



בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדחתה תביעת עובדת לפיצוי בגין עגמת נפש והתנכלות תעסוקתית, אשר היחסים בינה לבין הממונים עליה היו עכורים.

העובדת טענה שבמהלך תקופת עבודתה סבלה מהתנכלות תעסוקתית המזכה אותה בפיצוי. לטענתה, ההתנכלות התבטאה, בין היתר, בלחץ מתמיד בעבודה, הטלת משימות רבות ונוספות עליה במקום על עובדות אחרות, חרף מצבה הפיזי ובקשותיה; ובצעות, קללות והשפלות מצד הממונים עליה.

בית הדין קבע כי עד כה טרם עוגנה ההגנה מפני התעמרות בעבודה או התנכלות תעסוקתית בחוק באופן מפורש, ובעניין זה הוגשו מספר הצעות חוק, אך כי היעדר עיגון חקיקתי אין בו כדי למנוע הגשת תביעות בעילה זו, ובמקרים החריגים המתאימים ניתן יהיה לפסוק פיצוי בגין הפרת חוזה העבודה מצד המעסיק באופן שגרם לעובד עגמת נפש.

נקבע כי כהתנכלות תוגדר התנהלות המהווה משום פגיעה בעובד או השפלה לאורך תקופה ובאופן חוזר ונשנה, באופן שהופך את סביבת העבודה לעוינת ויוצר הטרדה רגשית, לרבות התנהגות בריונית כלפי עובד במקום העבודה (כאמור בהצעות החוק).

התנכלות תעסוקתית תתבטא באופן מעשי במגוון של דרכים וביניהם פגיעה מילולית על דרך של צעקות או השמעת ביקורת לא מוצדקת, פגיעה במעמד העובד על דרך של השפלה פומבית או שמועות, מתן משימות מיותרות או משפילות – כל אלה לא כמקרה חד פעמי אלא באופן מתמשך.

בבירור תביעה לפיצוי בשל התנכלות תעסוקתית על בית הדין להתחשב בקשיי ההוכחה של טענה זו וחששם של עובדים אחרים לצאת בפומבי להגנתו של העובד התובע; ומנגד – עליו להתחשב בכך שעלולים להיות מקרים שטענות מסוג אלה יועלו ללא בסיס עובדתי, בין אם על יסוד התחושות הסובייקטיביות של העובד ובין בשל ניסיון להשיג מטרה אחרת. בשל כך, בתביעות מסוג זה על בית הדין לערוך בירור עובדתי ולהכריע בשאלה האם ההתנכלות הנטענת אכן התרחשה, וזאת על יסוד התרשמות בית הדין ממכלול הראיות והעדויות.

בית הדין קבע כי בנסיבות המקרה שבענייננו לא עלה בידי העובדת להוכיח שהתנהלות המעסיקה עולה כד^התעמרות או **התנכלות תעסוקתית**. נקבע כי במהלך חלק מתקופת העבודה יחסי העובדת והממונים עליה היו עכורים, אלא שהתנהלות המעסיקה לא הגיעה כדי התנהגות פוגענית המזכה בפיצוי.

נקבע כי לא נמצאו תימוכין אובייקטיביים לתחושותיה הסובייקטיביות של

העובדת, ולפיכך יש לדחות התביעה לפיצוי בגין העסקה פוגענית, התנכלות תעסוקתית ועגמת נפש.

יוזכר כי גם בפסק הדין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה בחודש 10/2018 (סעש 10-16-31108) ילנה מיטרוב נ' בקרה גבע אגש"ח בע"מ), נדחתה תביעת עובדת לפיצוי בגין התעמרות בעבודה. באותו המקרה, נקבע כי היו לעובדת יחסים עכורים עם עמיתותיה, אך מצב הדברים שתיארה אינו כזה המגיע כדי התנכלות תעסוקתית או פגיעה בכבודה המקנים זכאות להגנה משפטית. נקבע כי המעסיקה התנהגה וטיפלה בתלונות העובדת במהירות ביעילות ובאופן סביר והוגן, תוך שגילתה סבלנות כלפיה, אלא שהעובדת לא היתה מרוצה מאופן הטיפול בעניינה. ברם, בחוסר שביעות רצון זה אין כדי להוכיח את טענות העובדת כלפי המעסיקה. לכן, נקבע כי לא התקיימו נסיבות עובדתיות המצדיקות פסיקת פיצוי.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

סעש 16-08-60641 סוזנה איוונוב נ' לי - בר קייטרינג יפרח בע"מ (ניתן ביום 19/6/19).

מאת: עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, העוסקת בתחום דיני העבודה

שותפה ובעלים של משרד עורכי הדין ביבר לקואה חייקין הררי

עו"ד ביבר לקואה לא ייצגה בתיק המוזכר במאמר הנ"ל.

www.biber-law.co.il