



כה' באב התשע"ו
29 באוגוסט 2016

לכבוד
מנכ"ל משרד הממשלה
סמנכ"לים למינהל ומשאבי אנוש במשרד הממשלה

שלום רב,

הנדון - התעמרות בעבודה

כבוד השופטת דיתה פרוגינין, שופטת בית הדין האזורי בירושלים, התייחסה לאחרונה בסע"ש-16783-04-14 להגדרת העסקה פוגענית והתנכלות/התעמרות:

"בעת האחרונה גברה המודעות להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים... פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניתור יתר, בקרת יתר, הפגנת שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין המדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים אלו (שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית, עבודה משפט וחברה, כרך יא, תשס"ו 233; מיכל לויט, לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת, עורך הדין, גיליון מספר 20, אוקטובר 2015)."

כחלק מהעלאת המודעות והטיפול בתופעה זו, עברה בקריאה טרומית בכנסת, בחודש יולי 2015, הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התע"ה-2015. בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב, בין היתר, כי 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. אכן מקרים של התנכלות/התעמרות בעבודה טופלו ומטופלים על ידינו ואנו פועלים למיצוי הדין עם המתנכלים/מתעמרים.

הצעת החוק פורטת שבע דוגמאות להתעמרות במסגרת העבודה. בעוד שהתנכלות והתעמרות בדרך של יחס מבזה ומשפיל באמצעות צעקות, קללות וכדומה מטופלות על ידינו מזה שנים כעבירות משמעת, הרי שישנם היבטים של עבירת ההתנכלות/התעמרות שנראה שטרם הופנמו ולא נמצאים במודעות הנדרשת הן מצד המתעמרים, הן מצד הקורבנות והן מצד הנהלות המשרדים. כך, לשם הדוגמא, נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי של אדם. כך גם ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר או ייחוס לאדם כישלונות לא, לן, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהם.



מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
אגף המשמעת



דוגמה נוספת להתנכלות/התעמרות הינה התעלמות מפניות מקצועיות של העובד, שיבוש יכולתו לבצע את תפקידו, הצרה, בפועל או בכוח, של סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר מתפקידו וכיוב'. עסקינן בדוגמאות בלבד ואין המדובר ברשימה סגורה.

למותר לציין, שלא כל התנהגות של מנהל, ממנה נפגע העובד, מהווה התנכלות/התעמרות. יחסי העבודה מעצם טבעם, כרוכים בעימותים וחיכוכים בין העובד למנהל. למנהל הסמכות לנהל בהתאם לדרך הטובה ביותר, לראות עיניו, כל עוד הוא פועל במסגרת הדין ואינו פוגע בזכויות העובד.

כדברי השופטת דיתה פרוגינין :

"...אין זו מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים מביקורת. הפרוגטיבה הניהולית היא כוח שיש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיזון ותוך בחינת ענייניו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פרוגטיבה...עובד אינו פיגורת משחק על לוח השחמט. עובד הוא בשר ודם, הוא צד לחוזה העבודה..."

לאור האמור לעיל ועל מנת להגביר המודעות בקרב כלל העובדים והמנהלים בשירות הציבורי לעבירה זו, על שלל אפיוניה, ונוכח הפגיעה החמורה בקורבן ההתנכלות/התעמרות, כמו גם בכל מי שנכח בסיטואציה של התעמרות בעבודה ובמעסיק עצמו וזאת נוכח הירידה בתפקודו המקצועי של הקורבן, יש לחדד בפני המנהלים את ההיבטים השונים של עבירה זו, גם אלו הסמויים מן העין, ולהבהיר כי אנו נטפל בעבירה זו על כלל ביטויה.

אבקש להביא חוזר זה בפני כלל העובדים והמנהלים ביחידתכם.

בברכה,

אסף רוזנברג, עו"ד
ממונה בכיר (משמעת)

העתק: ד"ר אביחי מנדלביט – היועץ המשפטי לממשלה

שי ניצן - פרקליט המדינה

משה דיין – נציב שירות המדינה

היועצים המשפטים במשרדי הממשלה

קרית בן-גוריון, רחוב קפלן 3, ירושלים טל. 02-6705226/7

ת"ד 34076 ירושלים 91340 פקס. 02-6705476

נש"מ ברשת: www.civil-service.gov.il



[פשו אותנו גם בפייסבוק - נציבות שירות המדינה](https://www.facebook.com/civil-service)

