



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 53849-07-15

1 16 יוני 2016

2

לפני:

3

כב' השופטת כרמית פלד

התובעת:

יעל וייס  
ע"י ב"כ: עו"ד אוהד אור

-

הנתבעת:

ריסקו בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד עודד תיק

4

5

החלטה

6

7 לפניי בקשת הנתבעת למחוק ממכתב התביעה את עילת התביעה שעניינה התנכלות  
8 תעסוקתית (להלן: "הבקשה"). התובעת מתנגדת לבקשה נחרצות.  
9 לאחר ששקלתי את הבקשה ואת התגובה, כפי שנטענו בפניי בדיון שהתקיים ביום  
10 21/4/16 ועיינתי בכל המסמכים שהוגשו לתיק בית הדין, להלן החלטתי.

11

12

מבוא

- 13 1. התובעת הגישה תביעה כנגד הנתבעת וכנגד נתבעת נוספת. התביעה כנגד
- 14 הנתבעת הנוספת נמחקה בהסכמה במהלך קדם המשפט שהתקיים ביום
- 15 21/4/16. במסגרת התביעה, שהועמדה על סך של – 113,867 ₪, נתבע פיצוי
- 16 בגין אי עריכת שימוע כדין בסך 30,000 ₪, פיצוי בגין עגמת נפש בסך 30,000 ₪
- 17 וכן דמי הבראה בסך 3,867 ש"ח. כמו כן נתבע פיצוי בגין "התנכלות
- 18 תעסוקתית" בסך 50,000 ₪,
- 19 2. התובעת, אשר שימשה כמנהלת חשבונות בנתבעת, מגוללת בכתב התביעה
- 20 טענות לפיהן, לכאורה, נהגו כלפיה במסגרת עבודתה באופן בלתי הולם ולא
- 21 ראוי, תוך סימונה ובידודה משאר העובדים, באופן חסר סבלנות ובלתי מכבד,
- 22 שעלה כדי התנכלות של ממש. בתביעתה מתארת התובעת אירועים שונים אשר
- 23 מעידים, לדבריה, על התנהלות מזלזלת ובוטה, סביבת עבודה עוינת ומתעמרת
- 24 ונסיבות העסקה העולות כדי התנכלות תעסוקתית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 53849-07-15

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 (להלן: "הצעת החוק").
4. בגין ההתנכלות התעסוקתית הנטענת נתבע פיצוי בסך 50,000 ₪ "ללא הוכחת נזק". בנוסף נתבעים סעדים נוספים במסגרת כתב התביעה, ובין השאר, פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 30,000 ₪.
5. בכתב ההגנה הוכחו הטענות מכל וכל ונטען כי לתובעת יחסי אנוש לקויים, ובין היתר, נטען כלפיה כי היא אינה מקבלת מרות ומפגינה חוסר כבוד מופגן כלפי הממונה. הנתבעת הוסיפה ותארה בכתב ההגנה התקפת זעם והתפרצות של אלימות מילולית, לכאורה, של התובעת וכן התפרצויות רגשיות חריגות.

**טענות הצדדים**

6. עיקר טענות הנתבעת הינן, כדלקמן:
- א. החוק למניעת התנכלות תעסוקתית טרם נכנס לתוקפו, חרף העובדה שהצעת החוק הוגשה לפני כשנה ועברה קריאה ראשונה. הצעת החוק עצמה מציינת כי יראו בהתנכלות תעסוקתית עילה נזיקתית שהינה בסמכות בית הדין, שכן נדרש מקור נורמטיבי מפורש על מנת שניתן יהיה לדין יוכל לדון בעילה נזיקתית. כל עוד הצעת החוק טרם הפכה לחוק תקף בית הדין נעדר סמכות לדון בעילה של התנכלות תעסוקתית.
- ב. הפסיקות השונות שיצאו תחת ידי בתי הדין האיזוריים, דוגמת פסק דינו של בית הדין האיזורי לעבודה בירושלים בסע"ש 38335-03-14 **מנחם נפתלי נגד מדינת ישראל** (10/2/16) (להלן: "פרשת נפתלי") אינן בבחינת הלכה מחייבת.
- ג. עילת ההתנכלות התעסוקתית מבוססת על אחריות שילוחית ומייחסת אחריות למעסיק בגין מעשיו של המנהל, הממונה על העובד התובע. יסודה של אחריות שילוחית מכוח דיני הנזיקין וממילא אין לבית הדין סמכות לדון בה.
- ד. גם הפיצוי שנתבע בגין התנכלות תעסוקתית בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק חסר מקור נורמטיבי שכן הוא יונק חיותו מהצעת החוק שטרם גובשה לכדי חוק תקף וממילא מהווה כפל פיצוי, שכן נתבעים גם 30,000 ₪ בגין עגמת נפש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 53849-07-15

- 1 .7. עיקר טענות התובעת הינן, כדלקמן:
- 2 א. יש למחוק את הבקשה על הסף מהטעם שמדובר בבקשה מקדמית
- 3 שבהתאם להחלטת בית הדין יש להגישה 60 ימים לפני מועד קדם
- 4 המשפט. משזו לא הוגשה במועד יש לדחותה מטעם זה כשלעצמו.
- 5 ב. בפסק הדין בפרשת נפתלי התייחסה כבוד הנשיאה פרוז'ינין לעילת
- 6 ההתנכלות התעסוקתית ולא דחתה עילה זו על הסף. מדובר בפסק דין
- 7 חלוט.
- 8 ג. התנכלות תעסוקתית הינה חלק מיחסי עובד ומעסיק, בית הדין
- 9 המוסמך לדון במערכת יחסים זו הוא בית הדין לעבודה, אשר לו
- 10 המומחיות בהקשר זה.
- 11 ד. עגמות הנפש שהיתה מנת חלקה של התובעת אינה נוגעת רק להתנכלות
- 12 התעסוקתית שחוותה ומשכך יש מקום לבחון הענקת פיצוי בגין שתי
- 13 העילות בנפרד.

14 **דיון והכרעה**

- 15 8. אקדים ואציין כבר עתה שמצאתי כי אכן, בשלב זה ובהתחשב בהסדר
- 16 החקיקתי הקיים, עת טרם נכנס לתוקפו חוק ספציפי אשר דן בהתנכלות
- 17 תעסוקתית ובסעדים הנובעים ממנה, הרי שלא קיימת כיום עילת תביעה
- 18 עצמאית ונפרדת, שעומדת איתן על רגליה שלה ומצמיחה כשלעצמה סעד
- 19 מובחן של פיצוי בגין התנכלות תעסוקתית. יחד עם זאת, אין מקום למחוק את
- 20 טענות התובעת במישור ההתנכלות התעסוקתית ואף לא את הסעד הנתבע בגין
- 21 טענות אלה. זאת מן הטעם שנסיבות עובדתיות אשר עולות כדי התנכלות
- 22 תעסוקתית (אם וככל שתוכחנה) יכולות לבטא התנהלות בלתי תקינה של
- 23 מעסיק שעשויה להקנות פיצוי בגין חוסר תום לב או עוגמת נפש - עילות בהן
- 24 מוסמך בית הדין לדון. להלן אפרט את טעמי מסקנתי.
- 25 9. להתנכלות תעסוקתית, עשויות להיות פנים רבות. המונח המשפטי "התנכלות
- 26 תעסוקתית" טרם קיבל ביטוי מפורש בחקיקה, שכן החוק למניעת התנכלות
- 27 תעסוקתית לא נכנס לתוקפו. על כן, לא קיימת בשלב זה, הגדרה משפטית
- 28 ברורה ומוסכמת למונח האמור.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 53849-07-15

10. בהצעת החוק מוגדרת "התנכלות תעסוקתית" כ"פגיעה בכבוד עובד או השפלתו במקום העבודה, לאורך תקופה ובאופן חוזר ונשנה, באופן שהופך את סביבת העבודה לעויינת ויוצר הטרדה רגשית, לרבות התנהגות בריונית כלפי עובד במקום העבודה".
11. המונח התנכלות תעסוקתית טומן בחובו קשת של התנהגויות הראויות להוקעה ולמיגור במהלך יחסי עבודה. בדברי ההסבר להצעת החוק מצויין כי התופעה של התנכלות תעסוקתית מתייחסת, בין היתר, להתנהלויות פוגעניות, משפילות ומטרידות הגורמות לאדם סבל רגשי ומצוקה נפשית, ובין השאר, זלזול והמעטה בערך העובד, השמתו ללעג והשמעת הערות מעליבות הנוגעות אליו, בידוד מעמיתיו לעבודה וכיוצ"ב, והכל באופן שהופך את סביבת העבודה לעויינת (ר' הצעת החוק והאזכורים המופיעים בדברי ההסבר ור' עוד פרשת נפתלי וסע"ש 16783-04-14 גיא אליהו נגד משרד ראש הממשלה (31/5/16) (להלן: "פרשת אליהו")).
12. להשלמת התמונה אציין כי נראה שלא כל התנהלות מצד המעסיק ממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית" ויש לבחון את הנסיבות ואת הפגיעה גם מנקודת מבט חיצונית לעובד ולא רק בראי סובייקטיבי (ר' תע"א (ת"א) 10690/07 גליה אוסקר נגד הבנק הבינלאומי הראשון (5/2/13) (להלן: "פרשת אוסקר")).
13. כאמור, החוק למניעת התנכלות תעסוקתית טרם נכנס לתוקפו. על כן הוא אינו מהווה מקור נורמטיבי תקף, אשר יוצר עילה וסעד בצידה, שעל בסיסם ניתן לפסוק לעובד פיצוי בגין התעמרות תעסוקתית, מכוח החוק כשלעצמו.
14. יחד עם זאת, סבורני כי בית הדין מוסמך לדון בעילת תביעה המושתתת על טענות הנוגעות להתנכלות תעסוקתית, מכוח סמכותו הטבועה לדון – כערכאה בעלת סמכות ייחודית – במערכת היחסים שבין עובד למעסיק, ובכלל זה בחוזה העבודה, בהשלכותיו ובנפקותיו.
15. חוזה העבודה, אף אם אינו חוזה כתוב, חולש על מערכת היחסים שבין עובד למעסיק. מכוחו של חוזה זה וכן מעצם טיבם וטבעם של יחסי העבודה חלים על הצדדים לחוזה התחייבויות כתובות ושאינן כתובות, אשר הפרתן עשויה להקים לצד שנפגע פיצוי מכוח עילה חוזית כגון הפרת חובת תום הלב או מכח עילה שעניינה עגמת נפש.
16. החובה לנהוג במסגרת יחסי עבודה בתום לב ובכבוד הדדי נובעת מחוזה העבודה, מטיב מערכת היחסים בין הצדדים ומזכויותיו של העובד הקבועות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 53849-07-15

- 1 בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו. במסגרת זו מוטלת על המעסיק החובה לספק  
 2 לעובדו סביבת עבודה שאינה פוגענית, סביבה מכבדת ובטוחה שהיחסים  
 3 המתקיימים בה מושתתים על ענייניות ומקצועיות, סובלנות ואדיבות. מדובר  
 4 במושכלות יסוד של משפט העבודה המהוות את הבסיס האיתן לכל מערכת  
 5 יחסי עבודה, אף אם אינן כתובות ברחל בתך הקטנה בחוק ספציפי.
- 6 17. מטעם זה נהגו בתי הדין לעבודה הלכה למעשה לפסוק לתובעים, אשר טענו  
 7 במסגרת תביעתם להתנכלות תעסוקתית מסוגים שונים, פיצוי בגין העסקה  
 8 פוגענית ומשפילה, התנכלות והתעמרות. הסעד שנפסק במרבית המקרים בגין  
 9 התנכלות והתעמרות מסוג זה נפסק כפיצוי בגין עגמת נפש וחוסר תום לב (ר'  
 10 לדוגמא ס"ע (ת"א) 1201-02-11 **ימית מיכל ועלני נגד אסף ווידסלבסקי**  
 11 (13/7/14); תע"א (ת"א) 7840-08 עו"ד **אילנה קרומר נגד עירית בת ים**  
 12 (14/4/13); סע"ש (ת"א) 25725-05-14 **רובי קופר נגד סקאן דוק** (29/5/16)).
- 13 18. **בפרשת אאוסקר** נפסק כי התובעת לא הוכיחה תשתית עובדתית להקמת עילה  
 14 של התנכלות תעסוקתית ומטעם זה לא דן בית הדין בהרחבה בשאלת סווגה  
 15 של עילת ההתנכלות התעסוקתית. יחד עם זאת, לצורך ניתוח התשתית  
 16 העובדתית נדרש בית הדין לשאלה מהי התנכלות תעסוקתית ודן בהגדרת  
 17 המונח האמור ובשאלה האם הונחה תשתית עובדתית להוכחתו אם לאו.
- 18 19. לאחרונה נדרש בית הדין האיזורי לעבודה בירושלים **בפרשת נפתלי** להכריע  
 19 בשאלת המקור החוקי לפסיקת פיצוי בגין העסקה פוגענית. בית הדין ציין כי  
 20 עצם העובדה שהחוק למניעת התנכלות תעסוקתית טרם נכנס לתוקף אין בה  
 21 כדי למנוע הגשת תביעות בגין עילה זו, על אף שהחוק עצמו אינה מהווה מקור  
 22 עצמאי לחיוב המעסיק בפיצוי. על כן מצא בית הדין לפסוק את הפיצוי בשל  
 23 העסקה פוגענית בגין עגמת נפש. דברים דומים נפסקו ע"י בית הדין האיזורי  
 24 בירושלים בימים האחרונים **בפרשת אליהו**.
- 25 20. **בפרשת נפתלי ובפרשת אליהו** צויין כי נוכח התפתחותו של עולם העבודה  
 26 ואופיו הדינמי, לעיתים נדרשים בתי הדין להתייחס לתופעות חברתיות רווחות  
 27 המקבלות ביטוי מעשי בעולם העבודה, עוד בטרם גובשו אותן תופעות  
 28 חברתיות לכדי חוק ספציפי ותקף. הדברים אשר נפסקו בהקשר זה **בפרשת**  
 29 **נפתלי ובפרשת אליהו** מקובלים עלי, ואין לי אלא להביאם כלשונם:
- 30 "החקיקה משקפת תופעות הקיימות בחברה, ואשר רק לאחר זמן ניתן להן ביטוי"  
 31 בחקיקה. כך למשל הטרדה מינית הייתה קיימת עוד לפני חקיקת החוק וניתנו פסקי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעיף 15-07-53849

- 1 דין העוסקים בכך (ראו למשל עש"מ 6713/96 מ"י-זוהר בן אשר, פ"ד נב(1)650,  
2 ניתן ביום 9/3/1998)
- 3 [סעיף 44 לפסק הדין בפרשת נפתלי]
- 4 "עולם העבודה הוא עולם דינמי ביותר, ולא אחת נותנים בתי הדין ביטוי לתפיסות  
5 רווחות בחברה עוד בטרם הסתיימו הליכי החקיקה. כך למשל הוגמשו הכללים  
6 הנוגעים לנטל ההוכחה המוטל על העובד לגבי הוכחת עבודה בשעות נוספות, עוד  
7 לפני שנכנס לתוקף סעיף 26 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958, שעניינו העברת  
8 נטל ההוכחה מן העובד אל המעסיק (ע"ע(ארצי) 212/06 ימית א. בטחון (1998)  
9 בע"מ נגד אלי אפריים, ניתן יום 12/11/2008)".
- 10 [סעיף 28 לפסק הדין בפרשת אליהו].
- 11
- 12 21. כאמור, סבורני כי לבית הדין קיימת סמכות לדון בהעסקה פוגענית, שכן היא  
13 עשויה להוות ביטוי להתנהלות חסרת תום לב ביחסי עבודה – עילה בעלת  
14 מקור חווי שלבית הדין סמכות לדון בה וכן עשויה להקים נסיבות שיש בהן  
15 כדי לגרום לעוגמת נפש המקנה פיצוי, אשר גם ביחס אליה מוסמך בית הדין  
16 לפסוק. אם וכלל שתוכח מסכת עובדתית אשר עולה כדי העסקה פוגענית,  
17 עשויה המערכת העובדתית האמורה להצמיח לתובעת זכות לסעד דוגמת סעד  
18 חוזי, גם בנסיבות בהן טרם נכנס לתוקפו החוק למניעת התנכלות תעסוקתית.
- 19 22. יפים בהקשר זה, בשינויים המחוייבים, דבריו של כבוד השופט אהרון ברק  
20 (כתוארו אז) בע"א 243/83 עיריית ירושלים נגד אלי גורדון, פ"ד לט (1) 113,  
21 עמ' 126, עת התייחס בפסק דינו לעוולות השונות בדיני הנזיקין וקבע כי  
22 התקיימותה או אי התקיימותה של עוולה מסויימת בנסיבות עובדתיות  
23 ספציפיות אינה מוציאה מכלל אפשרות תחולתה במקביל של עוולה אחרת,  
24 ובשוננו של כבוד השופט ברק:
- 25 "אירוע עובדתי מסוים עשוי, ללא כל קושי, לקיים את יסודותיהן של מספר עוולות. לעתים  
26 יש בו באירוע עובדתי מסוים כדי לקיים את יסודותיה של עוולה אחת, ורק חלק מיסודותיה  
27 של עוולה אחרת. אין בכך ולא כלום. העוולות השונות אינן כוללות סביבן הגורות של  
28 הסדרים שליליים, לפיהן נשללת תחולתן של עוולות אחרות (פארטיקולאריות או מסגרת).
- 29 "העובדה שמערך מסויים הוכר כפקודה, בתחומיה של עוולה פרטיקולרית, אינה מחייבת,  
30 כשהיא לעצמה, את המסקנה שבכל מקרה, דומה, שאינו ממלא אחרי כל היסודות של  
31 העוולה הפרטיקולרית בה מדובר, אין לנפגע סעד בעוולת הרשלנות" (חשין, במאמרו הנ"ל,  
32 בעמ' 364).
- 33 ...



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 15-07-53849

- 1 סיכומי של דבר: העוולות בפקודת הנויקן [נוסח חדש] אינן "איים" של אחריות, שכל  
2 המוצא עונג על אהד מהם אינו יכול, בעת נכעונה אחת, להטיל עונג גם באי אחר. זאת ועוד:  
3 העוולות אינן מגגטים של אחריות, באופן שכל הנמצא בתחום המשיכה של אחת העוולות  
4 מוצא ממיל מתחום המשיכה של עולה אחרת. העוולות בפקודה הן רשתות רשתות,  
5 המוטלות, זו על גבי זו, על מערכת עובדתית נתונה. חלקן של הרשתות אינן "תופסות"  
6 מערכת עובדות נתונה. לעתים נתפסת מערכת עובדות נתונה על-ידי רשת אחת בלבד. לעתים  
7 היא נתפסת על-ידי מספר רשתות, הכול על-פי אינטנסיביות השתי והערב ברשתות  
8 השונות..."
- 9 23. באשר לטענת הנתבעת בנוגע להיעדר סמכות בית הדין לדון, לכאורה, באחריות  
10 שילוחית של ממונה כלפי עובד אציין כי אין בטענה זו כדי לשנות ממסקנת  
11 האמורה. אבאר.
- 12 24. עיון בכתב התביעה מעלה כי נטענות טענות בנוגע לסביבת עבודה מתנכלת  
13 ומתעמרת. אכן, מקורן של מרבית הטענות בממונה על התובעת, אלא  
14 שהתובעת מאזכרת גם בעלי תפקידים נוספים וממילא אין בכתב הטענות כדי  
15 להצביע על כך שכל עילת התביעה נסמכת על אחריות שילוחית. אבהיר כי  
16 בשלב המקדמי שבו מצויה התובענה טרם הוגשו תצהירי עדות ראשית וטרם  
17 נפרשה מלוא היריעה העובדתית לפרטיה.
- 18 25. אציין כי מאחר וחברה איננה ישות פיזית, אלא מבנה משפטי המתפקד  
19 באמצעות אורגנים ומנהלים, ברי כי רבים מפסקי הדין אשר דנו בעילות של  
20 עוגמת נפש, הפרת חוזה עבודה בחוסר תום לב, כמו גם בפיטורים שלא כדין  
21 ובעילות רבות נוספות, התייחסו למעשים שנעשו כלפי התובעים ע"י בעלי  
22 תפקידים, מנהלים ואורגנים של החברות המעסיקות.
- 23 26. ביחס לטענת הנתבעת בדבר כפל פיצוי, לכאורה, סבורני כי טענה זו מקדימה  
24 את המאוחר. שומה כי המותב שישב בדין ואשר בפניו תפרש מלוא היריעה  
25 ויוצגו כל ראיות הצדדים, יבחן את המסכת שתובא בפניו ויכריע בהתאם  
26 לשיקול דעתו, אם וככל שתוכח התנכלות תעסוקתית, האם יש מקום לפסוק  
27 בגין הנסיבות שיוכחו פיצוי בגין עגמת נפש או שמה פיצוי חוזי בגין חוסר תום  
28 לב או פיצוי בגין שתי העילות האמורות, או שאין לפסוק כל פיצוי.
- 29 27. כאמור, משטרם נכנס לתוקפו החוק למניעת התנכלות תעסוקתית, ברור כי  
30 לא ניתן יהיה לפסוק פיצוי נפרד ומובחן מכוחו של חוק זה כשלעצמו, ובכלל זה  
31 פיצוי ללא הוכחת נזק.
- 32 28. סוף דבר – הבקשה נדחית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 53849-07-15

1 29. משהתובעת לא נדרשה להגיש תגובה כתובה, הוצאות בגין הבקשה ייפסקו  
2 בסיום ההליך.

3  
4 ניתנה היום, י' סיוון תשע"ו, (16 יוני 2016), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.  
5

6

7 כרמית פלד, שופטת

8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20