



טיפול יעיל של מעסיק ביחסים עכורים בין עובדים

סע"ש 31108-10-16, ילנה מיטרוב נ' בקרה גבע אגש"ח בע"מ, 4 אוקטובר 2018

מאת עו"ד נדב אבידור*

העובדות

התובעת ילנה מיטרוב עבדה אצל הנתבעת בקרה גבע אגש"ח בע"מ כמנהלת חשבונות במשך כשלוש שנים. התובעת טענה כי חוותה מסכת קשה של התעמרות במסגרת עבודתה, מצד עמיתותיה לעבודה. לטענתה, אלו בודדו אותה מבחינה חברתית והטילו עליה חרם. התובעת טענה כי הנתבעת לא פעלה כמצופה ממעסיק סביר, ובכך כשלה מלספק לה מקום עבודה בטוח וראוי. לפיכך, תבעה תשלום פיצוי בגין התעמרות בעבודה ובנוסף, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין משיקולים זרים ובחוסר תום לב (העובדת פוטרה מעבודתה בהמשך לאור הצהרתה כי מחפשת מקום עבודה חלופי).

פסק הדין של בית הדין האיזורי לעבודה

נושא התעמרות בעבודה בישראל טרם הבשיל לדבר חקיקה, והגנה משפטית מפני "התנכלות תעסוקתית" טרם עוגנה בחקיקה. בהיעדר עיגון חקיקתי, אין הגדרה ברורה. בתביעה לפיצוי בשל התנכלות תעסוקתית, על בית הדין לערוך בירור עובדתי ולהכריע בשאלה האם ההתנכלות הנטענת אכן התרחשה.

מהראיות ומעדות התובעת, מדובר על טענות כלליות, ולא ניתן לעמוד על חומרת האירוע ועל השלכותיו לגבי התובעת, שכן היא לא פירטה מה נאמר לה, איך הושפלה, ואיך נפגעה ולעגו לה, כי אם טענה טענות בעלמא "לפתיחת פה של ממש", "השפלה", "צעקות", "לעג", "הצקות", "טונים לא נעימים" "מבטים נוזפים", "הדרה מאינטראקציה עם עמיתים". למרות זאת, באותו יום, שבו התלוננה התובעת על ה"חרם" הנטען, ערכה הממונה עליה מטעם הנתבעת פגישה בנושא, בנוכחות התובעת לצורך בירור העובדות הרלוונטיות.

בנוסף, המעסיקה הגיבה לכל התכתובות בנושא, שאותן שלחה לה התובעת. משכך, בית הדין התרשם שפגיעתה של התובעת, לא נבעה מההתנכלות ומאי טיפול בחרם, אשר היא טוענת שחוותה, אלא מאכזבתה מדרך הטיפול ומכך שלא צידדו בה.





לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



בית הדין קובע כי הודעת התובעת על רצונה לבדוק מקומות עבודה אחרים בתנאים עדיפים באה בעיקר בעקבות דחיית בקשתה להעלאת שכר, ולא, כטענתה, אוזלת יד הנתבעת לטפל בחרם נגדה. התובעת אף "מימשה איומה" והחלה לחפש ולהתראיין למקומות עבודה אחרים, ואלו בתורם אף פנו לנתבעת לקבל המלצות. כך, שבנסיבות אלו, היה סביר והגיוני מצדה של הנתבעת, שהיא בתורה תתחיל לחפש לתובעת מחליפה.

סיבה נוספת לפיטורים היו יחסיה העכורים עם עמיתותיה לעבודה. הדבר צוין ועלה מפורשות בזימון לשימוע ובישיבת השימוע, וניתנה לתובעת הזדמנות להשיב לטיעוני התובעת בנדון. בעניין זה נהגה הנתבעת עם התובעת בשקיפות מלאה. לדברי בית הדין "מערכת יחסים עכורה בין עובד לממונים עליו או לעמיתיו, בפני עצמה, אינה שיקול פסול בהחלטה לפטר עובד. לעיתים, זוהי הדרך הטובה ביותר ואף היחידה לאפשר המשך עבודה תקינה".

לסיכום

לתובעת היו יחסים עכורים עם עמיתותיה, אך לא יחסים המגיעים לכדי התנכלות תעסוקתית או פגיעה בכבודה המקנים לה זכאות להגנה משפטית. הנתבעת כמעסיקה התנהגה וטיפלה בתלונות התובעת במהירות, ביעילות, באופן סביר והוגן, תוך שגילתה סבלנות כלפיה. חוסר שביעות רצונה של התובעת מהטיפול, אין בו כדי להוכיח את טענותיה. משכך, נקבע כי לא התקיימו נסיבות עובדתיות המצדיקות פסיקת פיצויים בגין התעמרות. בנוסף, נקבע כי לא נפל כל פגם באופן בו הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים. התביעה נדחתה.

מפסק דין זה ניתן ללמוד, כי מומלץ למעסיק, אשר עובדו מתלונן על התנכלות ויחסים עכורים עם עמיתיו, לבחון את הטענות במהירות, ביעילות ובהגינות, וכמו כן לתעד ולערוך פרוטוקולים לפגישות ולבירורים שערך בנושא. המעסיק אינו נדרש, בהכרח, לספק פתרון ליחסים עכורים בין עובדיו.

לפסק הדין המלא [לחץ כאן](#)

*ע"ד נדב אבידור הוא יועץ הלשכה בדיני עבודה

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

