחומי החיים, כפי שעושה החוק למניעת הטרדה מינית), מוצע שאיסור ההתעמרות יגן על עובדים, מעסיקים, לקוחות, ספקים ועוברי אורח מפני כל מי שהם באים עימם במגע במסגרת עבודה מסוימת. למשל, האיסור המוצע חל על התעמרותה של מנהלת משאבי אנוש באיש המחשבים של הארגון; על התעמרותו של מרצה במרצה עמית או בסטודנטית; על התעמרותו של נהג אוטובוס בנוסעת; על התעמרותו של אזרח בשוטרת מקוף ועל התעמרותו של סוהר באסיר.

סעיף 5 להצעת החוק מבהיר כי האיסור המוצע מקים עוולה אזרחית אך לא עברה פלילית. זאת, להבדיל מן החוק למניעת הטרדה מינית, שמקים הן עוולה אזרחית והן עברה פלילית. מכיוון שהצעת החוק מתייחסת אך ורק ליחסים בין-אישיים במסגרת עבודה, היא מציעה לאפשר לבתי דין משמעתיים (בתוך מקומות העבודה) ולבתי הדין לעבודה לטפל ברוב התביעות שיוגשו על פיה. כאשר אחד הצדדים (המתעמר או הקורבן) אינו עובד או מעסיק במקום העבודה שבמסגרתו מתרחשת ההתעמרות, כלומר כאשר הוא לקוח או ספק של מקום העבודה, מוצע שהתביעה המשפטית (אחרי הליך משמעתי או במקומו) תטופל בבית משפט אזרחי. כך או כך, מוצע שלא יוגשו תלונות במשטרה ולא יוגשו כתבי אישום.

מוצע שבית הדין (או בית המשפט) שידון בהתעמרות בעבודה יוכל לפסוק לקורבן פיצוי ללא הוכחת נזק עד תקרה של 120,000 ש"ח. משמעות הדבר היא שכמו הטרדה מינית, עצם ההתעמרות בעבודה נתפסת כנזק המזכה את הקורבן בפיצוי, גם אם הוא אינו יכול להוכיח נזק ממון. כאשר ניתן להוכיח נזק ממון (למשל, עקב אובדן ימי עבודה או עלות טיפול רפואי) מוצע שבית הדין (או בית המשפט) יהא רשאי לפסוק פיצוי בגין הנזק הממוני וגם פיצוי בגין עצם ההתעמרות.

סעיף 10(ב)(2) מציע עוד שנוסף על פסיקת פיצויים בגין התעמרות בעבודה, יוכל בית הדין לעבודה "ליתן צו מניעה או צו עשה; בכואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע".

5. סעיף 6 – אחריות המעסיק וחובותיו במסגרת עבודה

סעיף 6 מציע שכל מעסיק במשק יהיה אחראי למניעת התעמרות במסגרת העבודה שבשליטתו. מוצע שכל מעסיק יחויב "לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל התעמרות במסגרת עבודה ולבירור התלונה" (סעיף 6(א)(1)), ו"לטפל ביעילות וללא דיחוי במקרה של התעמרות במסגרת העבודה שידע אודותיו,⁸³ וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע

83 החיוב לטפל בכל התעמרות בעבודה שנודעה למעסיק מחייב אותו לטפל לא רק באירועים שהוגשו

את הישנות ההתעמרות כלפי המתלונן וכלפי אחרים במסגרת העבודה, וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן בעקבותיה" (סעיף 6(א)(2)). עוד מוצע שמעסיק המעסיק יותר מעשרים וחמישה עובדים יחויב לקבוע תקנון המפרט מהי התעמרות בעבודה וכיצד אפשר להתלונן עליה, ויפרסמו בין עובדיו (סעיף 6(ב)).

על פי המוצע, אי־עמידה של מעביד בחובותיו אלה תטיל עליו אחריות נזיקת להתעמרות שביצעו עובדו או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, או אף ספק או לקוח, במסגרת העבודה. כלומר, מעביד שלא עמד בחובותיו למנוע התעמרות בעבודה ולטפל כהלכה בכל מקרה של התעמרות יישא באחריות נזיקת, וקורבן ההתעמרות יוכל לתבוע ממנו פיצויים.

מכיוון שהתעמרות בעבודה יכולה להתבצע על ידי כמה אנשים, שכל אחד מהם תורם לה את חלקו, הצעת החוק מחילה את חובות המעביד ואחריותו גם על מצב כזה. כלומר, על מעסיק למנוע גם התעמרות קבוצתית בעבודה ולטפל בה ביעילות, ואם לא מילא את חובותיו על פי הצעת החוק, הוא יישא באחריות לנזק שגרמה ההתעמרות הקבוצתית.

מבנה זה נועד לעודד מעבידים לנקוט אמצעים סבירים למניעת התעמרות בעבודה ולטיפול בכל מקרה של התעמרות שנודע להם עליו בכל צורה שהיא: מעביד שפעל למניעת התעמרות במסגרת העבודה לא יישא באחריות ולא ישלם פיצויים בגין נזקי התעמרות שביצע עובדו או אדם אחר במסגרת העבודה.⁸⁴

פרק ד: אימוץ עקרונותיה של הצעת החוק על ידי בתי הדין לעבודה

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית ב־1 ביולי 2015, בקולותיהם של כמעט מחצית מחברי הכנסת, אך לא קודמה הלאה. עם זאת, תובעות ותובעים ברחבי הארץ החלו להסתמך על הצעת החוק כדי לתבוע פיצויים בגין עוגמת נפש שנגרמה להם עקב התעמרות בעבודה שפגעה בכבוד האדם. שופטות אחדות בבתי דין אזוריים לעבודה קיבלו את התביעות, ובתוך כך החלו ביצירתה של הלכה פסוקה המגדירה את חומרת ההתנהגויות המהוות התעמרות אסורה בעבודה.

ב־10 בפברואר 2016 התפרסמו שני פסקי דין של שני בתי דין אזוריים לעבודה שפסקו לתובעים פיצויים בגין עוגמת נפש שנגרמה להם עקב התעמרות בעבודה שעלתה כדי פגיעה בכבוד האדם. אחד מפסקי הדין ניתן בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בגנים תלונה, אלא גם באירועים שהידיעה על אודותיהם הגיעה אליו בצורת דיווח או שמועה מצד שלישי או באופן אנונימי.

84 מבנה זה והגיונו דומים לפל לאלה של ההוראות בנוגע לאחריות מעסיק המצויות בחוק למניעת הטרדה מינית.

על ידי השופטת דיתה פרוז'נין ונציגי הציבור נתן מזרחי ואליעזר יערי.⁸⁵ השופטת פרוז'נין פותחת את הדיון בסוגיה בקביעה הבאה:

"בעת האחרונה גברה המודעות להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. המדובר 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...⁸⁶

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 עברה בכנסת בקריאה טרומית בחודש 7/2015, ובדברי ההסבר להצעת החוק הודגש כי מדובר בתופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים, כי התעמרות במסגרת עבודה 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, וכי התעמרות במסגרת עבודה פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו ובתפקודו המקצועי. לא אחת פוגעת ההעסקה הפוגענית אף בבריאותו הגופנית או הנפשית של העובד. ביטוייה המעשיים של התעמרות בעבודה הם 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.

יתר על כן, מחקרים מלמדים שנוזקי ההתעמרות בעבודה אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות; גם מי שנכחו בסיטואציה של התעמרות בעבודה עשויים להגיב באופן דומה לצד הנפגע. בנוסף, התעמרות בעבודה מזיקה למעסיק, נוכח גידול בימי היעדרויות של עובדים (ימי מחלה וכד'). נזק עקיף למעסיק עלול להיגרם בשל פגיעה במוטיבציה של העובדים, דבר המשליך על איכות השירות הניתן על ידם לצדדים שלישיים (לקוחות).⁸⁷

השופטת ממשיכה ומציגה ממצאים עיקריים של הסקר שערך בנושא זה משרד הכלכלה,⁸⁸ ולבסוף מדגישה:

85 סע"ש (אזורי י"ם) 38335-03-14 נפתלי – משרד ראש הממשלה (פורסם בנבו, 10.2.2016). התובע

יוצג על ידי עו"ד נעמי לנדאו ונאוה פינצ'וק-אלכסנדר.

86 השופטת מפנה (שם, בעמ' 14 לפסק דינה) למאמרה של אלמוג, לעיל ה"ש 7.

87 עניין נפתלי, לעיל ה"ש 85, בעמ' 14-15 לפסק הדין.

88 ראו פפרמן ובר-צורי, לעיל ה"ש 10.

"יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד אף כי הינן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומהפררוגטיבה הניהולית של המעביד, כגון הערות על תפקודו, קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק וכד'. כל זאת, כאשר הדבר נעשה על פי מיטב שיפוטו של המעסיק ולא משיקולים זרים, באופן ראוי ותוך שמירה על כבודו של העובד. 'התנכלות תעסוקתית' הינה התנהגות אשר מנקודת מבט חיצונית לעובדת או לעובד נתפסת כפגיעה..."⁸⁹

מן הכלל השופטת עוברת אל הפרט:

"בחינת חומר הראיות שהוצג לפנינו, לאור קווי המתאר שפורטו לעיל, מעלה תמונה עגומה ביותר לגבי המתרחש במעון ראש הממשלה בכל הנוגע לאופן העסקת העובדים, סביבת העבודה שהם חשופים אליה, היחס אליהם והשמירה על כבודם ועל זכויותיהם.

הן בתצהירו של התובע והן בזה של מר אליהו 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 באגרטרל וכד'), השתלחויות בעובדים והעלבתם... מעדותו של... אליהו מתברר עוד כי העובדים חששו להגיש אוכל לגב' נתניהו כי זה היה מפחיד וקשה, כי פחד מתגובותיה וכי העבודה במעון היתה בלתי נסבלת..."⁹⁰

בהמשך מתייחסת השופטת לתחלופת עובדים במקום עבודה, וקובעת כי "תחלופה גבוהה של עובדים מעידה אף היא על העסקה פוגענית"⁹¹. לבסוף השופטת מתייחסת לבסיס לפסיקת פיצויים, בהינתן שהצעת החוק לא נחקקה:

"הקושי המתעורר בפסיקת פיצוי בגין העסקה פוגענית נובע מן העובדה שהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית בלבד, והיא כשלעצמה אינה מהווה עדיין מקור לחיוב מעסיק בפיצוי. נציין כי על פי הוראות הצעת החוק 'התעמרות במסגרת עבודה היא עוולה אזרחית...'. בית הדין האזורי לעבודה רשאי לפסוק בשל התעמרות במסגרת העבודה פיצוי ללא הוכחת נזק שלא יעלה על 120,000 ש"ח (סעיף 5).

חומר הראיות שהוצג לפנינו ופורט בהרחבה לעיל מצביע על העסקה פוגענית חמורה, המצדיקה פיצוי בשיעור גבוה. ואולם מן הטעמים שפרטנו לעיל יש

89 עניין נפתלי, לעיל ה"ש 85, בעמ' 16 לפסק הדין.

90 שם.

91 שם, בעמ' 22 לפסק הדין.

לפסוק פיצוי זה בגין עגמת נפש. מודעים אנו לכך שבתי הדין לעבודה אינם פוסקים פיצוי בגין עגמת נפש אלא במקרים חריגים, ולעיתים נדירות. אולם זאת כאשר פסיקת פיצוי זה מתבקשת בנוסף לראשי תביעה אחרים (פיצויי פיטורים, פיטורים שלא כדין וכד'). לא כך הוא הדבר בענייננו.⁹²

לנוכח כל זאת נפסקו לתובע פיצויים בסך 80,000 ש"ח בגין עוגמת נפש בשל העסקה פוגענית.

הארכת במובאות מפסק הדין מפני שאף על פי שהוא נפסק בערכאה ראשונה, הוא בנוי כפסק דין תקדימי בתחומו, שנועד לשמש תקדים מנחה ופורץ דרך להתייחסות שיפוטית להתעמרות בעבודה. השופטת פרוז'נין מכירה בתופעה החברתית של התעמרות בעבודה, מציינת את נזקיה הקשים, סוקרת ספרות משפטית ומחילה את תובנותיה בפירוט על עובדות המקרה שלפניה. היא אינה נרתעת מלהתייחס להצעת החוק שעברה בקריאה טרומית בלבד, מחילה את הגיונה, ומתווה דרך להיעזר בה אף שלא נחקקה.⁹³

מן העובדות שהשופטת קבעה ניתן להסיק כי אשת ראש הממשלה (להלן: המעסיקה בפועל) ניהלה את מעון ראש הממשלה תוך הקפדה על הדרת-כבודה והדגשת מעמדה הרם. מאחד האירועים שתוארו על ידי אחת העדות, למשל, עולה כי היסוס העדים מלבצע את פקודתה, והערתו של בנה כי הפקודה מיותרת, נחו על ידי כביוש פומבי וכזילות מעמדה, והיא נקטה מייד פעולת תגמול שנועדה להשיב לעצמה את הדרת-כבודה הפגועה על ידי ביוש והשפלה של הצד האחר.⁹⁴ נשמע כי היא פעלה כדי להשיב ליריביה כגמולם (במושגים של הדרת-כבוד), ולהבטיח את עליונותה המעמדית. עמידתה המתוארת בפסק הדין על היגיינה וסטריליות של העובדים במעון והקפדתה על

92 שם, בעמ' 35–36 לפסק הדין.

93 המדינה ערערה על פסק הדין (ע"ע (ארצי) 23325-03-16 מדינת ישראל – נפתלי), בין היתר בטענה שבית הדין הסתמך על הצעת חוק שעברה רק בקריאה טרומית. לבקשת עורכות דינו של נפתלי, המליץ בית הדין הארצי לעבודה למדינה למשוך את ערעורה (השופטים יגאל פליטמן, אילן איטח ורועי פוליאק, ונציגי הציבור שי צפריר ודורון קמפלר), וב-24 באוקטובר אישר בית הדין את הבקשה – שאכן הוגשה – למשיכת הערעור. חזרת המדינה מכוונתה לערער על פסק הדין הפכה אותו לחלוט, ואף שאין בכוחו להוות תקדים מנחה או מחייב, ניתן להתייחס אליו כאל פסק דין שלא הוגש עליו ערעור. ממש בסמיכות לביטול ערעורה של המדינה דיווחה התקשורת על תביעה חדשה של עובדת לשעבר במעון ראש הממשלה בגין התעמרות קשה. בהחלטתו בתביעה זו יוכל בית הדין האזורי לעבודה להתייחס לפסק הדין בעניין נפתלי.

94 "גב' חיים תיארה בהרחבה מקרה שארע בשבת בצהריים כאשר היא וזר... אליהו הכינו ארוחת צהריים והניחו את הסלטים על השולחן בפטיו. בשל פתיחת או סגירת הסכך ביקשה גב' נתניהו להוציא את כל הסלטים, לפנות את השולחן ולערוך מחדש. לאחר שהבן אבנר העיר כי אין בכך צורך משכה גב' נתניהו את המפה, זרקה את כל הכלים והורתה לגב' חיים ולמר אליהו לאסוף הכל תוך 5 דקות, ולערוך מחדש, וכך עשו..." עניין נפתלי, לעיל ה"ש 85, בעמ' 17 לפסק הדין.

אופני הגשת המזון מתיישבות גם הן עם דקדוק בעמידה על הדרת-כבודה של המעסיקה בפועל.

השופטת פרוז'נין אינה מתייחסת להיבט זה של ההתנהגות, כשם שהיא אינה מתייחסת לאבחונים אפשריים של המעסיקה בפועל כפרוורטית נרקיסית, כפרנואידית ו/או כפסיכופתית. אכן, לא אבחונים נפשיים ולא שיקולים מעולם הערכים המושתת על הדרת-כבוד אינם צריכים לבוא בגדר השיח המשפטי. לעומת זאת, השופטת בוחנת את חומרת הפגיעה בתובע (כמו גם בעדי התביעה) במושגים של כבוד האדם, במשולב עם בחינת התקיימותן של חזרתיות מתמשכת, סביבת עבודה עוינת ופגיעה ברווחת העובדים – הכל ברוח הצעת החוק. באותה רוח היא מדגישה עוד כי המבחן השיפוטי הוא אובייקטיבי ("התנכלות תעסוקתית" הינה התנהגות אשר מנקודת מבט חיצונית לעובדת או לעובד נתפסת כפגיעה").⁹⁵

פסק דינה של השופטת פרוז'נין אינו מותיר מקום לספק שהשתלחויות, היטפלויות, ביקורות בלתי נדלות, תובענות מתמדת, תלונות וצעקות שחזרו ונשנו לאורך זמן – יצרו סביבת עבודה עוינת, הזיקו לרווחת העובדים, ופגעו באופן קיצוני בכבוד-מחיייתם במונח זה שהם לא אפשרו להם לממש את הפוטנציאל המקצועי והאנושי שלהם. אירוע שבו מנעה המעסיקה בפועל פינוי של עובדת באמבולנס לבית חולים יכול להיחשב אף שלילה של כבודה הסגולי.⁹⁶ דומה שכאן הפגיעה המעסיקה בפועל עיוורון לאנושיותה של העובדת, ולא התייחסה אליה כאל סובייקט בעל ערך סגולי, כאל תכלית בפני עצמה שאינה רק חפץ לשימוש או אמצעי להמחשת שליטה ומעמד.

אף שהשופטת פרוז'נין אינה מבחינה בין כבוד סגולי לכבוד-מחיה, אין ספק שהיא משתמשת בכבוד האדם (המשולב) של חוק היסוד כאמת המידה הערכית לבחינת מידת ההתעמרות בעבודה. לאור אמת מידה זו היא מכריעה כי הפגיעה בכבוד האדם עלתה כדי הצדקת התערבות משפטית. היא מצרפת קביעה ערכית זו לקביעות העובדתיות כי התנהגויותיה הפוגעניות של המעסיקה בפועל חזרו ונשנו לאורך זמן, באירועים רבים, ויצרו סביבת עבודה עוינת (הן לתובע והן לעדים). שילובם של שלושה יסודות אלה מוביל להכרעה השיפוטית כי התובע הוכיח התעמרות אסורה בעבודה, המצדיקה פסיקת פיצויים.

עד כאן פסק הדין מחיל בנאמנות את הגיונה של הצעת החוק. אולם השופטת אינה מתעלמת מן העובדה הברורה שהצעת החוק אינה חוק ושאי-אפשר לפסוק על פיה. לכן היא מתווה דרך משפטית חלופית לפסיקת פיצויים בגין התעמרות בעבודה. בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק לעובד פיצויים בגין עוגמת נפש. למרבה הצער, הפרקטיקה היא שפיצויים אלה נפסקים לעיתים נדירות, וסכומם נמוך. אולם השופטת פרוז'נין מבדילה

95 שם, בעמ' 16 לפסק הדין.

96 "במקרה אחר בעקבות דרישותיה של גב' נתניהו הרגישה גב' חיים כי אינה יכולה לעמוד עוד על הרגליים, נפלה והרגישה דפיקות לב חזקות ומהירות. לדבריה פרמדיק שהיה במקום הציע לפנותה באמבולנס, אולם גב' נתניהו סירבה, והורתה להודיע לאחד מילדיה של גב' חיים לבוא ולקחתה, וכך היה." שם, בעמ' 17 לפסק הדין.

את המקרה שלפניה ממקרים אחרים, וקובעת כי הפרקטיקה של אי-פסיקת פיצויים בגין עוגמת נפש חלה רק "כאשר פסיקת פיצוי זה מתבקשת בנוסף לראשי תביעה אחרים (פיצויי פיטורים, פיטורים שלא כדין וכד')".⁹⁷ לפי פרשנות זו, כאשר עובד זוכה בפיצויים בגין עילה חקוקה, כגון פיטורים לא כדין, פיצויים אלה כבר כוללים בתוכם גם פיצוי בגין עוגמת הנפש הכרוכה מטבע הדברים בפיטורים לא כדין. לכן במקרה כזה לא מקובל לפסוק גם פיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה עקב הפיטורים הלא-חוקיים, אלא אם כן עוגמת נפש זו הייתה חמורה וקיצונית במיוחד. אולם כאשר עובד תובע פיצויים עצמאיים בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו עקב התעמרות בעבודה, אין סיבה לא לפסוק לו פיצויים אלה כשלעצמם.

כך, השופטת פרוז'נין מסתמכת על ערך כבוד האדם כדי לקבוע כי התובע נפל קורבן להתעמרות בעבודה בדמות התנהגויות חוזרות ונשנות של המעסיקה בפועל לאורך זמן שיצרו סביבת עבודה עוינת, ופוסקת לו פיצויים בסך 80,000 ש"ח בגין עוגמת הנפש שסבל. מהלך תקדימי זה מזמין עובדים ועובדות לתבוע פיצויים בגין עוגמת נפש שנגרמה להם עקב התעמרות בעבודה שהכילה התנהגויות חוזרות ונשנות לאורך זמן שיצרו סביבת עבודה עוינת (בראייה אובייקטיבית) במידה הפוגעת בכבוד האדם.

כעבור שלושה חודשים וחצי, ב־31 במאי 2016, חזרה השופטת פרוז'נין על פסיקה זו בעניינו של תובע אחר, אשר תבע אף הוא פיצויים בגין התעמרות בעבודה במעון ראש הממשלה.⁹⁸ השופטת שבה והציגה את תופעת ההתעמרות בעבודה, תוך התייחסות לספרות מקצועית, להתפתחות הטיפול המשפטי במדינות שונות ולהצעת החוק הישראלית.⁹⁹ ההתעמרות בעבודה במקרה הנדון מתוארת כך:

"בחינת חומר הראיות שהוצג לפנינו מעלה כי התובע היה נתון להעסקה פוגענית במעון במשך תקופת עבודתו שם, ולהתנהגות אשר מנקודת מבט חיצונית

97 שם, בעמ' 36 לפסק הדין.

98 סע"ש (אזורי י"ם) 16783-04-14 אליהו – משרד ראש הממשלה (פורסם בנבו, 31.5.2016). נציגי הציבור היו נחמה אנג'ל ורמי לוי. גם נתבע זה יוצג על ידי עו"ד נעמי לנדאו ונאוה פינצ'וק-אלכסנדר.

99 השופטת הרחיבה את התייחסותה לטענת הנתבעים כי למעסיק יש זכות לנהל את עסקו בלא התערבות. היא קבעה כי הפרוגטיבה הניהולית נתונה כמובן למעסיק, אולם "אין זו מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים מביקורת. הפרוגטיבה הניהולית [היא] כוח אשר יש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיוון, ותוך בחינת עניינו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פרוגטיבה... הפרוגטיבה הניהולית מייצגת את אינטרס 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. על כן זכאי כל עובד שהמעסיק ינהג כלפיו בהגינות, בסבירות, במידתיות, בתום לב ובכל מידה הראויה לשרור ביחסים בין שני הצדדים לחוזה עבודה" (שם, פס' 15 לפסק הדין).

לעובדת או לעובד נתפסת כפגיעה... בעדותו הדגיש התובע כי העבודה במעון היתה בלתי נסבלת. נדרשו ממנו כישורים אשר לא נדרשו ממנו בעת קבלתו לעבודה, וכלל אינם בגדר הדרישות הנדרשות מ'עובד כללי' או מ'עובד תחזוקה וניקיון', וגב' נתניהו נזפה בו לא אחת כי אינו יודע להגיש ואינו אלגנטי מספיק... גם מר סלע העיד כי גב' נתניהו אסרה עליו להגיש לה מים והוא נפגע מאד... התובע הוסיף כי העובדים חששו להגיש אוכל לגב' נתניהו כי זה היה מפחיד וקשה, כי פחד מתגובותיה... וכי כאשר גב' נתניהו הרימה עליו את קולה, לא היה מסוגל לענות לה, ומני נפתלי נחליץ לעזרתו... מחומר הראיות הובהר כי הרמת קול על העובדים היה דבר שבשגרה.¹⁰⁰

השופטת מביאה בפירוט מקרה אחד להמחשה:

"התובע אף תיאר כיצד נדרש לחזור למעון בשעת לילה מאוחרת, משום שהלך לביתו אחר חצות, לאחר שקיבל את אישורו של ראש הממשלה לעשות זאת, אך נדרש לחזור משום שלא קיבל את אישורה של גב' נתניהו...:

'כתבתי [בתצהיר] שהיא החזירה אותי בלי שום הצדקה, סתם להראות שאני הולך הביתה, שגם אני צריך לשאול אותה אם היא צריכה משהו.'

ובהמשך:

'כשחזרתי הביתה היא אמרה לי זה לא בסדר שאתה הולך בלי לשאול אותי אם אני צריכה משהו ובלי להגיד לי לילה טוב, מעכשיו כל פעם תקשר אלי אפילו אם זה 12 או אחת בלילה ותגיד לי לילה טוב'...

מדובר בדרישות בלתי סבירות ומשפילות, שאינן מתחשבות בזכותו של העובד הן ליחס של כבוד, והן לזכותו לעבוד בשעות סבירות.¹⁰¹

השופטת פרוז'ינין מסכמת וקובעת כי "יש לקבל במלואה את טענת התובע כי היה חשוף להעסקה פוגענית במעון, אשר באה לידי ביטוי בנוזיפות, צעקות, השפלות, דרישות מוגזמות ואף בלתי סבירות, כי שררה במעון בתקופת עבודתו אורחה של פחד".¹⁰² עקב כך היא פוסקת לתובע פיצויים בגין עוגמת נפש בסך 75,000

100 שם, פס' 16 לפסק הדין.

101 שם. גם כאן ניתן לראות התנהלות קיצונית של הדרת-כבוד: תחושת ביוש והשבה למבייש "כגמולו" על ידי השפלתו במידה אשר משיבה לכאורה למעסיקה את הדרת-כבודה המחוללת ומבהירה את עליונות מעמדה. בית המשפט אינו מתייחס להדרת-הכבוד, אלא לפגיעה בכבוד-מחייתו ואולי אף בכבודו הסגולי של העובד: להתעלמות מאנושיותו, מערכו הטבוע, מרווחתו.

102 שם, פס' 27 לפסק הדין.

ש"ח (שתשלומם התחלק בין המדינה לבין חברת קלינור, מעסיקתו הישירה של התובע).

במקביל לפסק הדין הראשון שניתן בבית הדין האזורי בירושלים, ב-10 בפברואר 2016, התפרסם גם פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בנצרת בתביעתו של ד"ר אבי אביטל נגד המכללה האקדמית עמק יזרעאל.¹⁰³ פסק דין זה מגולל פרשה סבוכה וכאובה, המציבה סימני שאלה רבים לגבי התנהלותה של המכללה ושל נשיאתה פרופ' עליזה שנהר, אשר לא זה המקום לפרטם. לצורך הדיון הנוכחי ניתן להסתפק בהבאת עובדות רלוונטיות מתוך הכרעתה של נשיאת בית הדין ורד שפר.

התובע, מדען מוח, החל את עבודתו אצל המשיבה כבר בסוף שנת 1998, בשנת 2004 קיבל תקן, ובשנת 2005 קודם לדרגת מרצה בכיר. באותה עת הציע להקים מרכז מחקר פסיכו-ביולוגי, ולמן הקמתו, בשנת 2007, עמד בראשו. בשנת 2009 קיבל התובע מעמד של קביעות במכללה. כפי שהתקדמותו מעידה, התובע נהנה מהערכה גבוהה, אשר באה לידי ביטוי בחוות דעת חיוביות.

בראשית שנת 2011 הצטרף פרופ' יורם פלדון לנבצעת כ"סגן נשיא למחקר ופיתוח", והתקבל בכרחה על ידי התובע. אך מייד עם הגעתו החל פרופ' פלדון להתערב בעבודתו של התובע, לפגוע בו, ולטענת התובע (שלא גובתה בראיות מספיקות) גם לאיים עליו. אחד העדים העיד כי שמע ש"התובע עבד על חולדות ופלדון אמר לו שמעכשיו הוא יעבוד על עכברים, לא אומרים לקולגה אלא לטכנאי, לא אומרים את זה למישהו שהוא מדען עצמאי".¹⁰⁴ התובע טען כי פלדון אמר לו שמרכז המחקר שלו מתנהל בצורה רעה מאוד, ואיים עליו במילים "יש לך סיבות טובות לפחד ממני".¹⁰⁵ סמוך לכך הודיע מנהל הכספים לתובע כי מעתה עליו לקבל את אישורו של פלדון להזמנות ציוד וחומרים.

בעקבות זאת פנה התובע בתלונות לנשיאת המכללה ולגורמים נוספים, אך לא נענה.¹⁰⁶ פלדון שאב עידוד משתיקת המכללה, והחריף את התנכלותו על ידי דרישה כי התובע יתייעץ עימו בהקשרים נוספים, ועל ידי נטילת קרדיט מן התובע לעצמו בלבד.¹⁰⁷ כעבור חודשים ספורים הואשם התובע האשמת שווא בהפצת שמועות על פלדון ובהכפשת שמו, ונדרש להודות בהתנהגות זו ולהתנצל עליה.¹⁰⁸ כאשר סירב להתנצל על מה שלא עשה, קיבל התובע מכתב נזיפה ואזהרה. לאחר מכן הוא נבדק על ידי חוקר פרטי וזומן לבדיקת פוליגרף (אשר בסופו של דבר לא נערכה).¹⁰⁹ סמוך לאחר

103 ס"ע (אזורי נצ') 35082-03-12 אביטל – המכללה האקדמית עמק יזרעאל ע"ש מקס שטרן (פורסם בנבו, 10.2.2016). העניין נדון לפני הנשיאה ורד שפר ונציגי הציבור זאב חיות ודוד אביבי. את התובע ייצגו עו"ד ארנה לין ואח', ובמיוחד עו"ד אורלי אבן זהב.

104 שם, בעמ' 17–18 לפסק הדין.

105 שם, בעמ' 18 לפסק הדין.

106 זאת, לטענת התובע, כי נשיאת האוניברסיטה החליטה לקדם את פלדון לתפקיד נשיא המכללה, כדי שהוא יאפשר לה להיות סגניתו ולהמשיך בכך את העסקתה. שם, בעמ' 19.

107 שם, בעמ' 20 לפסק הדין.

108 שם.

109 שם, בעמ' 23 לפסק הדין.

מכך נודע לתובע כי המכללה סיימה את מינויו כראש מרכז המחקר, ובמקומו מונו לתפקיד פלדון ושני מרצים נוספים. שמו הוסר מאתר המרכז ומכל התכנים שכתב. בשלב זה לקה התובע במחלה קשה, ויצא לחופשת מחלה. המכללה הסירה את שמו מקורסים שהוא היה אמור ללמד, ושיבצה במקומו מרצים אחרים.¹¹⁰

ההתנהגויות המתוארות בפסק הדין תואמות כולן את ההתנהגויות המתעמרות המנויות בהצעת החוק, ונקבע כי הן חזרו ונשנו במספר רב של אירועים נבדלים ולאורך זמן. ההתנהגויות האמורות יצרו סביבה עוינת ופגעו ברוחת התובע עד כדי כך שהוא חלה במחלה קשה. אציין כי בהתנהגותו של פלדון ניתן לראות התנהגות הדרת-כבוד מובהקת: עם כניסתו לתפקידו החדש הוא ביקש להבהיר לתובע את מעמדו בהייררכייה הארגונית, ועשה זאת על ידי השפלתו של התובע כדי לרומם את מעמדו שלו – הוא התייחס לתובע כאל טכנאי, ולא כאל מדען עצמאי, הזהיר אותו שעליו לפחוד מפניו, הכפיף אותו לחובות התייעצות ואישור, והאשים אותו בכוגדנות במוסד. התנהגות הדרת-כבוד זו, כשלעצמה, אינה צריכה לבוא בגרדי המשפט הישראלי. אולם לנזקים הנגרמים כתוצאה ממנה – פגיעות מובהקות וקשות בכבוד-מחייתו של התובע ואף בכבודו הסגולי – המשפט הישראלי מחויב להתייחס.

נשיאת בית הדין לעבודה בנצרת הזכירה את הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, וקבעה כך:

"על רקע זה, ובשים לב למגמות הנורמטיביות בעשורים האחרונים, בין היתר – עליית קרנן של הזכות לכבוד, של חובת תום הלב ביחסי העבודה, ושל דוקטרינות שמביאות לידי ביטוי את הצורך להטיל מגבלות על כוחו של המעסיק – אפשר כי במקרה פלוני לא יהא מנוס מדיון... [בהתעמרות בעבודה]. זהו איננו המצב במקרה שלפנינו... חלף זאת, מוצאים אנו כי נכון יהא לבחון את נסיבות העניין בגרדי תחומיהן של תורת תום הלב, וחובת ההגינות – אשר קנו להן שביתה בדיני העבודה זה מכבר."¹¹¹

ההכרעה השיפוטית היא כי "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 הפרה"¹¹² כמו כן, בהתנהלותה של פרופ' שנהר, נשיאת המכללה, נמצאה "הפרה של חובות המעסיקה לנהוג כלפי התובע בתום לב, בדרך מקובלת, בהגינות, תוך כיבוד כללי הצדק הטבעי"¹¹³ לנוכח כל זאת נפסקו לתובע פיצויים בגין עוגמת נפש בסך 60,000 ש"ח.¹¹⁴ בית הדין קובע כי גובה

110 שם, בעמ' 25 לפסק הדין.

111 שם, בעמ' 26 לפסק הדין.

112 שם, בעמ' 28 לפסק הדין.

113 שם.

114 שם, בעמ' 35 לפסק הדין.

הפיצויים נקבע בהתחשב בשורה של גורמים: "חומרת ההפרות ומידת חוסר תום הלב; התמשכות ההפרות; ריבוי הפגמים...; הפגיעה בכבודו של התובע ועוגמת הנפש המשמעותית שנגרמה לו; שיקולים עונשיים..."¹¹⁵.

נשיאת בית הדין האזורי בנצרת משאירה את הדין המפורש בהתעמרות בעבודה ב"צריך עיון", ונוקטת דרך מקבילה ומשלימה לזו של השופטת פרוזינין מבית הדין האזורי בירושלים. מבחינה מהותית, הנשיאה שפר מוצאת כי התנהלותה של נשיאת מכללת עמק יזרעאל הכילה התנהגויות פוגעניות חוזרות ונשנות לאורך זמן, שיצרו סביבת עבודה עוינת במידה שפגעה קשות בכבוד האדם של התובע. היא מדגישה כי ההתנהגויות פוגעניות מכיוון שהן הפרו את חובת המעסיקה לנהוג בעובד בתום לב, בדרך מקובלת, בהגינות, תוך כיבוד כללי הצדק הטבעי. בדרך זו היא אינה נזקקת להשתמש בביטויים "התעמרות בעבודה", "התנכלות תעסוקתית" או "העסקה פוגענית", ופוסקת לתובע פיצויים בגין עוגמת נפש עקב הפרה של חובות חוזיות כלליות של דיני העבודה שהוכרו זה כבר בדיני העבודה הישראלים.

ב-29 במאי 2016 (ממש במקביל לפרסום פסק הדין השני של בית הדין האזורי בירושלים בעניין מעון ראש הממשלה) התפרסם פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו שפסק לתובעת סכום של 30,000 ש"ח בגין עוגמת נפש שנגרמה לה עקב התעמרות בעבודה שעלתה כדי פגיעה בכבוד האדם.¹¹⁶ התובעת, רובי קפר, עבדה אצל הנתבעת – חברת סריקה ומחשוב מאגרי מידע בשם סקאן דוק בע"מ – במשך ארבע שנים. לאחר תקרית שבה הואשמה התובעת בבזבוז שלוש שעות עבודה על שיחת טלפון פרטית מאחורי גבו של המעסיק, נאסר עליה באופן מוחלט לדבר בטלפון במהלך כל יום העבודה, נאסר עליה להתחיל את יום עבודתה – כפי שנהגה – מוקדם יותר מן העובדים האחרים, הודע לה כי כל שיחת טלפון תקוזה משעות עבודתה, וכי מדי יום יקוזה משכרה ארבעים וחמש דקות בגין הפסקות. בשובה מתקופת מחלה שנטלה לנוכח ההתפתחות היא "זכתה ליחס משפיל, מזלזל ופוגעני", בעיקר מפני ש"נדרשה לשבת משך מספר חודשים בחדר ריק, ללא מעש מרבית התקופה. זאת, כאשר כל מעשיה, יציאותיה וכניסותיה מן החדר, מנוטרים על ידי מנהל הנתבעת".¹¹⁷ היא נדרשה לדווח למעסיק על כל יציאה מן החדר שבו ישבה, ובכלל זה גם לשירותים. שופטת בין הדין האזורי לעבודה, חופית גרשון-יזרעאלי, פסקה כי אף שעמדו לרשות המעסיקה אפשרויות שונות (כגון הוצאת העובדת לחופשה או פיטוריה) –

"28... בבחירה 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

115 שם, בעמ' 34 לפסק הדין.

116 סע"ש (אזורי ת"א) 14-05-25725 קפר – סקאן דוק בע"מ (פורסם בנוב, 29.5.2016).

117 שם, פס' 13 לפסק הדין.

השירותים, משל הייתה תלמידת בית ספר יסודי הנדרשת לאישור המורה. ויודגש, כי המדובר בתקופה שארכה כחודשיים וחצי, ולא בימים ספורים בלבד.

29. הנתבעת נהגה עם התובעת כאילו הייתה חפץ, המונח לעת עתה בפניה נסתרת עד למועד בו תתקבל ההחלטה מה לעשות עמו...

30. בנסיבות אלה, שוכנעתי כי הנתבעת אכן התעמרה בתובעת, ונהגה עמה בחוסר תום לב ובשרירות במסגרת יחסי העבודה...

...

32. בנסיבות העניין, הוכח כאמור כי הנתבעת נהגה עם התובעת בשרירות ובחוסר תום לב קיצוני. נסיבות אלה מצדיקות פיצוי בגין עוגמת הנפש הרבה, שנגרמה ללא כל ספק לתובעת. אף שיעור הפיצוי שמבקשת התובעת, בסך 30,000 ש"ח, אינו על הצד הגבוה לאור כל המתואר.

33. סיכמו של דבר, הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי בסך 30,000 ש"ח בגין עוגמת נפש.¹¹⁸

כעבור שבועיים, ב-16 ביוני 2016, דחתה שופטת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו בקשה למחיקת עילת תביעה שעניינה "התנכלות תעסוקתית" או "העסקה פוגענית" בשפת הבקשה וההחלטה, כלומר, מה שמאמר זה מכנה "התעמרות בעבודה".¹¹⁹ התובעת הגישה נגד מעסיקתה תביעה לפיצוי בסך 50,000 ש"ח בגין מה שמכונה במאמר זה "התעמרות בעבודה". התובעת טוענת בתביעתה כי היא סומנה ובודדה משאר העובדים –

2. "באופן חסר סבלנות ובלתי מכבד, שעלה כדי התנכלות של ממש. בתביעתה מתארת התובעת אירועים שונים אשר מעידים, לדבריה, על התנהלות מזלזלת ובוטה, סביבת עבודה עויינת ומתעמרת ונסיבות העסקה העולות כדי התנכלות תעסוקתית.

3. בכתב התביעה מייחדת התובעת פרק המתאר את הרקע המשפטי לעילת ההתנכלות התעסוקתית, ובין היתר, מפנה למאמרים בהקשר זה וכן להצעת החוק למניעת התנכלות תעסוקתית, התשע"ה 2015...¹²⁰

הנתבעת ביקשה למחוק את עילת התביעה משום שהצעת החוק לא נחקקה ופסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה בירושלים בעניין **נפתלי** אינו בבחינת הלכה מחייבת. השופטת כרמית פלד דחתה את הבקשה "מן הטעם שנסיונות עובדתיות אשר עולות כדי

118 שם, פס' 28–33 לפסק הדין.

119 סע"ש (אזורי ת"א) 53849-07-15 וייס – ריסקן בע"מ (פורסם בנוב, 16.6.2016), לפני השופטת כרמית פלד.

120 שם, פס' 2–3 לפסק הדין.

התנכלות תעסוקתית (אם וככל שתוכחנה) יכולות לבטא התנהלות בלתי תקינה של מעסיק שעשויה להקנות פיצוי בגין חוסר תום לב או עוגמת נפש – עילות בהן מוסמך בית הדין לדון¹²¹. השופטת מפרטת:

”16. 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.

...

21. 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 לעוגמת נפש המקנה פיצוי, אשר גם ביחס אליה מוסמך בית הדין לפסוק. אם וככל 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.¹²²

השופטת פלד, מבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, מכירה בשני המסלולים שאימצו בתי הדין האזוריים לעבודה בירושלים ובנצרת, וקובעת כי בתי דין לעבודה מוסמכים לפסוק פיצויים בגין התעמרות בעבודה אם הם מוצאים שנגרמה לעובד עוגמת נפש (כשיטתה של השופטת פרוז'נין) או שהופרה חובת תום לב בעבודה (כשיטתה של הנשיאה שפר). היא מזכירה כי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו הוא מקור נורמטיבי עליון לזכויותיו של העובד במסגרת עבודה.

סיכום

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה נועדה לסלול את דרך המלך להחלת הערכים הגלומים בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו על היחסים הבין-אישיים בתחום העבודה

121 שם, פס' 8 לפסק הדין.

122 שם, פס' 16 ו-21 לפסק הדין.

בישראל. הצעת החוק מגדירה התעמרות אסורה בעבודה כהתנהגויות פוגעניות חוזרות ונשנות לאורך זמן אשר יוצרות סביבת עבודה עוינת (בראייה אובייקטיבית) במידה הפוגעת בכבוד האדם, כלומר, שוללת את הכבוד הסגולי (הערך האנושי) או פוגעת פגיעה חמורה בכבוד-המתיה (רוחת האדם כעובד וכפרט).

הצעת החוק, שהונחה על שולחן הכנסת ביוזמתה של ח"כ מרב מיכאלי מטעם שלושים ושמונה חברי כנסת, עברה בקריאה טרומית בקולותיהם של חמישים ושמונה חברי כנסת ב-1 ביולי 2015. שר הכלכלה דאז, אריה דרעי, תמך בהצעה והתחייב לקדמה, אך למן פרישתו מתפקידו (כעבור חמישה חודשים) לא קודמה ההצעה לקראת חקיקה.

במחצית הראשונה של שנת 2016 פסקו שלושה בתי דין אזוריים לעבודה (ירושלים, נצרת ותל אביב יפו), בחמישה פסקי דין שונים, כי גם בלי חוק ספציפי למניעת התעמרות בעבודה יש לבתי הדין סמכות טבועה לפסוק פיצויים בנסיבות שהצעת החוק מגדירה כהתעמרות אסורה. בתי הדין קבעו שני מסלולים לפסיקה כזו, שניתן לבחור ביניהם או לשלבם יחדיו: פסיקת פיצויים בגין עוגמת נפש שנגרמה עקב התעמרות בעבודה (ולא עקב הפרת הוראת חוק המזכה בפיצויים); ופסיקת פיצויים בגין הפרת חובות מעביד חוזיות כלליות המוכרות במשפט העבודה הישראלי, כגון תום לב, הגינות וכללי צדק טבעי. בדרכים אלה פסקו בתי הדין פיצויים בגובה של 30,000 עד 80,000 ש"ח בגין התעמרות בעבודה.

פסקי הדין מעידים כי בתי הדין מזהים התעמרות ללא כל קושי, מקשרים אותה כמוכן מאליה לפגיעות בערך כבוד האדם, ובוחנים אותה לאור אמות המידה של חזרתיות לאורך זמן ויצירת סביבת עבודה עוינת. הם מזהירים את עצמם לא לפגוע יתר על המידה בפרוגטיבה הניהולית, ולבחון את הדברים מנקודת מבט אובייקטיבית (ולא סובייקטיבית של העובד התובע). אף שהם מתייחסים לספרות המקצועית, שהיא פסיכולוגית במידה רבה, הם אינם מחילים את השיח הפסיכולוגי על המקרים הנדונים, ואינם בודקים, למשל, אם מי שנטען נגדם כי התעמרו הם אכן בעלי אישיות פרוורטית נרקיסית, פרנואידית או פסיכופתית.

מתברר אם כן שמערכת בתי הדין לעבודה אינה זקוקה לחקיקת חוק למניעת התעמרות בעבודה, ויכולה לטפל בתופעה בכלים העומדים לרשותה. **מלכתחילה** היה טוב אילו מילאה הכנסת את תפקידה וחוקקה את החוק, אשר גזור, במשנה סדורה, הוראות נורמטיביות רפורמטוריות מהשקפת עולם מוצהרת. זה תפקידו של בית הנבחרים, וזה תפקידם של חוקים שנועדו לעגן ערכים ולשנות התנהלויות רווחות. אך **בדיעבד**, משהתמהמה הכנסת וגררה את רגליה, הרימו בתי הדין האזוריים לעבודה את הנטל והוכיחו כי ביכולתם לעמוד במשימה הנחוצה. הם היטיבו לזהות התנהגויות שהצעת החוק ביקשה לעקור משורש, ולבחון אותן לאור אמות מידה של חזרתיות, יצירת סביבה עוינת ופגיעה בערכי כבוד האדם המוגנים. הם השכילו לעגן את פסיקותיהם בסמכויותיהם הכלליות, שאינן נזקקות לחקיקתה של הצעת החוק.

לנוכח כל זאת, ולמרות תמיכתי המובהקת בעיגון רפורמות בחקיקה ראשית, נראה שבתי הדין לעבודה יצליחו להתמודד עם תופעת ההתעמרות בעבודה גם בהעדר חקיקה

ראשית, או מוטב – עד שהכנסת תפעל לחקיקתה. מכיוון שבתי הדין לעבודה נטלו על עצמם להסדיר את התחום בחקיקה שיפוטית, טוב יעשו אם יאמצו מושגים אחידים ויבחרו לכנות את התופעה "התנכלות תעסוקתית", "העסקה פוגענית" או "התעמרות בעבודה", כלשון הצעת החוק. אם בית הדין הארצי לעבודה יתבקש לפסוק בסוגיה, פסיקתו תנחה את בתי הדין האזוריים. וכמובן, אם בית המחוקקים יחוקק את הצעת החוק, תיסלל דרך המלך.

נספח: הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה

מספר פנימי: 564055

הכנסת העשרים

יוזמים: חברי הכנסת

מרב מיכאלי
אלי אלאון
משה גפני
שלי יחימוביץ'
רחל עזריה
ז'קי לוי
יעקב מרגי
ניסן סלומינסקי
אורי מקלב
עמיר פרץ
מיכאל אורן
מירב בן ארי
מאיר פרוש
אורלי לוי אבקסיס
מרדכי יוגב
עאידה תומא סלימאן
איתן כבל
יעל גרמן
אילן גילאון
דב חנין
סופה לנדבר
דניאל עטר
איציק שמולי
יוסי יונה
אראל מרגלית
איילת נחמיאס ורבין
יחיאל חיליק בר
מיכל בירן
יעקב פרי
זוהיר בהלול
רויטל סויד
מנואל טרכטנברג
מיקי רוזנטל
יואל חסון
חנין זועבי
חמד עמאר
רוברט אילטוב
שי פירון

971/20/פ

הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015

1. מטרת החוק
- חוק זה מטרתו לאסור התעמרות בעבודה, בשירות או במוסד להשכלה לבוגרים, כדי להגן על כבוד האדם וחירותו, על רווחתו ועל חופש העיסוק.
2. הגדרות
- בחוק זה –
- "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות;
- "כוחות הביטחון" – צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני הביטחון האחרים של המדינה;
- "מוסד להשכלה לבוגרים" – כהגדרתו בסעיף 3(א)(6)(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
- "מזמין שירות" ו"קבלן שירות" – כהגדרתם בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;
- "מחשב" ו"חומר מחשב" – כהגדרתם בחוק המחשבים, התשנ"ה-1995;
- "מסגרת עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;
- "מעסיק" – לרבות מעסיק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, ומפעיל במפעל מוגן כמשמעותו בסעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- "מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;
- "מפעיל שירות" – כוחות הביטחון לעניין שירות בכוחות הביטחון, ולעניין שירות לאומי או שירות לאומי-אזרחי – הגוף המפעיל;
- "שירות" – שירות בכוחות הביטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עבודה, או שירות בשירות לאומי או בשירות לאומי-אזרחי;
- "שירות לאומי" – כמשמעותו בפסקה (3)(ב) להגדרה

"ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995; "שירות לאומי-אזרחי" – כמשמעותו בחוק שירות לאומי-אזרחי, התשע"ד-2014; "השר" – שר הכלכלה.

התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה:

- (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 שינוין 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;
 - (3) הטלת משימות על האדם שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של אחר ושאינן נוגעות לתחומי תפקידו;
 - (4) הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואיומים;
 - (5) ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר או ייחוס לאדם כישלונות לא לו, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהן;
 - (6) נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי של האדם;
 - (7) נקיטת פעולות שיש בהן כדי לפגוע באופן בלתי סביר בפרטיותו של האדם.
- לא יתעמר אדם בזולתו במסגרת עבודה.

3. התעמרות במסגרת עבודה

4. איסור התעמרות במסגרת עבודה

5. התעמרות במסגרת עבודה – עוולה אזרחית

(א) התעמרות במסגרת עבודה היא עוולה אזרחית, והוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש] יחולו עליה בכפוף להוראות חוק זה.

(ב) בית המשפט או בית הדין לעבודה רשאי לפסוק בשל התעמרות במסגרת עבודה פיצוי שלא יעלה על סך 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום

העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי, והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות; לעניין סעיף קטן זה – "מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;

"המדד הבסיסי" – מדד חודש פברואר 2014.

(א) מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע התעמרות במסגרת עבודה על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, או על ידי ספק או לקוח, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

- (1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל התעמרות במסגרת עבודה ולבירור התלונה;
 - (2) 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;
 - (3) במקרה של התעמרות במסגרת עבודה כשהנילון הוא ספק או לקוח של המעסיק, חייב המעסיק לפעול כאמור בפסקה (2) רק ככל שהוגשה תלונה.
- (ב) מעסיק המעסיק יותר מ־25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר התעמרות בעבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן התעמרות במסגרת עבודה ודרכי הטיפול בה, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- (ג) מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א) ו־ (ב) יהיה אחראי לעולה אזורחית לפי סעיף 5, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, או ספק או לקוח, במסגרת עבודה.
- (ד) השר, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, יקבע –

- (1) כללים לביצוע חובות המעסיק על פי סעיף זה; כללים כאמור יכול שיהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות;

6. נקיטת אמצעים בידי המעסיק

- (2) תקנון לדוגמה שישמש דוגמה למעסיק (להלן – תקנון לדוגמה).
- (ה) לצורך קיום חובותיו של המעסיק לפי סעיף קטן (ב), יערוך המעסיק בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות.
7. אי פרסום תקנון – לא פרסם מעסיק תקנון כאמור בסעיף 6(ב), דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 61(ג) לחוק העונשין.
8. הרחבת תחולה (א) הוראות חוק זה לעניין מעסיק ועובד יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, 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.
- (ב) הוראות חוק זה לעניין מעסיק, עובד ומסגרת עבודה יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, גם על מפעיל שירות, משרת בשירות ומסגרת השירות.
- (ג) הוראות חוק זה יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, על יחסי מורה או מרצה כלפי תלמיד או סטודנט במוסד להשכלה לבוגרים, ולעניין זה האיסור על התעמרות במסגרת עבודה כאמור בסעיף 4 יחול על מורה או מרצה במוסד כאמור, כלפי תלמיד או סטודנט במוסד זה, וחובות המעסיק כאמור בסעיף 6 יחולו על המוסד להשכלה לבוגרים גם לעניין זה.
9. זכות תביעה והתערבות בתובענות (א) תובענה בשל הפרת הוראות סעיפים 4, 5 או 6 יכול שתוגש בידי –
- (1) העובד ;
- (2) ארגון העובדים היציג במקום העבודה או ארגון העובדים היציג באותו ענף או ארגון עובדים שהעובד חבר בו, והכל בהסכמת העובד ;
- (3) ארגונים העוסקים בזכויות מי שאסור להתעמר בו – ובלבד שהסכים לכך.
- (ב) בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית המשפט או בית הדין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להתעמר בו להשמיע את דברו, בדרך שיוורה.
10. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזורי לפי סעיפים 5, 6 ו-8(א) שעניינו אחד מאלה:

- (1) התעמרות מעסיק, או ממונה מטעמו, בעובדו, או התעמרות עובד בעובד אחר, במסגרת עבודה;
- (2) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 6 בשל התעמרות ממונה מטעם המעסיק אף אם אינו עובדו, בעובדו, התעמרות עובד בעובד אחר, התעמרות ספק או לקוח של המעסיק בעובדו, במסגרת עבודה.
- (ב) בין הדין לעבודה רשאי בהליך כאמור בסעיף קטן (א) –
- (1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, או בהתאם להוראות סעיף 5(ב);
- (2) ליתן צו מניעה או צו עשה; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבונו, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע.
- (ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על הליך אזרחי שעניינו התעמרות במסגרת שירות או במוסד להשכלה לבוגרים.

- | | | |
|-----|------------------------------------|---|
| 11. | דין המדינה | חוק זה חל על המדינה. |
| 12. | שמירת דינים | אין בהוראת חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין. |
| 13. | ביצוע, תקנות ותקנות ראשונות | (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה, והוא רשאי, באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, להתקין תקנות בכל עניין הנוגע לביצועו.
(ב) תקנות לפי סעיף 6(ד) יוגשו לוועדה האמורה בתוך חמישה חודשים מתחילתו של חוק זה. |
| 14. | תיקון חוק בית הדין לעבודה | בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, בתוספת השנייה, בסופה יבוא "סעיף 7 לחוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015". |
| 15. | תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה | בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, בסעיף 18(ה), אחרי "הטרדה מינית" יבוא "והוראות סעיף 7 לחוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015". |
| 16. | תחילה | תחילתו של חוק זה בתום שישה חודשים מיום פרסומו. |

דברי הסבר

מבוא

במדינת ישראל, כמו במדינות אחרות בעולם, התעמרות בעבודה היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים: מחקרים מראים שלפחות אחד מכל ארבעה עובדים ועובדות בישראל נתון במהלך שנות עבודתו להתעמרות במסגרת עבודה.

התעמרות במסגרת עבודה 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. המתעמר יכול להיות, בין השאר, ממונה בעבודה או עמית לעבודה או לקוח או ספק. התעמרות בעבודה יכולה לקרות בכל ארגון, לכל אדם.

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.

ביטוייה המעשיים של התעמרות בעבודה הם 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 וכיוצ"ב.

מחקרים מלמדים שנוקיי ההתעמרות בעבודה אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות; גם מי שנכחו בסיטואציה של התעמרות בעבודה עשויים להגיב באופן דומה לצד הנפגע. בנוסף, התעמרות בעבודה מזיקה למעסיק, נוכח גידול בימי היעדרויות של עובדים (ימי מחלה וכיוצ"ב). נזק עקיף למעסיק עלול להיגרם בשל פגיעה במוטיבציה של העובדים, דבר המשליך על איכות השירות הניתן על ידם לצדדים שלישיים (לקוחות).

בשנים האחרונות מתרחבת תנועה חובקת עולם הנאבקת בתופעת ההתעמרות במקום העבודה (workplace bullying או workplace mobbing), גם במסגרת הזירה המשפטית. חוקים אשר נועדו להתמודד עם התופעה נחקקו במדינות רבות, ובמדינות אחרות מתקיימת מערכה נמרצת לקידומה של חקיקה דומה.

בתי הדין לעבודה ובתי המשפט בישראל מתמודדים עם מקרים של התעמרות בעבודה המגיעים לפתחם באמצעות חקיקה ספציפית ככל שהיא רלבנטית למקרה הנדון (התנכלות בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; התנכלות בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988; חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965), באמצעות הכרה בהתפטרות עקב נסיבות התעמרות בעבודה כהתפטרות המזכה בפיצויי פיטורים (סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963) ובאמצעות השתתפות פיצויים על המתעמר בגין עגמת נפש. בתי הדין למשמעת של עובדי המדינה מתמודדים עם מקרים של התעמרות בקרב עובדי מדינה כעבירת משמעת לפי סעיף 17 לחוק שירות

המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (פגיעה במשמעת שירות המדינה, אי קיום המוטל על עובד מדינה, התנהגות לא הולמת, התנהגות בלתי הוגנת). במקורות אלה אין מענה לכלל המקרים של התעמרות בעבודה, הם אינם מקיפים, בהירים ויעילים דיים למיגור ולטיפול בתופעה הרחבה של התעמרות בעבודה. החוק המוצע נועד לענות על צורך בוער זה. החוק המוצע נועד להגביר את המודעות הציבורית לחומרת התופעה, תוך חינוך המשתתפים במסגרת העבודה, והמעסיק בכללם, לשמור על סביבת עבודה נטולת התנהגויות פוגעניות.

סעיף 1 הצעת החוק קובעת שהתעמרות בעבודה פוגעת בערכי היסוד כבוד האדם, חירותו וחופש העיסוק, שנקבעו בחוקי היסוד של מדינת ישראל, כמו גם ברווחתו של אדם במסגרת עבודה.

סעיף 3 הסעיף המוצע קובע הגדרה כללית של התעמרות במסגרת עבודה, תוך מתן דוגמאות להתנהגויות העשויות להיחשב כהתעמרות כאמור, כנלמד ממקרים רבים. הגדרת התעמרות במסגרת עבודה כוללת גם מבחן אובייקטיבי. זאת, כדי שלא ללכוד ברשת החוק מקרים בהם אולי נגרמה לאדם פגיעה רגשית אך בחינה אובייקטיבית של המקרה מובילה למסקנה הסבירה שאין מקום להתערבות המשפט.

סעיף 4 בסעיף זה מעוגן האיסור הכללי על התעמרות במסגרת עבודה. האיסור חל על כל אדם כלפי כל אדם במסגרת עבודה. נוסח הסעיף מחיל את האיסור גם על צדדים שלישיים כמו ספק או לקוח, במסגרת עבודה.

סעיף 5 הסעיף המוצע קובע כי התעמרות במסגרת עבודה היא עוולה נזיקית. עוד קובע הסעיף שאדם זכאי להיפגע בגין התעמרות בעבודה גם ללא הוכחת נזק, עד לתקרה של 120,000 שקלים חדשים, בדומה לקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. הזכות לפיצוי ללא הוכחת נזק נחוצה למי שסבלו מפגיעה בכבודם, בחירותם, בחופש העיסוק או ברווחתם, אך אינם יכולים להוכיח נזק מוחשי דוגמת פיטורים, הפסד כלכלי, או הוצאות על טיפול רפואי. הנזקים לאדם טבועים בעצם ההתנהגות המתעמרת כלפיו, לכן יש בהוכחת ההתנהגות המתעמרת גם הוכחת הנזק. יובהר כי ככל שהתובע בגין התעמרות במסגרת עבודה מוכיח בפני בית המשפט את נזקו עקב ההתעמרות, בית המשפט אינו מוגבל לפסיקת פיצויים של 120,000 שקלים חדשים.

הצעת החוק מגדירה את ההתעמרות במסגרת עבודה כעוולה נזיקית ולא כעבירה פלילית, מתוך מחשבה שראוי להרגיל את כל השותפים בעולם העבודה להוראות החוק ולרוחו באמצעים מן המשפט האזרחי. ייתכן שלאחר מספר שנות הכשרה יהיה נכון להוסיף איסור פלילי.

סעיף 6 הסעיף המוצע קובע את חובת המעסיק לעשות כל שביכולתו על מנת לשמור על סביבת העבודה "נקייה מהתעמרות". יחד עם זאת, חובתו של המעסיק משתנה בהתאם למי שנטען כלפיו כי הוא מתעמר במקום העבודה: כשהמתעמר לכאורה הוא עובדו של המעסיק או אדם מטעמו אף אם אינו עובדו, חובת המעסיק לטפל במקרה כאמור קמה מיד עם היוודע המקרה למעסיק, ללא צורך בהגשת תלונה; כשהמתעמר לכאורה הוא ספק או לקוח, חובת המעסיק לטפל במקרה קמה רק כשהתעמרות הובאה לידיעתו באמצעות תלונה.

על מעסיק של יותר מ-25 עובדים לפרסם תקנון בין עובדיו. מעסיק שלא יפעל על פי הוראות החוק המוצע בעניין זה יישא באחריות נזיקת להתעמרות במסגרת עבודה, לפי סעיף 5. בנוסף, אי פרסום תקנון מהווה עבירה פלילית (סעיף 7).

סעיף 8

סעיף קטן (ב): מוצע להחיל את הוראות החוק גם על משרת בשירות בכוחות הביטחון, משרת בשירות לאומי ובשירות לאומי-אזרחי, ובהתאמה להחיל את חובות המעסיק על מפעיל השירות, שהוא כוחות הביטחון או גוף מפעיל, וההוראות החלות על מסגרת עבודה יחולו בהתאמה על מסגרת השירות.

סעיף קטן (ג): מוצע להחיל את הוראות החוק גם על יחסי מורים ומרצים עם תלמידים או סטודנטים במוסדות להשכלה לבוגרים כהגדרתם בהצעת החוק (סעיף 2), נוכח תופעה של התעמרות מרצים ומורים בסטודנטים ובתלמידים. על המוסד מוטלת האחריות למנוע מקרים כאמור ולטפל בהם.

סעיף 9 קובע שתקום זכות תביעה לעובד או לארגון עובדים יציג או לארגון עובדים שהעובד חבר בו, בהסכמת העובד, בדומה לדיני עבודה דומים הקובעים הוראות מעין אלה, כמו חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, הזכות לעבודה בשיבה, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ועוד. כמו כן תהיה זכות תביעה לארגון העוסק בזכויות של מי שלטובתו נקבע איסור ההתעמרות – בתנאי שהסכים לכך.

סעיף 10 קובע כי לבית הדין לעבודה תהיה סמכות ייחודית לדון בתביעה אזרחית לפי חוק זה כאשר המדובר במסגרת עבודה, אך לא במסגרת שירות או במוסד להשכלה לבוגרים.

סעיפים 11–13 קובעים את תחולת החוק על המדינה, שמירת דינים וסמכות לקביעת תקנות על ידי שר הכלכלה, וכן חובה לקבוע תקנות ראשונות בעניין תקנון בתוך 5 חודשים מתחילתו של החוק.

סעיף 15 מטיל על מפקח שהוסמך לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה גם את הפיקוח על הוראת סעיף 7 להצעת חוק זו.

הצעת החוק נוסחה בסיוע ד"ר אורית קמיר מהמרכז הישראלי לכבוד האדם.