

## הפסיקה בתביעות התעמרות בעבודה שמורה למצבים קיצוניים ביותר המגובים בראיות חד

### משמעיות

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה  
עובדת בכירה במכללה האקדמית נתניה במשך 22 שנים עד לפיטוריה, פנתה לבית הדין בתביעה לפיצוי בגין התעמרות והתנכלות תעסוקתית, פיצוי בגין פרסום לשון הרע ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין. בית הדין פסק כי מעבר להצעת חוק אין חקיקה בכנסת המסדירה תביעות על התעמרות בעבודה. פיתוח הסוגייה הוא כולו פרי הפסיקה אשר הלכה צעד אחר צעד בעיקר במסלולים של פיצוי בגין עוגמת נפש או הפרה של חובת תום הלב. לכן, הפסיקה צריכה להיות שמורה למצבים קיצוניים ביותר, מצבים שבהם מוכח שעובד היה במשך תקופה ממושכת ובאופן חזרתי קורבן להתעמרות של ממש, ללא כל הצדקה ניהולית או אחרת, והדברים מגובים בראיות חד משמעיות. אמת המידה העיקרית לבחינת טענת התעמרות היא אובייקטיבית ולא סובייקטיבית, האם הדרישות מהעובד בנסיבות המיוחדות של כל מקרה ניתנות להצדקה בראיה של צרכי המעסיק. בעניינו, כדי להציל את המכללה ממצב כלכלי קשה, המנכ"ל נדרש לאמצעי ייעול שיצרו מצבים חדשים ולא נוחים לעובדים ותיקים, כמו התובעת.  
בית הדין מצא כי לא היה כלפי העובדת הליך מובנה של התנכלות ודחה את תביעת העובדת לפיצוי לא ממוני. באשר ללשון הרע, בית הדין פסק כי המגמה בפסיקה היא לפסוק פיצויים רק במקרים מתאימים החורגים מהתנהלות סבירה של מקום עבודה. נפסק כי לא היו בפרסומים לשון הרע, ומכל מקום, קמו למכללה ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע. עוד נפסק כי גם אין מקום לפסוק פיצויי כספי לתובעת בגין טענותיה לפגמים בהליך פיטוריה, גם אם היו אי התאמות בין כל שלבי ההסכם הקיבוצי לבין מה שנעשה בפועל. בזאת, התביעה נדחתה על כל חלקיה וסעדיה.

סע"ש (י-ם) 64717-09-19 חנה פורר נגד המכללה האקדמית נתניה (פורסם בנוב 28.08.2022) בפני כבוד השופט עמיצור איתם. נציג ציבור (מעסיקים) מר מימון אסולין, נציג ציבור (עובדים) מר יוסף דרדיגר