

11 בנובמבר 2018

לכבוד
ח"כ אלי אלאוף
יו"ר ועדת העבודה הרווחה והחינוך
הכנסת
ירושלים
שלום רב,

הנדון: הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 – נייר עמדה

לקראת הדיון בוועדת העבודה מחר 12.11.18 **בהצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015**,¹ להלן עמדת האגודה לזכויות האזרח.

נאמר מיד, כי אנו תומכים בהצעת חוק חשובה זאת.

1. עניינה של הצעת החוק הוא בעיגון המושג "התעמרות בעבודה" בחוק הישראלי ומתן כלים למי שנפגע מהתעמרות במקום העבודה לפעול נגדה. מחקרים מלמדים, כי התעמרות בעבודה פוגעת קשות בקורבן ההתעמרות. קורבן ההתעמרות סובל נזקים פיזיים ותופעות הנגרמות מהסבל הנפשי שנגרם לו. הקשר הסיבתי בין ההתעמרות לנזקה מובהק בדרך כלל: "התנכלות תעסוקתית עשויה לגרום לנחשפים אליה סבל רגשי בדרגות שונות. לבד מהסבל הרגשי, עובדים החווים התנכלות עלולים ללקות בתסמינים גופניים ונפשיים כנדודי שינה, לחץ, אי שקט, אובדן תחושה של ערך עצמי, אומללות חברתית וכאבים גופניים שונים. לעיתים ילקו עובדים כאלה בתסמונת פוסט-טראומטית, מקרים קיצוניים של התנכלות תעסוקתית עלולים לגרום לנטישת מקום העבודה, לנזק בריאותי בלתי הפיך ואפילו להתאבדות {...}" (להרחבה ר' גם **אביבה בן דוד נ' המוסד לביטוח לאומי**)².
2. נזקי ההתעמרות בעבודה אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות. במקרים רבים ההצקות וההשפלות מתרחשות בין חברים וחברות שהם עמיתים לעבודה. לעיתים ההתעמרות נגרמת על ידי צד ג', שאינו מועסק באופן רשמי במקום העבודה אך נמצא בקשרי עבודה עם העובד/ת או המעביד במסגרת העבודה ומנצל זאת בכדי לפגוע ולהתעמר בעובד/ת.³
3. גם א/נשים אחרים, שאינם מושא ההתעמרות אך היו עדים למצב של התעמרות בעבודה, עלולים להגיב באופן דומה לצד הנפגע.⁴ בנוסף, ההתעמרות לא נשאת רק במרחב העבודה אלא פוגעת באופן ישיר בתא המשפחתי.

1 הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה התשע"ה - 2015

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

3 איתן מאירי "המגפה השקטה במקומות העבודה", 52 (2013)

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

מחקריים עדכניים מעידים על קשר ישיר בין סביבת עבודה מזיקה לפגיעה בתא המשפחתי.⁵ כך, לא רק הקורבן משלם את מחיר ההתעמרות אלא גם משפחתו וסביבתו.

4. ישנן עדויות על התעמרות בעבודה בכל סוג של מקום עבודה: בחברות מסחריות, בעסקים פרטיים ובשירות המדינה. הסובלים והסובלות מן התופעה בדרך כלל מגיעים ממקומות מוחלשים, אך לא בהכרח: "הדעה הרווחת היא כי כל עובד וכל עובדת עלולים ליפול קורבן להתנכלות תעסוקתית, שכן התופעה קשורה בעיקר למבנה הארגוני של שוק התעסוקה, ולא למעמדם או לרגישותם של עובדים ספציפיים... סביר להניח כי קבוצות עובדים מסוימות (כגון מיעוטים או מהגרים) או עובדים מסוימים (למשל, עובדים רגישים במיוחד או חלשים מטבעם) חשופים במיוחד לתופעה. מכל מקום, גם בהתחשב בהסתייגות זו, מדובר בבעיה בין מגדרית ובין קבוצתית הנוגעת במספר משמעותי של עובדות ועובדים מכל קבוצה ומגזר העולים על הדעת".⁶

5. לא זו אף זו – התעמרות בעבודה פוגעת גם במעסיק. הנזק למעסיקים מתבטא בעליית ההוצאות עקב העלייה במספר היעדרויות העובדים מהעבודה בגלל ההתעמרות בעבודה. כמו כן התעמרות בעבודה פוגעת במוטיבציה של העובדים ובתפוקה שלהם.⁷

6. סקר מקיף שערך משרד התמ"ת בשנת 2013 בחן "הצקות והתעמרות בעבודה" – הגדרה רחבה שעניינה גרימת אי נוחות לעובדים, ומצא כי למעלה ממחצית העובדים במדינה נפגעו מהצקות בעבודה, הן על ידי עובדים והן על ידי המעסיק.⁸ עורכי הסקר הגדירו "הצקות במקום העבודה" כהתנהגות של התעללות מילולית או רגשית הנתפסת, בעיני העובדים עצמם, כהתנהגות פוגענית: "מדובר במכלול רחב של התנהגויות הנתפסות כחוויה שלילית ע"י מושא ההצקות... מרביתן - הצקות של ממונים כלפי הכפופים להם, וכי קיימים עיסוקים שבהם בולט שיעור הנפגעים מהצקות - בעיקר בתחום הסיעוד והשירותים, כלומר: במקצועות שירות שונים".

7. הממצאים מלמדים, שהצקות והתעמרות בעבודה אינן ייחודיות לארגון זה או אחר, וכי אחד מכל שני עובדים מדווח שנפגע מהצקות בעבודה בתדירות של מדי פעם ועד לעיתים קרובות במהלך שנת עבודה אחת. מהממצאים עולה כי 55.4% מאוכלוסיית העובדים השכירים בישראל, כ-1.464 מיליון שכירים, נפגעו מהצקות בעבודה בשנת 2011 בתדירות של מדי פעם ועד לעיתים קרובות: 36.9% דיווחו שנפגעו מהצקות ע"י מנהלים, 33.6% דיווחו שנפגעו מהצקות מצד עמיתים בעבודה ו-23.6% דיווחו שנפגעו מהצקות מצד לקוחות. לגבי נזקי ההצקות והתעמרות, 48.2% מהמשיבים לסקר הסכימו שהצקות פוגעות במוטיבציה שלהם בעבודה.

8. התעמרות בעבודה נפוצה אם כן במשק הישראלי ובעלת השלכות מרובות.

המצב המשפטי הנוהג

9. עד היום עלת ההתעמרות בעבודה מוכרת בדיון הישראלי בהישענו על יסודות איתנים במשפט הישראלי: חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, חובת תום הלב המוגברת בדיני העבודה, וחובת המעסיק לספק לעובד סביבת עבודה הוגנת ובטוחה. כלומר, הדין הישראלי הכיר זה מכבר בעילה של איסור התעמרות בעבודה ובזכותו של העובד הנפגע לקבל פיצויים. אולם אין עקביות בפסיקת בתי הדין ואין ודאות באשר לרכיבי העבירה, ומבחינה זו נוצר צורך בשוק העבודה בישראל להסדיר את העוולה, רכיביה והפיצויים המגיעים בגינה ולייצר ודאות.

⁵ שחר קדרון "בי נקמת פי אלף" הארץ-גלריה 2016.7.8

⁶ <http://www.haaretz.co.il/gallery/lifestyle/date/premium-1.3030565>

⁷ שולמית אלמוג "התנכלות תעסוקתית" עבודה, חברה ומשפט יא 223, 227 (2005).

⁸ איתן מאירי "המגפה השקטה במקומות העבודה", 154-155 (2013).

⁸ משרד התמ"ת "הצקות והתעמרות במקום העבודה" (2013).

10. השם החדש שניתן לעילה זו הוא בגדר מטרייה מושגית בלבד – מטרייה שלא יצרה עילות חדשות אלא איגדה בתוכה עילות תביעה קיימות, באופן הרמוני לחלוטין עם הדין. **כלומר, הצעת החוק מעגנת את המושג התעמרות בעבודה, שהוא כותרת חדשה לעוולות נזיקיות ועילות חוזיות קיימות בדיני העבודה ובדין הכללי.**
11. אין זה מקרה ייחודי שבו הפסיקה מזהה תופעה ומעניקה את הסעד עוד טרם קביעת עילה מפורשת בחוק. כך למשל, במקרה של הטרדה מינית - הדין הכיר באיסור ההטרדה המינית, אף בטרם נחקק החוק, ובאופן דומה גם לתופעה זו לא היה "שיום" (naming) במשך שנים ארוכות.⁹
12. יצוין, כי החובה ליצירת סביבת עבודה בטוחה ולא פוגענית אין משמעותה ציפייה מהמעסיק למנוע ולהימנע מוויכוח, שיג ושיח או דין ודברים בלתי נעימים במרחב העבודה, אלא לוודא שלא יתרחשו אירועים חריגים בדפוסים חוזרים, העולים כדי העסקה פוגענית.
13. כן יודגש, כי מדינת ישראל, כמעסיקה, מחויבת בסטנדרט העסקה גבוה יותר מן המעסיק הפרטי. מדיניות של העלמת עין וטיוח של מקרי התעמרות בעבודה על ידי המדינה שולח מסר מסוכן ובעייתי לשאר המעסיקים ולפיכך מעגן סעיף 11 להצעת החוק את חובת המדינה.

הערות לתוספות להצעת החוק

14. אנו מציעים להוסיף להצעת החוק התייחסות מחמירה יותר להתעמרות מטעמים של שנאה לקבוצה, וזאת בשל החומרה היתרה בהתעמרות בעובד בשל מוצאו, דתו, נטייתו המינית וכדומה. לעניין זה אנו מציעים לאמץ את ההגדרה של פשעי שנאה בחוק העונשין: כלומר – התעמרות "מתוך מניע של גזענות או של עוינות כלפי ציבור מחמת דת, קבוצה דתית, מוצא עדתי, נטייה מינית או היותם עובדים זרים". החומרה תתבטא בסעיף 5 לחוק, הקובע מתן פיצוי ללא הוכחת נזק. אנו מציעים כי היה וההתעמרות נובעת ממניע של שנאה לקבוצה, לפי ההגדרה המוצעת, הפיצוי שיהיה בסמכותו של בית הדין לקבוע ללא הוכחת נזק יהיה כפול.
15. אנו מציעים לתקן את חוק התובענות הייצוגיות בתיקון עקיף, ולקבוע כי תובענה ייצוגית יכול שתוגש גם בעילה של התעמרות בעבודה. לא פעם הגורם המתעמר יכול ליצור אווירה עוינת עבור קבוצת עובדים שנחשפת להתעמרות, ויש לאפשר הגשת תובענה ייצוגית בשם כל הקבוצה. כך, למשל, אם מעסיק נמנע מלטפל במנהל פס ייצור במפעל שהטיל אימה על עובדי פס הייצור, התעמר בהם והשליט אווירת טרור, יש לאפשר להגיש נגדו תובענה ייצוגית בשם כל עובדי פס הייצור.

בכבוד רב ובברכה,

שרון אברהם-ויס, עו"ד

מנכ"לית

⁹ דפנה ברק ארז "מזיהוי עוול לסעד משפטי: בעקבות Naming, Blaming Claiming" מעשי משפט ג 33, 35 (2010).