



הכנסת

הלשכה המשפטית

תחום חקיקה  
ומחקר משפטי

## חקיקה למניעת התעמרות בעבודה

– סקירה משווה –

סקירה משפטית

כתיבה: עו"ד דינה צדוק

אישור: עו"ד הודיה קין, ממונה בכירה (חקיקה ומחקר משפטי)  
עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

י"א בכסלו תשע"ו  
23 בנובמבר 2015

מסמך זה הוא סקירה משפטית משווה ואינו חוות דעת משפטית

## תמצית

מסמך זה נכתב לבקשת עו"ד נעה בן שבת, היועצת המשפטית לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות, ומוצגת בו סקירה משווה של חקיקה האוסרת התעמרות בעבודה בכמה מדינות בעולם. המסמך נכתב על רקע הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 (להלן: הצעת החוק),<sup>1</sup> אשר מטרתה לאסור התעמרות בעבודה (ובמסגרות אחרות, כפי שיפורט [להלן](#)) כדי להגן על כבוד האדם וחירותו, על רווחתו ועל חופש העיסוק.<sup>2</sup>

לפי הצעת החוק, **התעמרות בעבודה היא יצירת סביבה עוינת במקום העבודה**, כלומר, התנהגות פוגענית חוזרת ונשנית כלפי אדם המשפילה אותו, פוגעת בדימויו, ביכולתו למלא את תפקידו או בסיכויו להצליח או להתקדם.<sup>3</sup> התעמרות בעבודה עשויה לבוא לידי ביטוי בצורות התנהגות רבות, ובהצעת החוק ניתנות דוגמאות לכך.<sup>4</sup>

בעולם אין הגדרה מוסכמת להתעמרות בעבודה. המונחים המקובלים לציון התעמרות בעבודה הם **workplace bullying** או **mobbing**, ויש הבדלים בין מדינות בהגדרות למונחים האלה. בתחילת המסמך מובא רקע קצר על התפתחות העיסוק בהתעמרות בעבודה בשני העשורים האחרונים ועל האמצעים המשפטיים המשמשים לטיפול בתופעה, גם ללא קביעה ספציפית של איסור התעמרות.

**עיקרו של המסמך הוא סקירה של החקיקה בארבע מדינות – בריטניה, צרפת, אוסטרליה וטקסס** שבארה"ב – שיש בהן חקיקה מפורשת האוסרת התעמרות בעבודה או קובעת מנגנון לטיפול בתופעה, ומדגימות מודלים שונים להסדרת הנושא.

לבקשת היועצת המשפטית לוועדה, לקראת הדיון בהצעת החוק, בעת סקירת ההסדרים הקבועים במדינות התמקדנו בשאלות שלהלן:

- מהי התעמרות בעבודה? מהם מאפייני ההתנהגות האסורה ומהם התנאים לאיסור?
- באילו מסגרות חל האיסור? האם הוא חל רק במסגרת יחסי עבודה? האם, כמוצע בהצעת החוק, האיסור הורחב לסביבות נוספות, כגון שירות לאומי, שירות בכוחות ביטחון או מסגרות השכלה שונות?
- האם האיסור חל על המעסיק או מי מטעמו, או שמא הורחב לספקים, ללקוחות או לגורמים אחרים הבאים במגע יומיומי עם העובד?
- מהן חובות המעסיק בקשר להתנהגות של אחרים כלפי עובדיו? האם אפשר להטיל על המעסיק אחריות בשל מעשיהם של אחרים?<sup>5</sup>
- מהם הסעדים שאפשר לקבל עקב ההתנהגות האסורה?

<sup>1</sup> הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015, פ/971/20, של חברת הכנסת מרב מיכאלי וקבוצת חברי הכנסת, הונחה על שולחן הכנסת ב-18 במאי 2015, עברה בקריאה טרומית ב-1 ביולי 2015 והועברה לדיון בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת.

<sup>2</sup> סעיף 1 להצעת החוק.

<sup>3</sup> ראו בין השאר דברי ההסבר להצעת החוק.

<sup>4</sup> ראו [להלן](#).

<sup>5</sup> יצוין כי המסמך אינו סוקר את דיני האחריות השילוחית הכלליים החלים בכל מדינה, אשר עשויים אף הם להשליך על היקף אחריותם של מעסיקים לנעשה במקום העבודה.



ואלה עיקרי הממצאים במסמך :

▪ העיסוק בנושא התעמרות במקום העבודה התפתח בעיקר בשני העשורים האחרונים. בחלק מהמדינות נחקקה חקיקה ספציפית לטיפול בתופעה ובחלקן היא מטופלת באמצעות החקיקה הקיימת בתחומי איסור ההפליה וההגנה על בטיחות וגהות בעבודה, ובמסגרת הסדרה פלילית או נזיקית המטפלת בהתנהגויות ספציפיות שהן בגדר התעמרות (תקיפה, לשון הרע וכדומה).

▪ **הגדרת התעמרות בעבודה –**

○ ברוב החוקים שנסקרו ניתנת **הגדרה כללית להתעמרות ולצדה דוגמאות ספציפיות להתנהגות** שעשויה להיכלל בהגדרה. למרות ההבדלים בהגדרות, אפשר להכליל ולומר שהתנהגות שתיחשב התעמרות היא התנהגות לא רצויה או לא סבירה, שפוגעת בכבוד, יוצרת סביבת עבודה עוינת, או מסכנת את בריאותו או את בטיחותו של העובד. עם זאת, יש לשים לב שבכל חוק מושם דגש על מאפיין שונה בהגדרת ההתעמרות.

○ **ברוב החוקים שנסקרו נדרשת התנהגות חוזרת ונשנית**, ואילו התנהגות או מעשה חד-פעמיים לא ייכללו בהגדרה (כמוצע בהצעת החוק בישראל). לעומת זאת, בבריטניה, במקרה של הטרדה הנובעת מהפליה על רקע "מאפיין מוגן" של המוטרד (כלומר, מאפיין שעל בסיסו נאסר להפלות אותו, כגון גזע או מין), גם מקרה חד-פעמי עשוי להספיק. גם החקיקה במדינת טַנְסִי אינה קובעת חד-משמעית שנדרשת התנהגות חוזרת, וההכרעה אם מדובר בהתנהגות פוגענית (abusive conduct), המונח המשמש להתעמרות) תתבסס על מבחן אובייקטיבי על-פי חומרתה, אופייה ותדירותה של ההתנהגות ועל סמך השאלה אם היא הייתה גורמת לאדם סביר להאמין שהעובד נמצא בסביבת עבודה פוגענית.

▪ **מערכות היחסים שבהן חלות הוראות החוק בכל אחת מהמדינות –**

○ חלק מהחוקים **נועדו לחול רק במסגרת יחסי עבודה**, למשל קוד העבודה בצרפת, חוק העבודה ההוגנת באוסטרליה והחוק להבטחת מקום עבודה בריא במדינת טַנְסִי (וכן ההסדר המוצע בישראל); עם זאת, באוסטרליה ניתנת הגנה לא רק לעובדים אלא גם לאחרים במסגרת מקום העבודה, כמו קבלנים, עובדי קבלן, עובדי חברות כוח אדם, חניכים ומתנדבים. אשר להוראות האוסרות התעמרות בקוד הפלילי בצרפת – על אף לשונן הרחבה, בתי-המשפט בצרפת הגבילו את תחולתן למסגרת יחסי העבודה בלבד.

○ מנגד, חלק מההוראות הרלוונטיות נקבעו **בחוקים שאוסרים הטרדה באופן כללי, ולא רק במסגרת יחסי עבודה** (למשל ההוראות בחוק השוויון ובחוק להגנה מפני הטרדה בבריטניה). ויודגש כי הוראות חוק השוויון בבריטניה (האוסרות הטרדה על רקע מפלה) חלות על סוגי יחסים מגוונים ביותר, לרבות שירות במשטרה ובכוחות הביטחון, יחסים בין מי שמוסמך למנות לתפקיד ציבורי לבין מי שמבקש להתמנות לתפקיד, יחסים בין מי שמבקש הכרה או הסמכה לבין המוסמך לתת הכרה או הסמכה זו ויחסים בתוך שותפויות, ארגונים מקצועיים ורשויות מקומיות.

○ בחלק מהמדינות ההוראות הרלוונטיות חלות **רק על סוגים מסוימים של מקומות עבודה**. כך, באוסטרליה החוק חל רק על מקומות עבודה בגופים של הממשל הלאומי ועל חברות ציבוריות מסוימות (ראו פירוט [להלן](#)); במדינת טַנְסִי החוק חל רק על מעסיקים במגזר הציבורי במדינה.



## ▪ היקף האחריות להתעמרות –

- מעבר להטלת אחריות על המתעמר עצמו, חלק מהחוקים שנסקרו **מטילים במפורש על המעסיק אחריות למעשים של עובדיו או של מנהלים מטעמו** שהם בגדר התעמרות; בחלקם אחריות המעסיק מורחבת **גם להתעמרות של צדדים שלישיים** (למשל בחוק השוויון בבריטניה או בחקיקה באוסטרליה). בהצעת החוק בישראל חובתו של המעסיק תלויה בגורם שנטען שהוא המתעמר: אם מדובר בעובד של המעסיק או מי מטעמו – עליו לטפל בעניין מייד עם היוודע המקרה; אם מדובר בספק או בלקוח – החובה לטפל קמה רק מהרגע שהוגשה תלונה על ההתעמרות.
- בד בבד, בחלק מהחוקים נקבעה **הגנה למעסיק מפני אחריות להתעמרות** במקום העבודה שלו, אם נקט את כל הצעדים הסבירים כדי למנוע התעמרות (בבריטניה ובהצעת החוק בישראל), או אם אימץ מדיניות למניעתה (במדינת טַנְסִי בארה"ב).

## ▪ הסעדים לנפגעי ההתעמרות –

- **ברוב החוקים שנסקרו מוטלת אחריות אזרחית בגין התעמרות במקום העבודה**. בכל מדינה נקבעו סעדים שונים בתחום האזרחי, החל באפשרות לפנות לבוררות שמטרתה לשפר את הטיפול בנושא אצל המעסיק, בלי לתת פיצוי או טיפול לנפגע (בצרפת), דרך מתן צו להפסקת ההתעמרות או צווי מניעה אחרים (למשל בבריטניה ובאוסטרליה) וכלה בפסיקת פיצויים (בבריטניה, וכן על-פי הצעת החוק בישראל).
- בבריטניה ובצרפת התעמרות בעבודה היא **גם עבירה פלילית**.

## 1. רקע

### 1.1. התעמרות בעבודה

כאמור, אין כיום הגדרה אחת מוסכמת ברמה הבין-לאומית להתעמרות בעבודה, ומשמעות המונח עשויה להיות תלויה בנורמות חברתיות וסביבתיות, בהקשר התרבותי הכללי, בתרבות הארגונית ובנסיבות של כל מקרה. התעמרות בעבודה יכולה לבוא לידי ביטוי במגוון פעולות והתנהגויות. לתפיסות החברתיות תהיה השפעה על המידה שהגורם המטריד ייתפס כבעל עמדת כוח כלפי הנפגע, וכן על המידה שבה התנהגות מסוימת תיחשב פוגענית.

ככלל, מוסכם שמדובר **בפעולות חוזרות של התנהגות פוגענית או הטרדה** (שעל-פי רוב אינה פיזית) **במקום העבודה, שנעשות במשך תקופה לא מבוטלת, אשר נתפסות** (בעיקר בעיני הנפגע) **כהתנהגות משפילה**.<sup>6</sup>

התעמרות בעבודה הפכה נפוצה מאוד בעשורים האחרונים, בארץ ובעולם. למשל, לפי מחקר שנעשה במשרד התמי"ת (כפי שכונה משרד הכלכלה במועד פרסום המחקר ב-2013),<sup>7</sup> יותר מ-50% מהשכירים בישראל חוו הצקות בעבודה בשנת 2011. מחקרים מהעולם מצביעים מחד גיסא על הקושי באיסוף

<sup>6</sup> See for example: Maria Isabel S. Guerrero, [The Development of Moral Harassment \(or Mobbing\) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation](#), *Boston College International & Comparative Law Review*, Volume 27(2) 477 (2004), (hereinafter: [Guerrero – Development of Moral Harassment Law](#)).

<sup>7</sup> בני פפרמן ורוני בר-צורי, [הצקות והתעמרות במקום העבודה](#), משרד התמי"ת, מחקר וכלכלה, ינואר 2013.



נתונים על שיעורי החשיפה להתעמרות ומאידך גיסא על הקשיים המתודיים בהשוואה בין נתונים כאלה. כך, אפשר למצוא מחקרים המציגים הבדלים ניכרים בשיעור החשיפה להתעמרות בין מדינות ואפילו בין סקרים שונים באותה מדינה. שיעורים אלו נעים בין אחוזים אחדים ל-50% ואף יותר. מכל מקום, מקובל כיום לחשוב שהתעמרות היא בעיה של ממש בשוק התעסוקה.<sup>8</sup>

מי שחווה התעמרות בעבודה עלול לסבול, מעבר לפגיעה בדימוי העצמי ובמוטיבציה, גם מפגיעה בבריאות, ובמקרים קיצוניים הוא עשוי לעזוב את מקום העבודה ואפילו לצאת ממעגל העבודה. אך להתעמרות עשויות להיות השפעות שליליות לא רק על הפרט הנפגע. ברמת הארגון – ממחקרים עולה שההתעמרות משפיעה גם על עובדים שהיו עדים לה או חוששים לחוות פגיעה דומה, ואף גורמת לפגיעה במוטיבציה ולגידול במספר ימי ההיעדרות של עובדים אלו; גם עבודת הצוות ושיתוף הפעולה בין העובדים במקום העבודה עלולים להיפגע. נוסף על כך, התעמרות מביאה להפסד ימי עבודה ולירידה ביעילות ובפריון, ובכך – לפגיעה ברמת המשק כולו.<sup>9</sup>

בשני העשורים האחרונים, בד בבד עם ההכרה בהיקף תופעת ההתעמרות ובחומרתה, מתרחב הטיפול בה במדינות בעולם, הן בפסיקת בתי-המשפט והן בחקיקה. בהמשך המסמך תובא סקירה של חקיקה כזאת בארבע מדינות, אך קודם לכן נסקור את הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה שהונחה לאחרונה על שולחן הכנסת.

## 1.2. הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה בישראל<sup>10</sup>

**הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015**, היא הצעת חוק פרטית שהוגשה במאי 2015, התקבלה בקריאה טרומית (בתמיכת הממשלה) ביולי 2015 והועברה לדיון בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות. הצעת החוק נועדה "להגביר את המודעות הציבורית לחומרת התופעה תוך חינוך המשתתפים במסגרת העבודה והמעסיק בכללם, לשמור על סביבת עבודה נטולת התנהגויות פוגעניות."<sup>11</sup>

מטרת הצעת החוק לאסור התעמרות בעבודה, בין השאר כדי להגן על כבוד האדם וחירותו, על רווחתו ועל חופש העיסוק. בהצעת החוק מובאת **הגדרה כללית** למושג התעמרות במסגרת עבודה שלפיה היא **"התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה"**. לצד ההגדרה הכללית ניתנות כמה דוגמאות להתנהגויות שעשויות להיחשב התעמרות.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> ראו למשל:

- European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory Report, [Workplace Violence and Harassment: a European Picture](#), 2010, pp. 45-46, 52-54;
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies](#), 23 February 2015.
- Ellen Pinkos Cobb, Senior Regulatory & Legal Analyst, The Isosceles Group, [Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue](#), July 2012.

<sup>9</sup> שם, עמ' 7-8, 25-26; [Guerrero – Development of Moral Harassment Law](#); לעיל הערה 6.

<sup>10</sup> **הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015**, לעיל הערה 1.

<sup>11</sup> שם, דברי ההסבר להצעת החוק.

<sup>12</sup> למשל: התייחסות מבוזה, משפילה או מזיקה; שיבוש יכולתו של אדם למלא את תפקידו באמצעים שונים; הטלת משימות שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של אחר ושאינן נוגעות לתחומי תפקידו; הכפפה לאווירה של פחד ואיומים; ייחוס עבודה, הישגים והצלחות של אדם אחר או ייחוס לאדם של כישלונות לא לו; פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי; פעולות שיש בהן כדי לפגוע בפרטיות באופן בלתי סביר. ראו סעיף 3 להצעת החוק.



על-פי הצעת החוק תיאסר התעמרות במסגרת העבודה, ונקבע כי **התעמרות תהיה עוולה אזרחית**.<sup>13</sup> על העוולה הנזיקית נקבעה **זכות לפיצוי ללא הוכחת נזק** עד לתקרה של 120,000 ש"ח לפי שיקול דעתו של בית-המשפט או בית-הדין לעבודה,<sup>14</sup> היות שהפגיעה הנגרמת מההתעמרות – למשל כשהיא מסתכמת בפגיעה בכבוד, בחירות, בחופש העיסוק או ברווחה – עשויה שלא לגרום נזק מוחשי.

הצעת החוק **מטילה על המעסיק חובה לנקוט אמצעים סבירים כדי להבטיח שבסביבת העבודה לא תיעשה התעמרות**, ועליו לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה על התעמרות במסגרת העבודה ולבירור התלונה. כאשר נטען שהמתעמר הוא עובד של המעסיק או ממונה מטעם המעסיק שאינו עובדו – על המעסיק לטפל במקרה מיד עם היוודעו, אף ללא הגשת תלונה; כאשר נטען שהמתעמר הוא ספק או לקוח – חובתו לטפל במקרה קמה רק מהרגע שהוגשה תלונה. מי שמעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, נוסף על האמור לעיל, לקבוע ולפרסם בין עובדיו תקנון שבו מפורטות ההוראות בדבר איסור התעמרות, דרכי הגשת תלונות ודרכי הטיפול בהן; מעסיק שלא יפרסם תקנון עובר עבירה פלילית. נוסף על כך, **מעסיק שלא פעל על-פי ההוראות האמורות יהיה אחראי לעוולה אזרחית של התעמרות שעשו עובדו, ממונה מטעמו, ספק או לקוח**.<sup>15</sup>

על-פי הצעת החוק, **התחולה של איסור ההתעמרות ושל חובות המעסיק תורחב מעבר למסגרת יחסי עבודה**, וכך הוראות אלו יחולו בשינויים המחויבים גם במסגרות האלה:<sup>16</sup>

- על מעסיק בפועל של אדם באמצעות קבלן כוח אדם ועל מועסק כאמור, וכן על מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצלו;
- על משרתים בכוחות הביטחון, בשירות לאומי ובשירות לאומי-אזרחי; חובות המעסיק יוטלו על מפעיל השירות;
- על יחסי מורים ומרצים עם תלמידים וסטודנטים במוסדות להשכלה לבוגרים.

לפי הצעת החוק, כאשר מופרות ההוראות הקבועות בה, רשאים להגיש תביעה, נוסף על העובד, גם ארגון עובדים יציג או ארגון העוסק בזכויות של מי שאסור להתעמר בו (והכול בהסכמת העובד). עוד נקבע כי לבית-הדין לעבודה תהיה סמכות ייחודית לדון בתביעה על התעמרות במסגרת עבודה (אך לא על התעמרות במסגרת שירות או במוסד להשכלה לבוגרים).

---

<sup>13</sup> סעיפים 4-5 להצעת החוק. לפי דברי ההסבר, בשלב זה לא נקבע איסור פלילי של התעמרות בעבודה.

<sup>14</sup> בדומה לזכות הקבועה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ובחקיקה נוספת.

<sup>15</sup> סעיפים 6-7 להצעת החוק.

<sup>16</sup> סעיף 8 להצעת החוק.



## 2. סקירה משווה

### 2.1. כללי

ב-1993 הייתה שבדיה המדינה הראשונה שקבעה איסור מפורש בחקיקה של התעמרות בעבודה – **בצו של המועצה הלאומית לבטיחות תעסוקתית ולגרות** (Swedish National Board of Occupational Safety and Health)<sup>17</sup> **שקובע אמצעים למניעה של גרימת קורבנות (victimization) בעבודה**.<sup>18</sup> הצו אוסר פעולות חוזרות, ראויות לגינוי או שליליות באופן מובהק אשר מופנות כלפי עובד ספציפי באופן פוגעני, ואשר עשויות להביא לכך שאותו עובד ימצא את עצמו מחוץ לקהילת העבודה.<sup>19</sup> הצו קובע כי אפשר שמעשי ההתעמרות ייעשו הן על-ידי המעסיק או מי מטעמו והן על-ידי עובדים אחרים. עוד קובע הצו כי על המעסיק מוטלת החובה לתכנן את העבודה באופן שימנע ככל האפשר את ההתעמרות ולקבוע נהלים לגילוי מוקדם של מעשי התעמרות ולטיפול בהם, לרבות קביעת אמצעים לבדיקת אירועים ולסיוע לעובדים שנפלו קורבן להתעמרות. **בצו לא נקבעו הוראות בדבר סנקציות** במקרה של הפרת החובות שנקבעו בו.

בעשור שלאחר מכן, החקיקה באיחוד האירופי הנוגעת לשוויון ולאיסור הפליה הביאה לעיגון ההגנה מפני הפליה – ומהתעמרות כביטוי ספציפי של הפליה במקום העבודה – על רקע שורה של מאפיינים מוגנים, ובהם גזע ומוצא אתני, גיל, מוגבלות, דת או אמונה, נטייה מינית, מין, היריון והורות.<sup>20</sup> עם זאת, הוראות אלו לא יחולו כאשר ההתעמרות אינה על רקע מפלה. בד בבד, התפתחה ההגנה על הבריאות והבטיחות בעבודה ועוגנה אף היא בדברי חקיקה אחרים של האיחוד, שגם הם עשויים לחול אם מדובר בהתעמרות שפוגעת בבריאותו הפיזית או הנפשית של העובד.

**במדינות רבות** – ובהן איטליה, אסטוניה, גרמניה, דנמרק, הולנד, יוון, יפן, לטביה, ליטא, סלובקיה, פורטוגל, קפריסין, רומניה וכמעט כל מדינות ארה"ב – **אין כיום חקיקה העוסקת במפורש בהתעמרות בעבודה**.<sup>21</sup> עם זאת, במדינות האלה, **התנהגויות שהן בגדר התעמרות עשויות במקרים מסוימים להיכנס לגדר ההסדרה במסגרות החוקיות האלה, או חלקן** :

<sup>17</sup> המכונה היום הרשות לסביבת עבודה (Work Environment Authority).

<sup>18</sup> [Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work](#), Ordinance AFS 1993:17; unofficial translation to English viewed on the website of the [Work Environment Authority website](#): July 19<sup>th</sup>, 2015.

<sup>19</sup> לא ברור אם הכוונה היא לנידוי במקום העבודה, לפיטורין או לדחיקת העובד אל מחוץ לשוק העבודה באופן כללי; לפי התרגום לאנגלית הצו אוסר :

“recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner **and can result in those employees being placed outside the workplace community**”

<sup>20</sup> See for example:

- [Council Directive 2000/43/EC](#) of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin;
- [Council Directive 2000/78/EC](#) of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation;
- [Directive 2006/54/EC](#) of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

<sup>21</sup> מידע זה מבוסס על המקורות האלה :

- מידע שהתקבל במסגרת ה-ECPRD (European Centre for Parliamentary Research & Documentation) – תשובות מהפרלמנטים של איטליה, אסטוניה, גרמניה, דנמרק, הולנד, יוון, לטביה, ליטא, סלובקיה, פורטוגל, קפריסין ורומניה על בקשת מידע מס' 1731, מאי 2011 (להלן: מידע מה-ECPRD);



- הסדרה פלילית או נזיקית – פעולות שהן בגדר התעמרות עשויות להיחשב להתנהגות המוגדרת כעבירה פלילית או עוולה נזיקית ספציפית, כגון תקיפה, כליאת שווא, לשון הרע, הסתה או פגיעה בשוויון;
  - הוראות האוסרות הפליה – אם ההתעמרות היא על רקע אחד המאפיינים המוגנים שעל בסיסם אסור להפלות באותה מדינה, ההתעמרות עשויה להיחשב הפליה אסורה;
  - הוראות בטיחות בעבודה – התעמרות במקום העבודה עשויה להיחשב הפרה של ההוראות המטילות על המעסיק חובה לדאוג להבטיח תנאי עבודה נאותים ולוודא שבמקום העבודה לא ייגרמו לעובדים לחץ או שחיקה או ייפגעו בריאותם או בטיחותם.
- מנגד, בחלק מהמדינות התקבלה בשני העשורים האחרונים חקיקה ספציפית בנושא התעמרות בעבודה. ברוב המקרים מדובר בחקיקה מפורטת יותר, הן בכל הנוגע להגדרת ההתעמרות והן בכל הנוגע לחובות המעסיק בתחום זה ולסנקציות בשל הפרתן.
- בהמשך המסמך ייסקרו הוראות כאלה שנחקקו בארבע מדינות – בריטניה, צרפת, אוסטרליה ומדינת טקסי בארה"ב – אשר משקפות מודלים שונים להסדרת הנושא.

## 2.2. בריטניה

בבריטניה אפשר לבסס עילה של התעמרות בעבודה על שני מקורות חקיקה עיקריים:

- **חוק השוויון (Equality Act 2010)**<sup>22</sup> – זהו הבסיס החוקי המרכזי לאיסורי ההפליה בבריטניה; החוק קובע איסור הטרדה (harassment) על רקע "המאפיינים המוגנים" שיפורטו להלן (שרובם זהים לאלו שנקבעו בדין האירופי, כפי שצוין לעיל).
- **החוק להגנה מפני הטרדה (Protection from Harassment Act 1997)**<sup>23</sup> – זהו חוק אשר כפי שעולה משמו, נועד למנוע הטרדה במגוון סיטואציות גם אם אינה על רקע אחד המאפיינים המוגנים. להלן נסקור כל אחד מההסדרים בהרחבה ונעמוד על ההבדלים המרכזיים ביניהם.

### 2.2.1. איסור "הטרדה מפלה" על-פי חוק השוויון

חוק השוויון נחקק ב-2010 במטרה להביא להרמוניזציה בדיני ההפליה בבריטניה, שהיו מעוגנים בדברי חקיקה נפרדים, ולחזק את קידום השוויון במדינה, בין השאר על רקע החקיקה והפסיקה באיחוד האירופי.<sup>24</sup>

תחילה החוק קובע את מושגי היסוד שעליהם הוא מתבסס, ובהם המאפיינים המוגנים, וכן הגדרות של הפליה ישירה ועקיפה, הטרדה וקורבנות. בהמשך החוק נקבעים על סמך מושגי יסוד אלו איסורים בהקשרים שונים, ובהם איסור הפליה במכירת מוצרים ונכסים ובמתן שירותים ואיסור הפליה, הטרדה

---

▪ The Japan Institute for Labour Policy and Training, [2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment](#), (hereinafter: [JILPT Report No. 12, 2013](#));

▪ [The Healthy Workplace Bill website](#), last viewed: October 7<sup>th</sup>, 2015.

<sup>22</sup> [Equality Act 2010](#).

<sup>23</sup> [Protection from Harassment Act 1997](#).

<sup>24</sup> Equality Act 2010, Explanatory Notes, [Introduction](#).



וקורבנות בשוק התעסוקה, במערכת החינוך ובמסגרות אחרות. לבסוף נקבעות הוראות בדבר אכיפת האיסורים והסעדים בגין הפרתם.

### מושגי היסוד

בחוק נקבעו כאמור **תשעה "מאפיינים מוגנים"** (protected characteristics) **שעל בסיסם אסור להפלות:** <sup>25</sup> (1) גיל; (2) מוגבלות; (3) שינוי מין (gender reassignment); (4) נישואין או זוגיות אזרחית; (5) היריון ואימהות; (6) גזע; (7) דת או אמונה; (8) מין; (9) נטייה מינית.

לאחר הגדרת המאפיינים המוגנים נקבעו הוראות מפורטות בדבר מהות ההפליה האסורה בכל אחד מהם.<sup>26</sup>

בהמשך נקבעה בחוק **הגדרה של הטרדה** (harassment)<sup>27</sup> – אשר לצורך מסמך זה תיקרא להלן **"הטרדה מפלה"** – ולפיה אדם מטריד אדם אחר הטרדה מפלה אם הוא נוקט **התנהגות לא רצויה הנוגעת למאפיין מוגן, שמטרתה או תוצאותיה הן פגיעה בכבודו של המוטריד או יצירת סביבה מפחידה, עוינת, משפילה או פוגענית בעבורו.** הטרדה מפלה היא התנהגות אסורה על-פי החוק.

יצוין כי לפי ההגדרה, הטרדה מפלה נוגעת רק לשבעה מהמאפיינים המוגנים, ואינה חלה על המאפיינים של נישואין או זוגיות והיריון או אימהות.<sup>28</sup> לפי החוק, בבחינת תוצאות ההתנהגות של המטריד יש להביא בחשבון את תפיסתו הסובייקטיבית של המוטריד, את שאר נסיבות המקרה ואת השאלה אם סביר שההתנהגות היא שהביאה לאותה תוצאה.<sup>29</sup>

עוד נקבעה בחוק הגדרה של **גרימת קורבנות** (victimization), שלפיה אדם גורם לקורבנות של אדם אחר אם הוא פוגע בו משום שהקורבן הגיש תביעה על-פי החוק או מעיד בתביעה כזאת או מאשים את גורם הקורבנות בעבירה על החוק, או משום שהוא מאמין שאותו קורבן עשה או יעשה כן.<sup>30</sup>

### איסור הטרדה מפלה בשוק התעסוקה

להלן נסקור את הוראות החלק החמישי בחוק, העוסק בשוק העבודה (work).

לאחר קביעת איסור הפליה וגרימת קורבנות כלפי עובדים ומועמדים לעבודה,<sup>31</sup> נקבע בסעיף 40 לחוק **איסור על מעסיק להטריד אדם שהוא עובד שלו או מועמד לעבודה אצלו הטרדה מפלה.**

לפי הוראות החוק,<sup>32</sup> **המעסיק יהיה אחראי גם להטרדה מפלה של העובד בידי צד שלישי** (שאינו המעסיק או מי מעובדי המעסיק), נוסף על אחריותו הישירה של המטריד עצמו, בהתקיים הנסיבות האלה:

- צד שלישי מטריד את העובד הטרדה מפלה במהלך עבודתו אצל המעסיק;

<sup>25</sup> סעיף 4 לחוק.

<sup>26</sup> סעיפים 5-25 לחוק.

<sup>27</sup> סעיף 1)26 לחוק.

<sup>28</sup> סעיף 5)26 לחוק. נוסף על כך נכללת בהגדרת הטרדה גם הטרדה מינית ומתן יחס חיובי פחות לאדם שהסכים או התנגד להטרדה מינית או הטרדה על רקע שינוי מין; סעיף 2)26 ו-3)26 לחוק.

<sup>29</sup> סעיף 4)26 לחוק.

<sup>30</sup> סעיף 27 לחוק.

<sup>31</sup> סעיף 39 לחוק.

<sup>32</sup> סעיף 2)40, 3)40 ו-4)40 לחוק.



- המעסיק לא נקט צעדים הניתנים לביצוע באופן סביר (reasonably practicable) כדי למנוע מהצד השלישי לעשות כן ;
- המעסיק יודע שצד שלישי הטריד את העובד הטרדה מפלה עוד פעמיים לפחות במהלך עבודתו (ולא משנה אם מדובר באותו צד שלישי בכל אחת מהפעמים).
- יצוין כי לפי החוק, **שירות בתפקיד שוטר או צוער במשטרה** ייחשבו לצורך החוק להעסקה אצל הקצין האחראי או הרשות שאליה כפוף השוטר או הצוער, ולכן ההוראות שנקבעו לעיל יחולו גם עליהם.<sup>33</sup>
- עוד נקבע בחוק כי הוראות החלק החמישי לחוק יחולו על **שירות בכוחות הביטחון** (armed forces) כפי שהן חלות על העסקה.<sup>34</sup>
- בהמשך החלק החמישי לחוק, **איסורי ההפליה, גרימת הקורבנות וההטרדה המפלה מוחלים גם על היחסים האלה :**
  - מעסיק בפועל (principal) כלפי "עובד קבלן" (contract worker);<sup>35</sup>
  - שותפות – כלפי שותף או מי שהגיש מועמדות להיות שותף;<sup>36</sup>
  - עורך-דין (advocate או barrister) כלפי עורך-דין העובד עמו, מתלמד, מתמחה ומי שיושב במשרדיו;<sup>37</sup>
  - מי שבסמכותו למנות אדם לתפקיד המתבצע בעבור הממנה או בעבור אחר (personal offices) כלפי שמתמנה או מבקש להתמנות לתפקיד האמור, וכן כל אדם אחר הרלוונטי למילוי אותו תפקיד כלפי מי שהתמנה לתפקיד;<sup>38</sup>
  - מי שבסמכותו למנות אדם לתפקיד ציבורי (public offices), להמליץ על מינויו כאמור, לאשר את המינוי או כל מי שרלוונטי למילוי אותו תפקיד כלפי מי שמבקש להתמנות לתפקיד כאמור או מי שהתמנה לתפקיד. תפקיד ציבורי הוא תפקיד שהמינוי אליו נעשה על-ידי גורם ממשלתי או פרלמנטרי, בהמלצת גורם כזה או באישורו;<sup>39</sup>
  - גוף מסמיך (qualifications body) כלפי אדם שביקש את ההכרה, ההסמכה או האישור שנותן אותו הגוף או קיבל אותה. גוף מסמיך הוא גוף שבסמכותו לתת אישור, הסמכה או הכרה או לבצע רישום בפנקס הדרושים או רצויים לצורך עיסוק במקצוע מסוים;<sup>40</sup>

<sup>33</sup> סעיפים 42-43 לחוק.

<sup>34</sup> סעיף 83 לחוק.

<sup>35</sup> סעיף 41 לחוק.

<sup>36</sup> סעיפים 44-46 לחוק.

<sup>37</sup> סעיפים 47-48 לחוק.

<sup>38</sup> סעיף 49 לחוק. לשם המחשה: מי שמוסמך למנות דירקטור בחברה וכן מי שמוסמך לפקח על מילוי תפקיד הדירקטור, גם אם אין בסמכותו למנות אותו – אסור לו להטריד דירקטור (או מועמד לתפקיד דירקטור) על רקע אחד המאפיינים המוגנים. לפי דברי ההסבר לחוק מדובר ב**סעיף שיורי**: אם התפקיד המדובר הוא במסגרת יחסי עובד-מעביד – יחולו ההוראות הנוגעות לעבודה (**לעיל**); אם התפקיד הוא תפקיד ציבורי – יחולו ההוראות בדבר תפקיד ציבורי (**להלן**). ראו:

Equality Act 2010, Explanatory Notes, [section 49: Personal Offices: appointments, etc.](#)

<sup>39</sup> סעיפים 50-52 לחוק. גם כאן מדובר בסעיף שיורי, ואם התפקיד המדובר הוא במסגרת יחסי עובד-מעביד – יחולו ההוראות הנוגעות לעבודה (**לעיל**).

<sup>40</sup> סעיפים 53-54 לחוק.



- גוף המספק שירותי תעסוקה (employment service-provider) כלפי מי שמבקש את שירותיו או מי שמקבל אותם. גוף המספק שירותי תעסוקה הוא גוף העוסק בהשמת כוח אדם, נותן הכשרה מקצועית וייעוץ מקצועי ועוד, למעט בתי-ספר מקצועיים ומוסדות להשכלה גבוהה.<sup>41</sup>
- ארגונים מקצועיים (trade organizations) כלפי חבר בארגון או מי שמבקש להתקבל לחברות בו. ארגון מקצועי הוא ארגון עובדים, ארגון מעסיקים או כל ארגון אחר שהתאגד לצורך העיסוק המשותף של החברים בו.<sup>42</sup>
- רשות מקומית (local authority) כלפי חברה הנבחרים במסגרת מילוי תפקידיהם הרשמיים.<sup>43</sup>

יצוין כי על-פי חלקים אחרים בחוק, **איסור הטרדה מפלה חל גם בתחומים שמחוץ לשוק התעסוקה** ואינם רלוונטיים למסמך זה, כגון מסגרות חינוך (בתי-ספר ומוסדות להשכלה גבוהה) כלפי תלמידים ומועמדים,<sup>44</sup> וגם על אגודות פרטיות שחברים בהם 25 איש או יותר (כגון מועדוני חברים) כלפי חברים, ומועמדים לחברות ואורחים.<sup>45</sup>

#### היקף האחריות להטרדה מפלה

החלק השמיני לחוק קובע הוראות בדבר **היקף האחריות להפליה, לגרימת קורבנות ולהטרדה מפלה**; אלה הוראות כלליות אשר חלות לא רק במסגרת יחסי עבודה. להלן יפורטו **ההוראות הנוגעות להטרדה מפלה**:

- **איסור הטרדה מפלה חל גם לאחר סיום מערכת היחסים בין הצדדים**, למשל יחסי עבודה; כך, אסורה הטרדה מפלה של עובד לשעבר על-ידי מעסיק לשעבר אשר נובעת ממערכת יחסי העבודה ביניהם, קשורה בה קשר הדוק, ואילו הייתה נעשית במהלך יחסי העבודה הייתה אסורה על-פי החוק.<sup>46</sup>
- **על מעסיק תחול אחריות אזרחית (אך לא פלילית) בגין כל מעשה של עובדו במסגרת עבודתו שהוא בגדר הטרדה מפלה (לצד אחריותו של המטריד עצמו).**<sup>47</sup> האחריות תחול על המעסיק בין שידע על ההטרדה המפלה ובין שלא ידע. עם זאת, החוק מציין כי **תהיה הגנה למעסיק אם יוכיח כי הוא נקט את כל הצעדים הסבירים** כדי למנוע מהעובד המטריד לעשות את המעשה או מעשים מאותו סוג.<sup>48</sup> יצוין כי החוק אינו מפרט את הצעדים הסבירים שעל המעסיק לנקוט, אך לפי דברי ההסבר לחוק הם עשויים לכלול מתן הכשרה לעובדים או קביעת נהלים מתאימים.<sup>49</sup>
- **עובד הנוהג בצורה שהיא בגדר הטרדה מפלה יהיה אחראי למעשיו** (נוסף על האחריות שתוטל על מעסיקו),<sup>50</sup> אלא אם כן העובד הסתמך באופן סביר על הצהרה של מעסיקו שהמעשה אינו בגדר

<sup>41</sup> סעיפים 55-56 לחוק.

<sup>42</sup> סעיף 57 לחוק.

<sup>43</sup> סעיפים 58-59 לחוק.

<sup>44</sup> החלק השישי, סעיפים 84-99 לחוק.

<sup>45</sup> החלק השביעי, סעיפים 100-103 לחוק.

<sup>46</sup> סעיף 108 לחוק.

<sup>47</sup> אחריות דומה תחול על שולח (principal) בגין כל מעשה של שלוחו (agent) במסגרת הסמכות השילוחית, גם מחוץ למסגרת יחסי עבודה.

<sup>48</sup> סעיף 109 לחוק.

<sup>49</sup> Equality Act 2010, Explanatory Notes, [Part 8: Prohibited Conduct: Ancillary](#).

<sup>50</sup> וכן על שלוח בנסיבות מקבילות.



הטרדה מפלה. לעניין הטלת אחריות על העובד, לא משנה אם למעסיק קמה הגנה. מעסיק שביודעין או ברשלנות (knowingly or recklessly) הצהיר שמעשה מסוים אינו בגדר הטרדה, והצהרה זו היא הצהרת שווא או הצהרה מטעה, עובר **עבירה פלילית** שעונשה קנס של עד 5,000 פאונד.<sup>51</sup>

▪ חל איסור על אדם להורות לאדם אחר, לגרום לו או לשדל אותו להטריד אדם שלישי הטרדה מפלה. החוק נותן סעד הן לאדם שקיבל את ההוראה והן למי שהייתה כוונה להטרידו, בין שההוראה מולאה ובין שלא מולאה (ובלבד שנגרמה להם פגיעה כלשהי). הוראה זו חלה רק כאשר במסגרת היחסים שבין האדם שנתן את ההוראה לבין מקבל ההוראה חל איסור הטרדה מפלה.<sup>52</sup>

▪ חל איסור על אדם לסייע בידועין לאדם אחר להטריד הטרדה מפלה, אלא אם כן המסייע הסתמך באופן סביר על הצהרה של מבקש הסיוע שהמעשה אינו בגדר הטרדה מפלה. אדם שביודעין או ברשלנות (knowingly or recklessly) הצהיר שמעשה מסוים אינו בגדר הטרדה, והצהרה זו היא הצהרת שווא או הצהרה מטעה, עובר **עבירה פלילית** שעונשה קנס של עד 5,000 פאונד.<sup>53</sup>

### אכיפה וסעדים

תביעה בגין הפרה של הוראות החוק, למעט הפרה שהיא עבירה פלילית, תוגש על סמך הוראות הקבועות בחוק **לביית-משפט אזרחי מוסמך** (County Court)<sup>54</sup> או **לביית-הדין לעבודה** (Employment Tribunal).<sup>55</sup> ככלל, תביעות הנובעות מהפרת החוק במסגרת יחסי עבודה, וכן במסגרת יחסים אחרים שפורטו בחלק החמישי לחוק, יוגשו לבתי-הדין לעבודה; תביעות הנובעות מהפרת החוק ביתר התחומים, כגון הפליה במכירת מוצרים ונכסים ובמתן שירותים, וכן הפליה והטרדה מפלה במערכת החינוך וההשכלה הגבוהה ובתחום האגודות הפרטיות, יוגשו לבית-המשפט האזרחי המוסמך.<sup>56</sup>

להלן ההבדלים העיקריים בסדרי הדין ובסעדים הניתנים בכל אחת מהערכאות:

▪ ככלל, בבית-המשפט האזרחי **תקופת ההתיישנות** היא שישה חודשים ממועד ההפרה, ואילו בבית-הדין לעבודה תקופת ההתיישנות היא שלושה חודשים.<sup>57</sup> לאחר תקופה זו לערכאה המוסמכת יש סמכות שבשיקול דעת להתיר את הגשת התביעה אם הדבר צודק והוגן (just and equitable) בנסיבות העניין.<sup>58</sup>

### ▪ הסעדים –

○ **בית-המשפט האזרחי מוסמך לתת את הסעדים המקובלים בתיקי נזיקין:**<sup>59</sup>

(1) פיצויים (לרבות פיצויים בגין פגיעה ברגשות);

<sup>51</sup> סעיף 110 לחוק. לעניין גובה הקנס, ראו [דברי ההסבר לחוק](#), לעיל הערה 49.

<sup>52</sup> סעיף 111 לחוק.

<sup>53</sup> סעיף 112 לחוק. לעניין גובה הקנס, ראו [דברי ההסבר לחוק](#), לעיל הערה 49.

<sup>54</sup> ה-County Court הוא בית-משפט לעניינים אזרחיים שמשמש ערכאה ראשונה ברוב הגדול של התיקים האזרחיים באנגליה ובוויילס; (הגוף המקביל בסקוטלנד מכונה Sheriff Court). ראו אתר הרשות השופטת של בריטניה, בקישור: [County Court](#), כניסה אחרונה: 22 ביולי 2015.

<sup>55</sup> בית-הדין לענייני עבודה הוא ערכאה דיונית בעלת סמכות לדון בעניינים הנובעים מיחסי עבודה. ראו אתר ממשלת בריטניה,

בקישור: [Employment Tribunal](#), כניסה אחרונה: 22 ביולי 2015.

<sup>56</sup> סעיפים 113, 114 ו-120 לחוק. כמו כן, ראו [דברי ההסבר לחוק](#), בקישור: [Part 9: Enforcement](#).

<sup>57</sup> יצוין כי אנשי כוחות הביטחון מחויבים לפעול במסגרת הליכי בירור התלונות הפנימיים של מערכת הביטחון, ורק לאחר מכן באפשרותם להגיש תביעה לבית-הדין לעבודה. סעיף 121 לחוק.

<sup>58</sup> סעיפים 118 ו-123 לחוק, וכן [דברי ההסבר לחוק](#), לעיל הערה 56.

<sup>59</sup> סעיף 119 לחוק, וכן [דברי ההסבר לחוק](#), לעיל הערה 56.



(2) צווי מניעה (injunction)<sup>60</sup>; <sup>61</sup>

(3) צווים הצהרתיים.

○ **בית-דין לעבודה מוסמך:**<sup>62</sup>

(1) לפסוק פיצויים (לרבות בגין פגיעה ברגשות) בשיעור המקובל בתיקי נזיקין (כלומר בשיעור שיעמיד את הנפגע, במידת האפשר, במצב שהיה בו לולא הפרת החוק);

(2) לתת צו הצהרתי בדבר זכויותיהם של התובע והנתבע;

(3) לתת המלצה (recommendation) שקובעת שעל הנתבע לנקוט צעד מסוים בתוך פרק זמן מסוים. יצוין כי ההמלצה עשויה להיות ספציפית, לשם שיפור היחס של הנתבע כלפי התובע הספציפי, או כללית, לשם שינוי או שיפור היחס כלפי כלל המועסקים.<sup>63</sup> אם ניתנה המלצה שנועדה להגן על תובע ספציפי והנתבע אינו עומד בהוראותיה ללא הסבר סביר, בית-הדין רשאי לפסוק פיצויים (אם לא נפסקו מלכתחילה) או להגדיל את סכומם (אם נפסקו).

נוסף על כך יש כמה הוראות פרוצדורליות שיחולו בכל אחת מהערכאות המוסמכות, ובהן:

▪ **נטל ההוכחה** – החוק קובע כי בכל תביעה על הפרה של החוק, בכל אחת מהערכאות המוסמכות (לרבות בגין הטרדה מפלה, אך לא בהליכים פליליים), אם עולה מהראיות כי בהיעדר הסבר אחר הנתבע הפר את הוראות החוק, על בית-המשפט לקבוע כי אכן הייתה הפרה, אלא אם כן הנתבע מביא ראיות לכך שהוא לא הפר את ההוראה.<sup>64</sup>

▪ החוק יוצר **מנגנון** שבמסגרתו מי שמרגיש שעבר הטרדה מפלה (או הפליה או גרימת קורבנות) יוכל **להשיג מידע מהפוגע** (כלומר, הנתבע הפוטנציאלי), בין באמצעות טפסים ייעודיים לשאלת שאלות ולמתן תשובות ובין בכל דרך אחרת שתיקבע. השאלות והתשובות יהיו קבילות בהליכים על-פי החוק, והערכאה המוסמכת רשאית להסיק מסקנות מכך שהמשיב לא ענה על השאלות בתוך פרק הזמן המוקצב לדבר (שמונה שבועות) או נתן תשובות מתחמקות או מפוקפקות (למעט במקרים שהדבר נובע מזכויותיו בהליכים פליליים המתנהלים באותו עניין או במקרים אחרים שייקבעו בצו).<sup>65</sup>

## 2.2.2. איסור הטרדה שלא על בסיס מאפיינים מוגנים – על-פי החוק להגנה מפני הטרדה

החוק להגנה מפני הטרדה שנחקק ב-1997<sup>66</sup> מגן כאמור מפני הטרדה (harassment) גם אם אינה על רקע אחד המאפיינים המוגנים. החוק נועד מלכתחילה להגן מפני הטרדה מאיימת (stalking) ותופעות דומות,<sup>67</sup> אך מפסקי-דין שניתנו בעשור האחרון עולה שאפשר להשתמש בהוראות החוק כדי להגן על עובדים מפני הטרדה או התעמרות במקום העבודה.

<sup>60</sup> לא ברור אם המונח injunction בהקשר זה כולל גם צווי עשה.

<sup>61</sup> לפי החוק, אין לתת צו מניעה אם הדבר יפגע בהליכים פליליים המתנהלים בעניין.

<sup>62</sup> סעיף 124 לחוק, וכן [דברי ההסבר לחוק](#), לעיל הערה 56.

<sup>63</sup> למשל, לפי [דברי ההסבר לחוק](#), בית-הדין יכול לקבוע המלצה שהנתבע יבטיח כי התקנון למניעת ההטרדה ייושם ביתר יעילות, או שעליו להקים ועדת בדיקה פנימית לבחינת הליכי הטיפול בתלונות על הטרדה.

<sup>64</sup> סעיף 136 לחוק.

<sup>65</sup> סעיף 138 לחוק.

<sup>66</sup> [Protection from Harassment Act 1997](#), Chapter 40.

<sup>67</sup> המושג הטרדה מאיימת (stalking) נוגע לדפוסי התנהגות הכוללים הטרדות ואיומים מסוגים שונים אשר פוגעים בשלוות חיו, בפרטיותו, בחירותו או בגופו של אדם, ומקימים גם חשש לפגיעה בגופו או בחייו של האדם המוטריד. בדרך כלל מדובר



ראשית, נסקור את יסודות איסור ההטרדה שנקבעו בחוק, ובהמשך – את הוראות הפסיקה לעניין הטרדה בתחום יחסי עבודה.

### הוראות החוק

האיסור המרכזי הקבוע בחוק הוא איסור **הטרדה** – כלומר, **אסור לאדם לנקוט דרך התנהגות (pursue a course of conduct) שהיא בגדר הטרדה של אחר ואשר הוא יודע, או שעליו לדעת, שהיא בגדר הטרדה כאמור. יסודות האיסור:**<sup>68</sup>

▪ אין בחוק הגדרה כוללת של המונח הטרדה, אך נקבע כי **הטרדה כוללת גם הפחדה (alarming) ויצירת מצוקה (causing distress)**. יודגש כי לפי החוק הנפגע אינו צריך להוכיח פגיעה גופנית, ודי בחרדה שנגרמה מההטרדה.<sup>69</sup>

▪ **לא די בהטרדה חד-פעמית**. המונח "דרך התנהגות" מחייב שהמטריד נהג כך פעמיים לפחות.<sup>70</sup>

▪ לצורך איסור ההטרדה, **התנהגות כוללת דיבור**.

▪ המבחן לשאלה אם היה על המטריד לדעת שדרך ההתנהגות שלו הוא בגדר הטרדה הוא **מבחן אובייקטיבי**, כלומר, אם אדם סביר שהיה בידו אותו מידע היה חושב שמדובר בהטרדה.

החוק קובע כי האחריות להתנהגות חלה, נוסף על מי שנהג כך, גם על כל מי שמסייע לו לנהוג כך, מייעץ לו בנוגע להתנהגותו או משלם בעבור ההתנהגות (procure).<sup>71</sup>

עוד קובע החוק כי איסור ההטרדה לא יחול על דרך התנהגות שנקטה לשם מניעת פשיעה או חקירתה, שנקטה על-פי דין או שהייתה סבירה בנסיבות העניין.<sup>72</sup>

לפי החוק **הטרדה היא עבירה פלילית** שעונשה בהליך מקוצר<sup>73</sup> הוא מאסר עד שישה חודשים או קנס של עד 5,000 פאונד. **במסגרת פסק-הדין** בגין עבירה זו (נוסף על ענישה, או במקומה) **בית-המשפט רשאי להוציא צו הרחקה (restraining order)** שיאסור על הנאשם לעשות כל פעולה שתיקבע בצו כדי להגן על הנפגע (או כל אדם אחר) מפני התנהגות שהיא בגדר הטרדה.<sup>74</sup> הפרה של הוראה הקבועה בצו הרחקה אף היא בגדר עבירה שעונשה בהגשת כתב אישום הוא מאסר עד חמש שנים או קנס, ובהליך מקוצר – מאסר עד שישה חודשים או קנס.<sup>75</sup>

---

בהתנהגות שמטרתה לשבש את שגרת חייו של הקורבן, לגרום לו להרגיש ניצוד ולערער את ביטחונו העצמי, אך עשויה להגיע אף לכדי פגיעה ברכושו או בגופו.

<sup>68</sup> סעיפים 1 ו-7 לחוק.

<sup>69</sup> Helge Hoel, "Workplace Bullying in United Kingdom"; in: [JILPT Report No. 12, 2013](#), supra note 21, pp. 61-76, (hereinafter: [Hoel, UK, JILPT](#)), pp. 67-68.

<sup>70</sup> לפי סעיף 7 לחוק: "A 'course of conduct' must involve conduct on at least two occasions".

<sup>71</sup> סעיף 7(3A) לחוק.

<sup>72</sup> סעיף 1(3) לחוק.

<sup>73</sup> בשיטת המשפט הפלילי בבריטניה העבירות הפליליות מסווגות לעבירות שבגין יש להגיש כתב אישום (indictable offence), לעבירות שידונו בהליך מקוצר (summary offence) ולעבירות שבהן למדינה יש שיקול דעת כיצד להעמיד לדין (triable) (either way).

<sup>74</sup> סעיף 5 לחוק. יצוין כי הצו גם עשוי לשמש בהרשעה בעבירה של גרימת פחד מפני אלימות אשר קבועה בסעיף 4 לחוק, אך חורגת מעניינו של מסמך זה.

<sup>75</sup> ראו לעיל הערה 73.



נוסף על כך **הטרדה היא עוולה אזרחית**.<sup>76</sup> בהליך אזרחי התובע עשוי לזכות בפיצויים, לרבות בגין חרדה (anxiety) או נזק כלכלי שנגרמו לו מההטרדה. כמו כן, בית-המשפט רשאי לתת **צו מניעה** האוסר על הנתבע להמשיך בהתנהגות שהיא בגדר הטרדה. אם המטריד הפר צו מניעה, הנפגע רשאי לבקש צו מעצר כנגדו. הפרת הצו אף היא בגדר עבירה פלילית שעונשה בהגשת כתב אישום הוא מאסר עד חמש שנים או קנס, ובהליך מקוצר – מאסר עד שישה חודשים או קנס.<sup>77</sup>

**הסמכות** לדון בתביעות על-פי החוק נתונה **לבית-המשפט האזרחי** (ולא לבתי-הדין לעבודה); תקופת ההתיישנות היא שש שנים.

#### הפסיקה לעניין החלת החוק בתחום יחסי העבודה<sup>78</sup>

**פסק-הדין המנחה** לעניין החלת החוק בתחום דיני העבודה הוא **פסק-הדין בעניין Majrowski**,<sup>79</sup> שניתן ב-2006. בפסק-דין זה קבע בית הלורדים כי **חלה אחריות שילוחית על מעסיק בגין התנהגות של עובדו שהיא בגדר הטרדה של עובד אחר**. באותו מקרה כללה ההטרדה השפלה פומבית, התעללות מיולית, קביעת לוחות זמנים בלתי סבירים והתעלמות. פסק-הדין הרחיב את עילות התביעה כנגד מעסיקים, שעד אותה עת דרשו הוכחה להפליה או לחבלה גופנית.

עם זאת, פסק-הדין המנחה ופסיקה נוספת בתחום הדגישו את קיומם של קווים מנחים שמגבילים למעשה את המקרים שבהם תוטל אחריות שילוחית על מעסיקים בגין התנהגות של עובדיהם. לפי הפסיקה, בתיקים מסוג זה על בית-המשפט **לבחון את חומרת המעשים**, ולא כל התנהגות לא נעימה או לא סבירה תיחשב הטרדה; רק התנהגות שעוברת את הגבול כך שהיא אינה רק מצערת אלא היא ביטוי לדיכוי ובלתי מתקבלת על הדעת תיחשב הטרדה ותביא להטלת אחריות על המעסיק. אבן הבוחן לזיהוי של התנהגות מטרידה היא השאלה אם ההתנהגות מצדיקה הטלת אחריות פלילית לפי סעיף 2 לחוק. נוסף על כך **ייבחן הקשר בין ההתנהגות המטרידה לבין סביבת העבודה**, כך שתוטל אחריות על המעסיק רק כאשר יש קשר ממשי בין מסגרת העבודה לבין ההטרדה,<sup>80</sup> ורק אם בנסיבות העניין צודק והוגן להטיל אחריות שילוחית על המעסיק.<sup>81</sup>

---

<sup>76</sup> סעיף 3 לחוק.

<sup>77</sup> ראו לעיל הערה 73.

<sup>78</sup> חלק זה מבוסס בין השאר על המקורות האלה:

- [Hoel, UK, JILPT](#), supra note 69;
- Susan Harthill, [Bullying in the Workplace: Lessons from the United Kingdom](#), 17 *Minnesota Journal of International Law*, Summer 2008, p. 247;
- Brenda Barrett, [The Protection from Harassment Act Enters the Workplace](#), 34 *Industrial Law Journal*, 2005, p. 261.

<sup>79</sup> [Majrowski v Guy's & St Thomas's NHS Trust](#) [2006] UKHL 34 (12 July 2006).

<sup>80</sup> להרחבה ראו: [The Protection from Harassment Act Enters the Workplace](#), לעיל הערה 78.

<sup>81</sup> Proskauer Rose LLP, International Labor and Employment Law, Jerome Hartemann, Lawrence Lorber, Daniel Ornstein and Howard Z. Robbins, [Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective](#), January 15th, 2013 (hereinafter: [Proskauer – A European Prospective](#)).





### 2.2.3. סיכום ההבדלים המרכזיים בין תביעות לפי שני סוגי הטרדה<sup>82</sup>

ככלל, כאשר בית-המשפט קובע כי התקיימה הטרדה לפי כל אחד משני החוקים, הסעד העיקרי שייפסק יהיה פיצויים על הנזקים הממוניים שנגרמו לעובד שהוטרה (ובלבד שעמד בחובת הקטנת הנזק). במקרים חמורים במיוחד ייפסקו סכומי פיצוי ניכרים. נוסף על כך אפשר לפסוק פיצויים בגין עגמת נפש.<sup>83</sup> בתביעה לפי חוק השוויון הערכאה המוסמכת עשויה לפסוק גם סעד הצהרתי, וכן לתת המלצה שיפוטית לטובת כלל ציבור העובדים.<sup>84</sup>

כפי שצוין לעיל, שלא כמו בתביעות לפי חוק השוויון, שבהן הטרדה מבוססת על מאפיין מוגן של העובד המוטרה או נובעת ממאפיין זה, בתביעה לפי החוק למניעת הטרדה לא נדרש להראות שלעובד המוטרה יש מאפיין מוגן כלשהו או שההטרדה נובעת ממאפיין מוגן. מנגד, בחוק למניעת הטרדה נקבעו מבחנים מחמירים יותר, אשר מקשים הגשת תביעות כנגד מעסיקים, למעט במקרי הטרדה חמורים ביותר:

- התנהגות חוזרת – כלומר, יש להוכיח כי היה יותר ממקרה אחד של הטרדה;
  - אופי ההתנהגות – לא די בהתנהגות לא נעימה, לא סבירה או מצערת; צריך להגיע לכדי התנהגות שמהווה ביטוי לדיכוי והיא בלתי מתקבלת על הדעת;<sup>85</sup>
  - הקשר של ההתנהגות המטרידה לסביבת העבודה – לא כל מה שהעובד המטריד עושה במסגרת עבודתו ייחשב כאילו עשה אותו המעסיק, אלא רק במקרים שבהם צודק והוגן להטיל אחריות שילוחית על המעסיק כפי שעולה מכלל הנסיבות וממידת הקשר בין אופי ההעסקה להתנהגות הפוגעת.<sup>86</sup>
- שלא כמו תביעות לפי חוק השוויון, שבהן נטל התביעה עובר לנתבע בשל המאפיין המוגן של התובע, לפי החוק למניעת הטרדה לא מדובר בתביעה על בסיס מאפיין מוגן, ועל כן נטל ההוכחה לא מועבר, ולתובע קשה יותר לעמוד בנטל זה, למעט במקרי הטרדה החמורים ביותר.<sup>87</sup>
- כאמור, לפי חוק השוויון, תביעה על הטרדה במסגרת העבודה תוגש לבתי-הדין לעבודה, ואילו תביעות לפי החוק למניעת הטרדה יוגשו לבית-המשפט האזרחי המוסמך. תקופת ההתיישנות לתביעה לפי החוק למניעת הטרדה היא שש שנים – תקופה ארוכה הרבה יותר מזו הקבועה בבתי-הדין לעבודה, שהיא שלושה חודשים.<sup>88</sup>

---

<sup>82</sup> פרק זה מבוסס ברובו על:

[Proskauer – A European Prospective](#), supra note 81.

<sup>83</sup> פיצויים בגין עגמת נפש ייפסקו על בסיס הנחיות שנקבעו בפסיקה ("Vento" Guidelines) שקובעות סולם לסכום הפיצוי על-פי חומרת הטרדה או ההפליה.

<sup>84</sup> [Proskauer – A European Prospective](#), supra note 81, pp. 17-18.

<sup>85</sup> [Ibid](#), p. 8.

<sup>86</sup> [Ibid](#), p. 14.

<sup>87</sup> [Ibid](#), p. 12.

<sup>88</sup> [Ibid](#), p.8.





הגישה לעניין התעמרות בעבודה בצרפת התפתחה בפסיקה במחצית השנייה של המאה ה-20, מתוך תפיסה שמדובר בפגיעה באישיותו של אדם, בכבודו או בשלמות גופו או נפשו. עם השנים התקבל המושג **הטרדה נפשית** (*harcèlement moral*) כביטוי המקובל להתעמרות בכלל ולהתעמרות בעבודה בפרט.

בינואר 2002 נחקק **חוק המודרניזציה החברתית** (*loi de modernisation sociale*) ונקבע בו איסור הטרדה נפשית בעבודה במסגרת תיקונים בקוד הפלילי ובקוד העבודה של צרפת, כפי שיפורט להלן:

### 2.3.1. קוד העבודה

איסור הטרדה נפשית בעבודה עוגן כאמור בקוד העבודה, בסעיפים L1155-2-L1151-1.<sup>90</sup> סעיפים אלו חלים על מעסיקים ועובדים במגזר הפרטי, וכן על מועסקים במגזר הציבורי ככל שהם כפופים להוראות המשפט הפרטי. לפי הוראות אלו, **עובד לא יהיה נתון להטרדה נפשית**; הטרדה נפשית משמעה **מעשים מטרידים חוזרים ונשנים שמטרתם או תוצאתם פגיעה בתנאי עבודתו, ואשר עשויים לפגוע בזכויותיו ובכבודו, בבריאותו הפיזית או הנפשית או בעתידו המקצועי**.

עוד נקבע כי **אסור לפגוע בעובד**, לרבות מתמחה או מתלמד – בין השאר באמצעות ענישה, פיטורין, הפליה ישירה או עקיפה בשכר, הכשרה, דירוג, קידום, העברה או חידוש חוזה – **בשל העובדה שחווה הטרדה כאמור, התנגד למעשי הטרדה, היה עד להם או דיווח עליהם**.

סיום חוזה העסקה תוך הפרת האמור לעיל – בטל.<sup>91</sup>

מכוח חוק המודרניזציה החברתית, וכן תיקונים מאוחרים יותר, עוגנו בקוד העבודה הוראות ש**נלוות לאיסור הטרדה נפשית, ובהן**:<sup>92</sup>

- **חובת מניעה – על המעסיק לנקוט את כל הצעדים הדרושים למנוע הטרדה נפשית**; נוסף על כך, על-פי תיקון לחוק משנת 2014, עליו ליידע את העובדים, המתמחים והמתלמידים במקום העבודה בנוסח הסעיף בקוד הפלילי הקובע את עבירת ההטרדה הנפשית (ראו [להלן](#)).<sup>93</sup> יתרה מזו, חובתו של המעסיק להגן על בטיחותם ובריאותם של עובדיו הורחבה, ונקבע כי חובה זו תכלול גם את בריאותם הנפשית ואת החובה למנוע את הסיכונים הכרוכים בהטרדה נפשית; על המעסיק לקבוע כללי התנהגות

<sup>89</sup> פרק זה מבוסס בין השאר על המקורות האלה:

▪ אתרי האינטרנט של משרד העבודה של צרפת, בקישור: [Le harcèlement moral](#), ושל שירות המדינה בצרפת, בקישור:

[Harcèlement moral au travail](#), כניסה אחרונה: 21 בספטמבר 2015;

- Lœic Lerouge, [France – Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective](#), in: [JILPT Report No. 12, 2013](#), supra note 21, pp. 39-59 (hereinafter: [France – JILPT](#));
- Rachel A. Yuen, [Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec](#), *Cornell International Law Journal*, Volume 38(2) 2005, p. 625 (hereinafter: [Yuen, Beyond the Schoolyard](#));
- Maria Isabel S. Guerrero, [The Development of Moral Harassment \(or Mobbing\) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation](#), *Boston College International and Comparative Law Review*, Volume 27(2) 2004, p. 477.

<sup>90</sup> Code du travail, [Titre V : Harcèlements](#).

<sup>91</sup> Code du travail, Article L1152-1-L1152-3.

<sup>92</sup> [France – JILPT](#), supra note 89, pp. 43-47.

<sup>93</sup> Code du travail, Article L1152-4.



**במקום העבודה** ובהם, בין השאר, הוראות בדבר איסור הטרדה נפשית, וכן להכין תוכנית כוללת למניעת הטרדה.<sup>94</sup>

▪ **הליכים משמעותיים כנגד עובד מטריד** – החוק קובע במפורש כי עובד שעשה פעולות שהן בגדר הטרדה נפשית יהיה נתון להליכים משמעותיים.<sup>95</sup> עם זאת, בתי-המשפט בצרפת נמנעו מלחייב את המעסיק לנקוט צעדים משמעותיים, והדבר נתון לשיקול דעתו של המעסיק.<sup>96</sup>

▪ **הליך בורות (mediation)** – מי שמרגיש את עצמו נפגע הטרדה נפשית ומי שנטען כנגדו כי הטריד כאמור **רשאים לפנות להליך בורות שהוסדר בחוק**. בחירת הבורר תיעשה בהסכמה בין הצדדים. על הבורר לשמוע את טענות הצדדים, לנסות לגשר ביניהם ולתת הצעה בכתב למנגנון לסיום ההטרדה. אם הבוררות אינה מצליחה, על הבורר ליידע את הצדדים על האמצעים הפרוצדורליים להגנה על הנפגע.<sup>97</sup> יצוין כי הליך הבוררות לא נועד לקבוע פיצוי או טיפול לנפגע אלא להגביר את המודעות של המעסיקים לחולשות במדיניות הארגונית שלהם בנושאי הגנה על בריאות, בטיחות וגהות, ולשפר את ההגנה על זכויות העובדים באמצעות מניעת הישנות המקרה. עם זאת, השימוש בהליך הבוררות בתחום זה (ובתחום העבודה בצרפת בכלל) נדיר.<sup>98</sup>

▪ **הפיכת נטל ההוכחה** – לפי החוק, בתביעה בגין הטרדה נפשית, אם העובד (או המועמד להעסקה, המתמחה או המתלמד) הוכיח את העובדות שביסוד תביעת הטרדה, **עובר למעסיק** (או לנתבע הרלוונטי) נטל ההוכחה שבנסיבות העניין לא מדובר בהטרדה או שיש הצדקה לפעולות שננקטו.<sup>99</sup>

▪ **תפקידם של ארגוני העובדים** – לארגוני העובדים בצרפת יש באופן כללי תפקיד מרכזי בכל הקשור להגנה על בריאות העובדים ובטיחותם בעבודה. בין השאר, הם מרכזים מידע על תלונות של עובדים בנושאים אלו, ועליהם להתריע בפני המעסיקים על כל תלונה המגיעה אליהם. לעניין הטרדה נפשית, **החוק מסמיך במפורש את ארגוני העובדים היציגים לפתוח בהליכים משפטיים בשם עובדים** שנפגעו מהטרדה כאמור, ובלבד שהעובד הסכים לכך בכתב. העובד רשאי להפסיק את ההליכים שזים הארגון בכל עת.<sup>100</sup>

▪ **הוראות פליליות בקוד העבודה** – מלבד העבירה הפלילית של הטרדה נפשית (ראו [להלן](#)), בקוד העבודה מובאות הוראות עונשיות: פגיעה או ניסיון לפגוע בהליכי בורות המתקיימים על-פי החוק (ראו [לעיל](#)), וכן פגיעה בעובד (או במתמחה או במתלמד) **משום** שחווה הטרדה כאמור, התנגד למעשי הטרדה, היה עד להם או דיווח עליהם, דינם עד שנת מאסר וקנס בסך 3,750 אירו.<sup>101</sup>

▪ **חובת תום הלב בקיום חוזה העבודה** – חוק המודרניזציה החברתית שילב בקוד העבודה את חובת תום הלב בקיום חוזים המופיעה כחובה כללית בקוד האזרחי; החוק החיל במפורש את החובה על

---

<sup>94</sup> Code du travail, Article L4121-2; [France-JILPT](#), supra note 89, pp. 43-44; [Yuen, Beyond the Schoolyard](#), supra note 89, p. 637.

<sup>95</sup> Code du travail, Article L1152-5.

<sup>96</sup> [France-JILPT](#), supra note 89, p. 54.

<sup>97</sup> Code du travail, Article L1152-6.

<sup>98</sup> [France-JILPT](#), supra note 89, pp. 46-47.

<sup>99</sup> Code du travail, Article L1154-1; [France-JILPT](#), supra note 89, p. 43.

<sup>100</sup> Code du travail, Article L1154-2; [France-JILPT](#), supra note 89, p. 43.

<sup>101</sup> Code du travail, Articles L1155-1 - L1155-2.

קיום חוזי עבודה. קיום חוזה עבודה בתום לב טומן בחובו מתן כבוד לזכויות האדם של העובדים והגנה על בריאותם הפיזית והנפשית, ובתוך כך – מניעת התעמרות.<sup>102</sup>

### 2.3.2. הקוד הפלילי

בסעיף 2-33-222 לקוד הפלילי עוגנה עבירה המכונה **הטרדה נפשית**<sup>103</sup> ובה הגדרה דומה.

בסעיף שלושה מרכיבים :

1. **ההטרדה נעשית בפעולות חוזרות ונשנות** – כלומר, פעולה חד-פעמית, גם אם היא חמורה ביותר, לא תיחשב הטרדה נפשית.

2. **מטרת הפעולות או תוצאתן היא פגיעה בתנאי עבודתו של הנפגע.**<sup>104</sup>

3. **ההטרדה נעשית באופן שעשוי לפגוע בזכויותיו ובכבודו של העובד, לפגוע בבריאותו הפיזית או הנפשית או לסכן את עתידו המקצועי.**

האיסור חל גם כאשר אין קשר היררכי בין המטריד למוטרד.<sup>105</sup>

עבירת ההטרדה הנפשית לפי הקוד הפלילי דינה עד שנתיים מאסר וקנס בסך 30,000 אירו.<sup>106</sup>

למרות ניסוח הסעיף, המאפשר מתן פרשנות מרחיבה, בתי-המשפט בצרפת הגבילו את תחולתו **להטרדה במקום העבודה בלבד**, ואף קבעו שלא יחול על מקרים של הפעלת סמכות ניהולית סבירה.<sup>107</sup> מנגד, ההוראה הוחלה לא רק על עובדים אלא גם על מתלמדים.

עוד יצוין כי **בצרפת לא מקובלת התפיסה של הטלת אחריות שילוחית על מעסיק למעשיהם הפליליים של עובדיו**, ועל כן מעסיק לא יחוב בפלילים על התעמרות שחוה עובד מידי מנהלו או מידי עובדים אחרים. עם זאת, המצב עשוי להיות שונה במסגרת דיני העבודה.<sup>108</sup>

---

<sup>102</sup> Code du travail, Article L1222-1; [France–JILPT](#), supra note 89, p. 45.

<sup>103</sup> Code pénal, [Article 222-33-2](#): " Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende."

Unofficial English translation, updated to July 2005, available from [Legifrance](#).

<sup>104</sup> יצוין כי היסוד הנפשי הדרוש בכל העבירות בקוד הפלילי בצרפת הוא כוונה. ראו :

[Yuen, Beyond the Schoolyard](#), supra note 89, p. 637.

<sup>105</sup> אתר האינטרנט של שירות המדינה בצרפת, בקישור: [Harcèlement moral au travail](#), כניסה אחרונה: 21 בספטמבר 2015. וראו :

[Yuen, Beyond the Schoolyard](#), supra note 89, p. 637.

<sup>106</sup> לפי תיקון מכוח חוק מס' 873-2014 מ-4 באוגוסט 2014.

<sup>107</sup> [France–JILPT](#), supra note 89, pp. 41-42.

<sup>108</sup> [Yuen, Beyond the Schoolyard](#), supra note 89, pp. 630-631.



התעמרות בעבודה (bullying at work) באוסטרליה (ברמת החקיקה הפדרלית) מבוססת בעיקר על היסוד של סכנה לפגיעה בבריאותו של העובד או בבטיחותו בעבודה. ההתנהגות עשויה להיחשב להתעמרות גם אם נעשתה שלא על רקע מאפיין מוגן כלשהו, ואין חובה שייפגעו בפועל העובד, בריאותו או תנאי עבודתו.<sup>110</sup>

בשנת 2013 נחקק תיקון לחוק העבודה ההוגנת (Fair Work Act)<sup>111</sup> ונקבע בו מנגנון המאפשר לעובד במקום עבודה שהחוק חל בו (ראו [להלן](#)) לפנות לטריבונל הלאומי לענייני עבודה (Fair Work Commission) ולבקש צו להפסקת התעמרות בעבודה. החוק לא נועד להטיל אחריות על המעסיק (מעבר לאחריות השילוחית הקיימת לפי המשפט המקובל).

#### מהי התעמרות בעבודה?

לפי החוק, התעמרות בעבודה מתקיימת אם אדם או קבוצת אנשים מתנהגים שוב ושוב (repeatedly) בצורה לא סבירה (unreasonably) כלפי עובד או קבוצת עובדים, וההתנהגות הזאת גורמת סכנה לבריאות או לבטיחות. התעמרות אינה כוללת פעולות סבירות של ההנהלה שנקטות בצורה סבירה.<sup>112</sup>

התעמרות בעבודה עשויה לכלול סוגי התנהגות שונים, ובהם:<sup>113</sup>

- התנהגות תוקפנית או מאיימת;
  - הערות משפילות או מזלזלות;
  - הפצת שמועות זדוניות;
  - לעג, לגלוג, מעשי קונדס או "טקסי חניכה";
  - הדרה מאירועים הקשורים לעבודה (work-related events);
  - קביעת דרישות עבודה בלתי סבירות, לרבות דרישה ליותר מדי או לפחות מדי עבודה, או לעבודה מתחת או מעל יכולותיו של העובד;
  - הצגת חומרים פוגעניים (offensive material);
  - הפעלת לחץ להתנהג בצורה לא הולמת.
- ויודגש כי התנהגות תיחשב התעמרות אך ורק אם היא חוזרת, בלתי סבירה וגורמת סיכון לבריאות או לבטיחות.

<sup>109</sup> המידע בפרק זה מבוסס בעיקרו על קישורים שונים באתר האינטרנט של ה-Fair Work Commission – הטריבונל הלאומי לענייני עבודה באוסטרליה, וכן על שתי חוברות ההדרכה בנושא המופיעות באתר:

- Fair Work Commission, [Guide – Anti-bullying](#), 8 July 2014 (hereinafter: [FWC Guide](#));
- Fair Work Commission, [Benchbook – Anti-bullying](#), 20 May 2015 (hereinafter: [FWC Benchbook](#)).

<sup>110</sup> Australian Government, Fairwork website, at: [Employee entitlements – Bullying & harassment](#), last viewed: 16 September 2015.

<sup>111</sup> [Chapter 6, Part 6-4B](#), Fair Work Act 2009.

<sup>112</sup> S. 789FD, Fair Work Act 2009.

<sup>113</sup> [FWC Guide](#), לעיל הערה 109, עמ' 1.



## תחולת החוק הפדרלי

לחקיקה הפדרלית יש תחולה רחבה מבחינת סוגי האנשים הזכאים להגנה מהתעמרות בעבודה. למעשה, לצורך החוק עובד הוא גם קבלן, קבלן משנה, עובד של קבלן או קבלן משנה, עובד של חברת כוח אדם, עובד חוץ (outworker), חניך (apprentice), מתאמן (trainee), סטודנט הצובר ניסיון תעסוקתי (student gaining work experience) ומתנדב.

מנגד, החקיקה ברמה הפדרלית חלה רק על סוגים מצומצמים מאוד של מקומות עבודה. החוק חל רק על מי שמועסק במקום עבודה שכפוף לחוקה (constitutionally-covered business). מדובר בגופים של הממשל הפדרלי, בחברות נסחרות, בחברות זרות ובחברות שהוקמו בטריטוריה (אך לא במדינות) של אוסטרליה. גופים שעליהם החקיקה הפדרלית לא תחול הם למשל גופי הממשל במדינות, גופים של השלטון המקומי ועסקים ושותפויות אחרים.<sup>114</sup> יצוין כי על מקומות אלו תחול בדרך כלל החקיקה המדינתית הרלוונטית, ובחלק מהמדינות היא נותנת מענה דומה באמצעות הרגולטור המדינתית.<sup>115</sup> יודגש כי החוק אינו חל על מי ששייך לצבא אוסטרליה;<sup>116</sup> כמו כן, על-פי החוק הטריבוניל ידחה בקשה אם היא עשויה לעסוק בעניינים הנוגעים להגנה על אוסטרליה או לביטחון הלאומי שלה.<sup>117</sup>

## צו להפסקת התעמרות

עובד אשר יש לו יסוד סביר לחשוב שחווה התעמרות בעבודה רשאי לפנות אל הטריבוניל הלאומי לענייני עבודה בבקשה לצו להפסקת התעמרות. בסמכות הטריבוניל לתת צו להפסקת התעמרות אם הוכח שהעובד חווה התעמרות בידי אדם או קבוצה ויש סיכוי שהעובד ימשיך לחוות התעמרות בהמשך מידי אותו אדם או קבוצה. הטריבוניל ישמע את הצדדים, אך לא יערוך חקירות עצמאיות.

הטריבוניל עשוי לכלול בצו בין השאר הוראות דוגמת אלה:<sup>118</sup>

- לדרוש מהאדם או מקבוצת האנשים להפסיק התנהגות מסוימת;
- לחייב את המעסיק (או המעסיק בפועל) לנטר את ההתנהגות של אנשים;
- לציית למדיניות קיימת של המעסיק (או המעסיק בפועל) בעניין התעמרות;
- לדרוש לספק מידע, תמיכה והכשרה לעובדים;
- לבחון מחדש את מדיניות מניעת התעמרות אצל המעסיק (או המעסיק בפועל).

וידגש כי הטריבוניל אינו מוסמך לפסוק קנסות, עונשים או כל פיצוי כספי, אך אם הצו להפסקת התעמרות מופר, בית-המשפט עשוי לפסוק פיצויים בגין הפרתו, לרבות פיצויים עונשיים.<sup>119</sup>

---

<sup>114</sup> [FWC Guide](#), לעיל הערה 109, עמ' 3-4. ראו גם:

Rodney Worth and Joan Squelch, "Stop The Bullying: The Anti-Bullying Provisions In The Fair Work Act And Restoring The Employment Relationship," 38(3) *University Of New South Wales Law Journal* (2015), pp. 1015-1045.

<sup>115</sup> ראו למשל אתר האינטרנט של הרשות לענייני עבודה של מדינת New South Wales, בקישורים: [Workplace Bullying](#); [Bullying – Know Who to Contact](#), כניסה אחרונה: 16 בספטמבר 2015.

<sup>116</sup> S. 789FC, Fair Work Act 2009.

<sup>117</sup> [FWC Guide](#), לעיל הערה 109, עמ' 4.

<sup>118</sup> [FWC Guide](#), לעיל הערה 109, עמ' 3.

<sup>119</sup> [FWC Benchbook](#), לעיל הערה 109, עמ' 74, 85.



## 2.5. ארה"ב

### 2.5.1. כללי

ככלל, אין בארה"ב הסדרה ספציפית של איסור התעמרות בעבודה, לא ברמה הפדרלית ולא ברמה המדינתית. כמו במדינות אחרות, על מעשים ספציפיים של התעמרות בעבודה עשויות לחול, בין השאר, הוראות מדיני הניזקין, הוראות איסור הפליה, הוראות בטיחות וגהות בעבודה והוראות להגנה על חושפי שחיתויות, אך ככלל אין חקיקה האוסרת במפורש התעמרות או מטילה חובות על מעסיקים למנוע אותה.<sup>120</sup>

אחד הניסיונות להסדיר את הנושא נעשה על-ידי ארגון לא ממשלתי, באמצעות ניסוח מודל לחקיקה מדינתית בתחום המכונה **הצעת חוק להבטחת מקום עבודה בריא** (Healthy Workplace Bill). הצעות חוק המבוססות על המודל האמור הוגשו בכ-30 ממדינות ארה"ב, אך עד מועד כתיבת מסמך זה באף אחת מהן לא התקבלה חקיקה התואמת את המודל או אוסרת במפורש התעמרות במקום העבודה.<sup>121</sup>

**במדינת טנסי התקבלה חקיקה המבוססת על חלק מהמודל**, אשר קובעת חסינות למעסיקים שאימצו מדיניות למניעת התעמרות (מעסיקים במגזר הציבורי בלבד); חקיקה זו תיסקר להלן. **בקליפורניה התקבלה ב-2014 חקיקה הקובעת כי במסגרת ההדרכה החצי-שנתית בנושא מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה המעסיקים יותר מ-50 עובדים חובה לכלול הדרכה בנושא התנהגות פוגענית (abusive conduct).**<sup>122</sup> גם **במדינת יוטה התקבלה בשנה האחרונה חקיקה הקובעת חובת הדרכה בדבר התנהגות פוגענית והדרכים למניעתה.**<sup>123</sup>

### 2.5.2. מדינת טנסי (Tennessee)

**החוק להבטחת מקום עבודה בריא** (Healthy Workplace Act) התקבל בטנסי ביוני 2014.<sup>124</sup>

החוק חל כאמור רק על מעסיקים במגזר הציבורי במדינה,<sup>125</sup> דהיינו מחלקות, משרדים, רשויות וגופים אחרים השייכים לרשות המבצעת, המחוקקת או השופטת של הממשל המדינתית, וכן בממשל ברמה המחוזית והעירונית במדינה, לרבות מערכות החינוך וגופים מעין-ממשלתיים.<sup>126</sup>

בתחילת החוק מוגדרת **התנהגות פוגענית (abusive conduct)**: כל מעשה או מחדל שהיה גורם לאדם סביר, בהתבסס על חומרת ההתנהגות, אופייה ותדירותה, להאמין שעובד נמצא בסביבת עבודה פוגענית, למשל:

- התעללות מילולית חוזרת ונשנית במקום העבודה, לרבות הערות משפילות, עלבונות וכינויי גנאי;

<sup>120</sup> ראו למשל:

▪ אתר האינטרנט לקידום הצעת החוק להבטחת מקום עבודה בריא – [Healthy Workplace Bill website](#) – והקישורים שם, כניסה אחרונה: 19 באוקטובר 2015;

▪ David Yamada, "Workplace Bullying and the Law: A Report from the United States"; in: [JILPT Report No. 12, 2013](#), supra note 21, pp. 165-185. (hereinafter: [Yamada, USA, JILPT](#)).

<sup>121</sup> [Healthy Workplace bill website](#), last viewed: October 20, 2015.

<sup>122</sup> [Healthy Workplace bill website](#), last viewed: October 20, 2015.

<sup>123</sup> [Workplace Bullying Institute website](#), last viewed: October 20, 2015.

<sup>124</sup> [Healthy Workplace Act](#), Tennessee Code Annotated, Title 50, Chapter 1, Part 5, §§501-504.

<sup>125</sup> הוגשו הצעות חוק המבקשות להחיל את החוק גם על המגזר הפרטי, אך אלה לא התקבלו עד למועד כתיבת מסמך זה.

<sup>126</sup> סעיף 502 לחוק.



- התנהגות מילולית, לא מילולית או פיזית בעלת אופי מאיים, מפחיד או משפיל במקום העבודה;
- חתירה תחת ביצועי העובד במקום העבודה או חבלה בהם.

לפי החוק, הוטל על הנציבות המייעצת ליחסים בין-ממשלתיים של טְנְסִי (להלן: הנציבות)<sup>127</sup> להכין **מסמך שישמש דוגמה למסמך מדיניות למעסיקים למניעת התנהגות פוגענית במקום העבודה**.<sup>128</sup> תכלית המדיניות שתקבע במסמך היא לסייע למעסיקים לזהות התנהגות פוגענית במקום העבודה ולהגיב עליה, ולמנוע נקמה בעובדים שדיווחו על התנהגות כזאת. כל מעסיק רשאי לאמץ את המסמך כמדיניות הטיפול שלו בהתנהגות פוגענית. **מעסיק אשר אימץ את המסמך האמור, או לחלופין – אימץ מדיניות אחרת שתכליתה דומה, יהיה חסין מפני תביעות** בגין התנהגות פוגענית של עובדיו שהביאה לפגיעה נפשית. החוק מדגיש כי הוראה זו אין בה כדי להגביל את אחריותו האישית של עובד בגין התנהגות פוגענית במקום העבודה.<sup>129</sup>

בינואר 2015 פרסמה הנציבות את **מסמך המדיניות לדוגמה** ( Model Abusive Conduct Prevention Policy).<sup>130</sup> על כל גוף המאמץ את המסמך להתאים את הוראותיו למדיניות ולתרבות הארגונית שלו. להלן עיקרי המסמך:

- **הצהרת מטרות, ערכים ומחויבות** – בחלק זה תיכלל הצהרה בדבר המחויבות למקום עבודה שאין בו התנהגות פוגענית ובדבר זכותם של כל העובדים לכבוד. כל תלונה על התנהגות שלילית ולא הולמת תילקח ברצינות ותטופל בנחרצות. עובד שיגיש תלונה לא יהיה חשוף לפגיעה או להשלכות שליליות אחרות. בחלק זה גם יובא מידע על תחולת המדיניות, בין השאר על קטגוריות של נפגעים פוטנציאליים (למשל עובדים, מתמחים ועובדי קבלה), על סוגי פעילויות (למשל פעילות מטעם הגוף מחוץ לחצרי המעסיק ופעילות שהגוף מממן) ועל סוגי התנהגות (למשל תקשורת אלקטרונית בין העובדים).
- **הגדרה של התנהגות פוגענית** – ככלל, מסמך המדיניות לדוגמה מאמץ את ההגדרה הקבועה בחוק. עוד נקבע כי התנהגות חד-פעמית בדרך כלל לא תיחשב התנהגות פוגענית, אלא אם כן היא חמורה ושערורייתית במיוחד. המסמך אף קובע רשימה של התנהגויות שלא ייחשבו התנהגות פוגענית, כמו הליכים משמעתיים על סמך כללים הקבועים באותו גוף; הדרכה, לרבות מתן משוב לתיקון אופן העבודה; הטלת משימות סבירות במסגרת העבודה, לרבות שיבוץ בתפקידים או במשמרות והקצאת שעות נוספות; הבדלים בסגנון הביטוי האישי; ביטוי משולחב או קולני שאין בו כוונה לפגוע באחרים; הפעלת פרוגרטיבה ניהולית באופן לא-פוגעני.
- **קביעת חובות המעסיק והמנהלים מטעמו** – על מנהלים ובעלי סמכות אחרים בגוף מוטלת אחריות להבטיח שההתנהגות תהיה בריאה והולמת בכל עת, ושכל תלונה תטופל בהקדם האפשרי. כמו כן, על המעסיק באמצעות המנהלים מוטל:
  - להבטיח סביבת עבודה בטוחה ככל האפשר, בין השאר על-ידי קביעת דרכי מניעה וטיפול מיידים במצבים מאיימים או כאלה שעשויים להגיע לכדי אלימות;

<sup>127</sup> הנציבות המייעצת ליחסים בין-ממשלתיים של טנסי (TACIR – Tennessee Advisory Commission on Intergovernmental Relations) היא גוף סטטוטורי העוסק בהיבטים שונים של מדיניות ציבורית במדינת טנסי.

<sup>128</sup> לפי החוק, הנציבות תכין את המסמך בהתייעצות עם גופים רלוונטיים עד מרס 2015; המסמך פורסם למעשה בינואר 2015.

<sup>129</sup> סעיפים 504-503 לחוק.

<sup>130</sup> Report of the Tennessee Advisory Commission on Intergovernmental Relations, [Model Abusive Conduct Prevention Policy Pursuant to Public Chapter 997, the Healthy Workplace Act](#), January 2015.





- לשמש דוגמה אישית בכך שייתנו יחס אדיב ומכבד לכולם ;
- לוודא שכל העובדים מודעים למדיניות למניעת התנהגות פוגענית ולהסביר את ההליכים להגשת תלונה ;
- לעמוד על המשמר לסימנים להתנהגות לא הולמת במקום העבודה ולנקוט צעדים לטיפול בהתנהגות כזאת לפני שהיא מסלימה ;
- להגיב מייד, ברגישות ותוך שמירת סודיות, על כל מצב שבו נטען שהייתה התנהגות פוגענית או נצפתה התנהגות כזאת.
- **קביעת חובות העובדים** – על כל עובד לנהוג כבוד בכל שאר העובדים. אין לנהוג בצורה מאיימת, אלימה או פוגענית. מצופה מכל עובד לקבל עליו אחריות אישית לקידום ההוגנות וההגינות במקום העבודה ולדווח על כל התנהגות פוגענית לפי המדיניות. על העובדים לקבל עליהם את דרכי המניעה שנקבעו. עליהם לדעת כי כל התנהגות לא הולמת במקום העבודה תטופל באמצעים המשמעותיים המתאימים.
- **נקמה (retaliation)** – נקמה היא אסורה והיא בגדר הפרה של המדיניות על-פי מסמך זה. נקמה היא כל פעולת תגמול, הפרעה, פגיעה, הפליה, איום או הטרדה כלפי מי שמפעיל זכויות על-פי מסמך זה.
- **הכשרה למנהלים ולעובדים** – כל המנהלים והעובדים נקראים לעבור הכשרה בנושא מניעת התנהגות פוגענית בגוף. על ההכשרה לעסוק בגורמים התורמים למקום עבודה מכבד, לאפשר למשתתפים להתוודע אל חובותיהם על-פי המדיניות ולהתוות צעדים מעשיים לטיפול במקרים של התנהגות פוגענית.
- **הליך התלונה** – בחלק זה מפורטים ההליכים להגשת תלונות ולבירורן. יש להתאים את החלק הזה להוראות הקיימות בכל גוף, בין השאר בכל הנוגע לבירורים משמעותיים.
- **עובדים נפגעים** – יש לעודד כל עובד החש כי נפגע מהתנהגות פוגענית לדווח על כך, בכתב או בעל-פה, למנהל הישיר, לכל מנהל אחר בגוף או למחלקת משאבי אנוש. אין חובה לדווח למנהל הישיר תחילה. על התלונה לכלול פרטים מדויקים ככל האפשר של כל מקרה של התנהגות פוגענית, לרבות תאריכים, שעות, מקום ועדים.
- **עדים** – על עובד שהיה עד להתנהגות שעשויה להיחשב פוגענית, או שנודע לו על התנהגות כזאת, לדווח על כך כפי שפורט.
- **מנהלים** – על מנהל לדווח בהקדם על כל אירוע שידוע לו שכרוך בהתעללות במקום העבודה, באיום או באלימות לגורם המוסמך באותו הגוף. עליו לנקוט צעדים סבירים להגן על המתלונן, לרבות הפרדה בין העובדים המעורבים. יש ליידע עובד שהוגשה נגדו תלונה על הגשתה ועל ההליכים הצפויים.
- **הליך החקירה** – יש לפתוח בחקירה בהקדם האפשרי ולפי מדיניות הגוף. מטרת החקירה לבדוק אם הייתה התנהגות פוגענית. בהליך ייעשה תשאול של המתלונן, הנילון ועדים להתנהגות וכל תשאול יתועד במדויק. על החקירה להתנהל בצורה יסודית ואובייקטיבית, ברגישות ותוך כבוד לכל הנוגעים בדבר. הגורם החוקר ימסור דוח לגורם הממנה, וכל הצדדים יקבלו דיווח על תוצאת החקירה.
- **פעולות מתקנות (corrective action)** – אם עלה בחקירה שהייתה התנהגות פוגענית, על המעסיק לנקוט מייד פעולות מתקנות. הפעולות ייקבעו על-פי מידת החומרה של ההתנהגות הפוגענית





ותדירותה, ועל-פי מדיניות המשמעת של הגוף. כל עובד שיתנהג בצורה הנוגדת את המדיניות הקבועה במסמך או יעודד התנהגות כזאת אצל אחרים יחויב לבצע פעולות מתקנות שייקבעו, וכמוהו מנהלים שלא ינקטו צעדים מתאימים להפסקת התנהגות פוגענית ברגע שנודע להם עליה. הפעולות המתקנות עשויות להיות חובת קבלת טיפול או הדרכה מתאימים וכן צעדים משמעתיים, שעשויים להגיע לכדי שינויים בתפקיד ואפילו פיטורין. אם נקבע שאכן הייתה התנהגות פוגענית, על המעסיק להמשיך לעקוב אחרי המצב ולנקוט פעולות מתקנות נוספות במידת הצורך, ואף לנקוט דרכי מניעה מתאימות כדי להפחית את הסיכון להתרחשויות דומות בעתיד.

- **תלונות שווא** – אף שהגוף מעודד כל עובד להציף כל בעיה או קושי רלוונטיים על-פי מסמך המדיניות, הוא מכיר בכך שהאשמות שווא מכוונות או זדוניות עשויות לפגוע בחפים מפשע, ולכן כל תלונת שווא על הפרת הוראות המדיניות תטופל בהליכים משמעתיים מתאימים.
- **סודיות** – הגוף מתחייב לשמור על סודיות הצדדים המעורבים בהליכי תלונה וחקירה בעניין התנהגות פוגענית, והכול על-פי הוראות החוק<sup>131</sup> וצורכי החקירה והפעולות המתקנות שנקבעו.

---

<sup>131</sup> היות שהגופים הציבוריים בטנסי כפופים לחוק חופש מידע, הם אינם יכולים להבטיח שמירת סודיות מוחלטת.

