### **דוח תלונות עובדים (התעמרות בעבודה) לשנת 2018-2019 - עו"ד יעקב לוזון**

### **התמודדות נש"מ עם התעמרות בעבודה, והטמעת נורמות תקשי"ריות חדשות ומחייבות**

בנציבות יש כמה גופים מוסדיים המוסמכים להתמודד עם תופעת ההתעמרות העבודה. הראשון הוא נציב שירות המדינה, הרשאי ויכול לבנות באמצעות התקשי"ר מנגנונים מתאימים להתמודדות עם תלונות על העסקה פוגענית. הגוף השני הוא ועדת השירות, בראשות הנציב, שהיא גורם מוסדי מרכזי לדיון בתופעת ההתעמרות בעבודה. כפי שפורט בחלקה הראשון של העבודה, הוועדה היא גוף סטטוטורי הפועל מכוח סעיפים 11-7 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ז-1959, ועל פי חוק יש לנציב "גישה ישירה" לממשלה באמצעותה. כל החלטה שלה המובאת לאישור הממשלה, שחייבת לאשרה או לדחותה תוך 60 יום.[[1]](#footnote-1) אישור הממשלה משמעותו החלטת ממשלה מחייבת.

גופים מוסדיים נוספים הפועלים בנציבות בנושא התעמרות בעבודה הם האגף לייעוץ משפטי, שנדרש להכריע בסוגיות משפטיות העולות מתלונות על התעמרות בעבודה, ואגף הביקורת הפנימית, הרשאי על פי החוק והנחיות הנציב לטפל בתלונות ציבור.[[2]](#footnote-2) גם לנציב עצמו יש סמכויות נוספות, כמו זימון ישיבת הנהלה כדי לדון בסוגייה לעומקה ולאתר דרכי התמודדות עמה (אפרט על כך בהמשך). גורם מוסדי חשוב נוסף הוא אגף המשמעת, המשמש על פי חוק כגוף תובע. הוא המחליט אלו תלונות המגיעות לנציבות יהפכו לתובענות בבית הדין המשמעתי, ומקבל סיוע בנושא מורכב זה מאגף המשמעת ואגף החקירות. יחסי הגומלין בין שני אגפים אלה הם קריטיים, שכן אגף החקירות מקבל תלונות ישירות, באופן עצמאי וביידוע אגף המשמעת. לגופים אלה יש אינטראקציה עם כלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך. מההיבט של דיוננו יש חשיבות עליונה לשיתוף הפעולה ביניהם בתוך הנציבות ומחוץ לה, והיו מקרים (שאפרט בהמשך) שבהם הוא לא צלח, מה שיצר חסמים בטיפול במניעת התעמרות בעבודה.

תהליך העיצוב של נורמת מניעת ההתעמרות בעבודה נמצא בשלבי הבשלה. השלב הראשוני היה בתקופת הרפורמה בשירות המדינה, בשנים 2016-2013, על רקע תלונות שהגיעו לנציבות ולאור התקדמות החקיקה בחלק ממדינות ה-OECD. מטה הרפורמה בנציבות הכין נייר עבודה בשם "התעמרות בעבודה",[[3]](#footnote-3) שהציג את התופעה ונסמך על הסקירה השוואתית של יחידת המחקר בכנסת, המתייחסת לחקיקה בחלק ארצות ה-OECD.[[4]](#footnote-4) במסמך פורטו כלים להתמודדות אפשרית עם תופעת ההתעמרות, במקביל להצעת החוק בנושא, והוא המליץ לטפל בתופעת ההתעמרות בעבודה בשני מישורים: במישור המנהלי הוצע להקים צוות שיפעל כמנגנון בנציבות, בדומה למנגנון הטיפול בהטרדות מינית, ירכז את הטיפול בתופעה ויאסוף מידע עדכני עליה, כולל דיווח, טיפול ומעקב אחר תלונות עובדים והתייחסות להיבט הניהולי של ההגנה על העובד.

במישור ההסברתי הוצע לנקוט יוזמה פעילה לשינוי התרבות הארגונית והפיכתה לכזו המכירה בתופעה ובצורך להתמודד עמה. במסגרת זו תוכננו ימי עיון והשתלמויות למנהלים ועובדים, שבאמצעותם תוטמע הנורמה של מניעת התעמרות בעבודה. מטה הרפורמה המליץ גם על מינוי נאמני מניעת התעמרות במשרדים, שידווחו על מקרי התעמרות לצוות שיוקם בנציבות.

באוגוסט 2016 פרסם אגף המשמעת חוזר נוסף בשם "התעמרות בעבודה",[[5]](#footnote-5) שעיקרו נסוב על המודעות הגוברת לתופעה ועל הצורך להתמודד עמה. הוא הופנה לכל המנכ"לים והסמנכ"לים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך,[[6]](#footnote-6) ונפתח בדברי השופטת פרוז'ינין בעניין, שם התייחסה להגדרת התעמרות בעבודה והסתמכה על דברי שולמית אלמוג במאמרה "התנכלות תעסוקתית" ומאמרה של השופטת מיכל לויט במאמרה "לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת",[[7]](#footnote-7) וכך כתבה:

בעת האחרונה גברה המודעות להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילויים ... פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניטור יתר, בקרת יתר, הפגנת שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית אין מדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים אלו...[[8]](#footnote-8)

החוזר הדגיש את הצורך בהבחנה בין התעמרות לבין התנהגות שאינה כזו, שכן ברור שלא כל התנהגות של ממונה או עמית לעבודה שפגעה בעובד היא התנכלות בעבודה. כתבה על כך השופטת פרוז'נין:

אין זו מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים מביקורת. הפררוגטיבה הניהולית היא כוח שיש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיזון ותוך בחינת עניינו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פררוגטיבה ... עובד אינו פיגורת משחק על לוח שחמט. עובד הוא בשר ודם הוא צד לחוזה עבודה...

אשר להתמודדות עם התעמרות בעבודה, החוזר מזכיר שהתמודדות שירות המדינה עם התופעה נעשית, בין היתר, באמצעות בתי הדין למשמעת, לפי סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת) המגדיר עבירות משמעת כעבירות התנהגות.

### **חסמים וכשלים בהתמודדותה של הנציבות עם תופעת ההתעמרות בעבודה**

בפועל, ומסיבות שונות כמו חילופי נציבים ופיזור מטה הרפורמה, המלצות המטה לא יושמו. בדו"ח מבקר המדינה מספר 70 ב', תחת הכותרת "הובלת ההון האנושי בשירות המדינה", מתח המבקר ביקורת על פיזור המטה לפני יישומה המלא של הרפורמה.[[9]](#footnote-9) אך הנציב הנוכחי אימץ את המלצת קודמו בעניין פיזור מטה הרפורמה, והשיב למבקר המדינה שאין הצדקה להמשיך ולהחזיקו מפני שסיים את תפקידו, וכי הנציבות תעקוב אחר יישומיה של הרפורמה.[[10]](#footnote-10) לענייננו, הייתה להחלטה זו השלכה ישירה: המלצות מטה הרפורמה בעניין התעמרות בעבודה לא קודמו, ולא הוקם צוות טיפול ומעקב אחר תלונות בנושא, הגם שבפועל תלונות כאלה המשיכו להגיע לנציבות.

חסם נוסף בפני ההתמודדות עם התעמרות בעבודה, שנגזר מהחסם הראשון, הוא היעדר שיתוף פעולה מלא מצד משרדי הממשלה ויחידות הסמך, למשל בתי החולים. הסיבה לכך הייתה חסרונה של נורמה מסודרת לטיפול בתלונות בנושא, ויש לציין שהיא באה על פתרונה עם פרסום הודעת הנציב "העסקה פוגענית" ועם עדכוני תקש"יר בהתאם.[[11]](#footnote-11) חסם מהותי שלישי הוא הקושי להוכיח התעמרות בעבודה. מבחינה סובייקטיבית המתלונן משוכנע שהתנכלות והעסקה פוגענית גרמו לו עוול, אך מבחן אובייקטיבי של עובדות התלונה עשוי ללמד שייתכן כי לא מדובר בהתעמרות. עם פרסום הודעת הנציב הוסר גם חסם זה.

לצד אלה יש גם חסמים טכנולוגיים. מסיבות תקציביות לא פותחה בנציבות תוכנת מעקב אחר הטיפול בתלונות המופנות לנציבות, ובהחלט יתכן שתלונה תגיע לכמה גורמים שיטפלו בה בו-זמנית. לרוב היא תגיע, אמנם, לגורם האחראי משמעת, ביקורת פנימית, ייעוץ משפטי או אגף אחר בנציבות, אך הבירוקרטיה יוצרת כשל בטיפול הראוי. יש לציין שאגף מערכות המידע בנציבות מפתח בימים אלה תוכנה לטיפול בתלונות עובדים, וכשזו תושלם תיפתר גם סוגיית החסמים הטכנולוגים.[[12]](#footnote-12)

תלונות שהגיעו כתובענות לבית הדין למשמעת נלוו בדרך כלל לתובענות בנושאים ובתחומים אחרים, לרוב בעניין הטרדה מינית. כדי להבהיר את הצורך בהסדרה חקוקה, למרות החסמים והכשלים, נביא להלן כמה דוגמאות לתלונות בעניין התעמרות בעבודה.[[13]](#footnote-13)

### **מקבץ תלונות על התעמרות בעבודה**

**התעמרות בשני עובדי הרשות לניצולי שואה במשרד האוצר שחשפו שחיתות (יולי 2018)**

שני עובדים ברשות לניצולי שואה חשפו מעשה שחיתות ברשות. מרגע החשיפה הם ספגו התעמרות קשה שהתבטאה בפגיעה בשכרם ובביטול שעות נוספות, בהעתקת מקום עבודה מסיבות לא-ענייניות, בחרם חברתי ובהקטנת מספר התיקים שבטיפולם, שהוא תמריץ כספי. הם חשו כי בריאותם הפיזית והנפשית נפגעה, והתלוננו בנציבות על התעמרות. בנסיבות שנוצרו החליטה הנציבות, באמצעות הוועדה לוויסות כ"א,[[14]](#footnote-14) להעבירם לפי בקשתם למשרד אחר.

**תלונה על התעמרות בעבודה המלווה בפגיעה גזענית**

בנובמבר 2018 נהג קצין כבאות בתחנת כיבוי האש ברחובות באופן גזעני ומשפיל כלפי לוחם אש ממוצא אתיופי.[[15]](#footnote-15) הוא שבר על ראשו ביצה, זרק עליו נעל ולעיני פיקודיו הטיח בו מילים קשות ופוגעות כמו "תגידו תודה שהביאו אתכם מהג'ונגל, בספק אם אתם יהודים". משיחות של הנציבות עם לוחם האש התברר שהוא סבל לאורך זמן מהתעמרות של מפקדו, שכללה התנהגות פוגענית ומשפילה שהגיעה לשיא באירוע המתואר לעיל. מסיבות אישיות שונות לא התלונן הכבאי בפני הנציבות, ורק לאחר האירוע המביש הגיש תלונה במשטרה ועדכן את הנציבות. נפתחה חקירה שבעקבותיה הוגש כתב אישום פלילי נגד קצין הכבאות, אך עובדה זו לא מנעה ממנהל אגף המשמעת בנציבות להגיש תובענה נגדו לבית הדין המשמעתי של עובדי המדינה. בדיון שהתקיים בספטמבר 2020 בבית הדין[[16]](#footnote-16) הודה הנאשם באישום ובעבירות המשמעת שיוחסו לו, והורשע על פי הודאתו במסגרת הסדר טיעון.

**תלונה על התעמרות בעבודה של עובדת רשות המיסים – (אפריל-יוני 2019)**

עובדת רשות המיסים, בעלת תואר שני, הייתה מנהלת חוליה אצל פקיד שומה פתח תקווה במשך 25 שנים, וזכתה להערכה טובה מאד על עבודתה. היא פנתה לנציבות וטענה כי בהערכת המשוב האחרונה לשנת 2017 החליט הממונה שלה במשך 25 שנה, מסיבה לא-עניינית, להעריך את עבודתה באופן לא-הוגן ולא-סביר, ונתן לה ציונים נמוכים שמנעו את קידומה. זאת בגלל כניסתה לעבודה של פקידת שומה חדשה. העובדת סירבה לחתום על טופס ההערכה, והתלוננה גם על אלימות מילולית בצורת צעקות נגדה. מצבה הנפשי והפיזי הורע, והיא נאלצה לעבור בדיקות לב שונות בבית-חולים. הממונה ופקידת השומה החדשה לא רק שלא התעניינו במצבה הבריאותי, אלא הגיבו בכעס על האשפוז, וטענו כלפיה "בחרת להתאשפז במקום שיחת משוב לטופס הערכה". העובדת הציגה גם תכתובות מייל משרדיות ובהן ביטויים כמו "את אפס מאופס, שקרנית". בהמשך היא אושפזה ועברה צנתור לב. בהיעדר חוק מתאים והוראות תקשי"ר מעודכנות באותה עת, היא החליטה למשוך את תלונתה.

**הרחקת קלדנית בית-משפט מעבודה בגלל סיבה רפואית לכאורה (2015/16)**

קלדנית בבית-משפט, אם חד-הורית, התלוננה בנציבות על התעמרות בעבודה, שהגיעה לשיא לאחר שלדבריה הורחקה מעבודתה מסיבות רפואיות לא-מוצדקות. לדבריה, הממונות הישירות עליה הכפישו את שמה, פגעו בכבודה ו"ירדו" על מקצועיותה. הן גם שיבצו אותה במכוון עם שופטת שלא רצתה בה כקלדנית. בעקבות זאת התדרדר מצבה הבריאותי, והיא נדרשה לשהות בביתה עד למציאת פתרון תעסוקתי הולם בעבורה. בפועל שהתה בביתה כחצי שנה, ותלונותיה בעניין ההתעמרות הושבו ריקם. לטענת הנהלת בתי המשפט ההיא הורחקה בגלל חוות דעת רפואית שקבעה שאינה כשירה לעבודה כקלדנית, ולא נמצא ממש בתלונותיה על התנכלות.

מבדיקה שנערכה בנציבות נמצא כי טענות העובדת מוצדקות, וכי האישור הרפואי שבגללו הורחקה מהעבודה לא היה תקין. היא הוחזרה לעבודה והוחזרו לה זכויותיה הסוציאליות, משכורתה וימי החופש המגיעים לה. בעקבות זאת היא תבעה פיצויים בבית הדין לעבודה.

**תלונת כבאי מתחנת חולון על התעמרות בעבודה (2018/19)**

כבאי מתחנת חולון פנה לנציבות בתלונה על התעמרות בעבודה, וסיפר שמפקדו נהג בו באלימות מילולית שהגיעה עד לאלימות פיזית ממש. לדבריו הוא השפיל אותו לעיני חבריו כשנתן לו לכאורה טפיחת כתף חברית. המפקד טען כי הייתה זו "צ'פחה" חברית שהכבאי פירש לא נכון. הכבאי לא ויתר, והוסיף כי בעקבות תלונתו עוכב מתן דרגה שהובטחה לו. בוצע מעקב על הטיפול בתלונה, והעובד מסר שהועבר לתחנת בת ים כך שאינו בא יותר במגע עם מפקדו.

**העסקה פוגענית והתעמרות בעבודה בפרקליטת מחוז (2019)**

פרקליטה בכירה בתחום הפלילי במחוז של משרד המשפטים התלוננה על התעמרות בעבודה נגדה. הדבר הביא, לדבריה, להידרדרות מצבה הפיזי והנפשי, והיא הציגה אישורים רפואיים לכך שמצבה הבריאותי נגרם בשל מתח במקום העבודה. העובדת, שניהלה צוות בכיר של עורכי דין וטיפלה בתיקי רצח לשביעות רצון הממונים עליה, מצאה עצמה מודחת מתפקידה ללא סיבה עניינית. לדבריה היא נפלה קרבן לממונה חדשה שהחליטה להצר את צעדיה כדי להביא לפיטוריה. הערכות העובד שהמתלוננת צירפה לתלונתה העלו שב-2016 היא קיבלה הערכות מצוינות (ציונים של 6/6, הגבוהים ביותר במנעד הציונים), לעומת ציונים טובים אך נמוכים יותר ב-2017 וב-2018. נמצא כי המשובים לא מולאו כראוי, והעובדת החליטה לתבוע את המשרד ואת הממונות עליה. עניינה הובא לדיון בבית-דין אזורי לעבודה, אך הצדדים הגיעו לפשרה וסיכמו על פתיחת דף חדש. בפועל המצב הורע והעובדת הופנתה לוועדה רפואית, לדעתה כדי להביא לפיטוריה. בבדיקה אוששו טיעוניה, והתברר שלא היה זה סכסוך עבודה אלא התנכלות והעסקה פוגענית שארכו כשלוש שנים. טענות מאוחרות יותר כלפיה, על כך שאינה עומדת בתפוקתה הרגילה, פגעו בתפקודה ובמצב בריאותה, עד שנאלצה לצאת לחופשת מחלה ארוכה. בסיוע הנציבות היא הועברה לעבודה דומה במחוז אחר.

**תלונות שלא הוגדרו כהתעמרות בעבודה**

**תלונות הדדיות על "התעמרות בעבודה"**

סמנכ"ל משרד ביקש להיפגש בדחיפות עם אגף הביקורת בנציבות ואגף המשמעת בשירות המדינה, כדי להזים תלונה של עובד הכפוף לו, העתיד לפנות אף הוא לנציבות. העובד אכן פנה, והתלונן נגד הסמנכ"ל. בדיקה העלתה שהסמנכ"ל, ברגע של כעס, צעק על העובד לעיני עובדים אחרים. הסמנכ"ל לא הכחיש זאת, אך טען שלא היו צעקות אלא הרמת קול סבירה, על רקע איחורים בלתי פוסקים של העובד שנמשכו כעשר שנים למרות ההתראות שקיבל. עם זאת, הסמנכ"ל הוסיף כי מדובר בעובד טוב ומוערך. העובד מצידו טען שהסמנכ"ל השפיל אותו בפומבי וכי אינו מוכן לעבור על כך לסדר היום. לדבריו לא היה זה אירוע בודד, אלא כמה אירועים שהגיעו לשיא באותו אירוע שבו גער בו הממונה וצעק עליו. הנציבות פתחה בהליך מהיר של גישור, והסכסוך הסתיים בטוב. הממונה והעובד משכו את תלונותיהם.

**התנכלות "קלה" לעובדת שביקשה להתמודד במכרז פומבי** (**2019)**

עובדת משרד פנתה לנציבות לאחר פנייה מוקדמת לאגף לשוויון מגדרי, וביקשה להישאר בעילום שם מחשש שיבולע לה. העובדת, עו"ד בהשכלתה, הועסקה במשך חמישה חודשים במילוי מקום[[17]](#footnote-17) במשרד מסוים, והגישה מועמדות למכרז פומבי למשרה שבה הועסקה. בתלונתה מסרה על אמירות פוגעניות שבהן הציעו לה עובדים, קולגות וגם עובדים בכירים, שלא לגשת למכרז כי אינה מתאימה למשרה. נאמר לה שאין לה יכולות מקצועיות וספק אם היא מתאימה בכלל לשירות המדינה, וכן שהמכרז תפור ואין לה סיכוי לזכות בו. העובדת, נסערת וחסרת אונים, הביעה חשש מ"המכרז התפור" ותיארה את מצוקתה. לדבריה היא באה מרקע מקצועי שונה ואינה בטוחה ביכולתה להתמודד במכרז. בשיחה עם נציגי הביקורת הפנימית והאגף לשוויון המגדרי הובהר לעובדת שזכותה לגשת למכרז ללא חשש, והוסבר לה שההליך תואם את הוראות התקשי"ר. אשר לאמירות הפוגעניות כלפיה, הובהר לעובדת שאין להן מקום, בפרט אם נאמרו על ידי עובדים בכירים העשויים להיות חברים בוועדת הבוחנים. נאמר לה כי אם המתנכלים הבכירים ישבו בוועדה, עליה לדרוש מיד את פסילתם וליצור קשר עם היועץ המשפטי לנציבות או עם מנהלת אגף בחינות ומכרזים, וכן ליידע את המבקר הפנימי בנציבות. בסופו של דבר ניגשה העובדת למכרז וזכתה בו.

### **ישיבת הנהלה מיוחדת בעניין התמודדות הנציבות עם תופעת ההתעמרות בעבודה**

בעקבות הצטברות תלונות רבות על התעמרות בעבודה בנציבות, כינס הנציב ישיבת הנהלה מיוחדת ביוזמת המבקר הפנימי בהשתתפותה של ד"ר אורית קמיר. בישיבה נדונה התופעה והוצגו עיקרי הממצאים והמסקנות שעלו מהתלונות שטופלו. נערך דיון מקיף, שבסופו החליט הנציב כדלקמן:[[18]](#footnote-18)

* רוח הצוות מודעת לנושא ולבעייתיות בו. יתרונה המובהק של הנציבות היא באי תלותה בחקיקה ראשית על מנת להטמיע את הטיפול. יש לפעול הן באפיק מניעה והסברה, והן באפיק המשמעתי.
* נושא מניעת ההתעמרות בעבודה יעוגן בתקשי"ר.
* תיבחן האפשרות של מינוי ממוני מניעת התעמרות במשרדי הממשלה ויחידות הסמך.

בסיכומם של דברים קיבלה הנציבות, כגוף מוסדי האמון על הובלת ההון האנושי בשירות המדינה, החלטות נכונות המקדמות את התמודדות עם התעמרות בעבודה. אמירתו של הנציב, כי הנציבות כגוף מוסדי אינה תלויה בחקיקה הראשית כדי להטמיע את הטיפול בתופעה, מוכיחה שהנציבות יכולה לקדם טיפול נכון וראוי בתופעת ההתעמרות בעבודה באמצעות מוסדותיה, ואף להביא להחלטת ממשלה בנושא באמצעות ועדת השירות.

העיגון בתקש"יר חשוב משני היבטים. ראשית, בהיעדר חקיקה הוא יאפשר לבתי הדין לעבודה, לבית הדין המשמעתי ולמוסדות הנציבות, להשתמש בהוראותיו בדונם בתביעות של עובדי ציבור על העסקה פוגענית. ההוראות יתווספו לנורמות המותר והאסור של עובדים ומנהלים, ויתרמו להטמעת הנורמה ולעיצובה. שנית, העיגון בתקשי"ר יעודד את המחוקק לקדם את החקיקה הנדרשת.

נקודה נוספת שאליה נדרשת הנציבות היא הסרת החסמים בין הגופים המוסדיים בתוך הנציבות. הנציב יצר הידברות בין אגפי המשמעת, הייעוץ והביקורת הפנימית, וזו הביאה בסופו של דבר לעדכון התקשי"ר. ב-25.4.2021 פרסם הנציב הודעת נש"מ ועדכונים של הוראות תקשי"ר, בכותרת "התנהגות פוגענית בעבודה",[[19]](#footnote-19) שחשיבותם בעצם פרסומם. משמעותה המיידית של ההודעה היא הכרה בתופעת ההתעמרות בעבודה בשירות הציבורי, ובצורך במציאת דרכי התמודדות עמה. היא מזכירה את ניסיונות החקיקה בנושא ואת המשקל שהנציבות נותנת לעיצוב הנורמה בתחום יחסי העבודה בהיעדר חקיקה. הנציב ציין:

מטרת תיקון התקשי"ר דנן היא לקבוע הסדרים להגשת תלונות של עובדי מדינה על התנהגות פוגענית במסגרת העבודה ואופן הטיפו בתלונות אלו, במקרים בהם אין הליך טיפול אחר. למעשה תיקון זה בא להרחיב את סמכות סמנכ"לי המשרדים ויחידות הסמך הממשלתיות או מי מטעמם לטפל בתלונות העובדים.[[20]](#footnote-20) נוסף על כך, הנוהל מגדיר את התהליך שדרכו תטופל התלונה, כדי להעניק טיפול מיטבי בתלונות העובדים.[[21]](#footnote-21)

אם כך מהלך עיצוב הנורמה נגד התעמרות בעבודה, שהחל ברשות המחוקקת, עובר לרשות השופטת ומוצא את דרכו לרשות המבצעת: הנציבות, באמצעות עיגונו בתקשי"ר. מכאן יעשה את דרכו לשירות הציבורי בכלל.[[22]](#footnote-22)

1. במקרה של אי-תגובה מהממשלה, המלצת ועדת השירות נכנסת לתוקף כאילו האישור ניתן. [↑](#footnote-ref-1)
2. ס'8 לחוק הביקורתהפנימית התשנב-1992. ראו הנחיית נציב מספר 2.1 מיום 2.11.2015 באתר נש"מ בכתובת https://www.csc.gov.il. ראו גם "המלצות הוועדה לבחינת הביקורת הפנימית", פרק 1.2, תפקידי המבקר הפנימי, עמ' 10, נש"מ. [↑](#footnote-ref-2)
3. ראו אתר נש"מ בכתובת https://www.csc.gov.il**,** אגףאסטרטגיה **, התעמרות בעבודה**, מסמך רקע (ספטמבר 2016). [↑](#footnote-ref-3)
4. ראו לעיל ה"ש 257 בעמ' 61. [↑](#footnote-ref-4)
5. ראו אתר נש"מ בכתובת [https://www.csc.gov.il](http://www.csc.gov.il) , חוזר אגף המשמעת של הנציבות מיום 29.8.16. [↑](#footnote-ref-5)
6. חוזר מסוג זה מגיע באמצעות אגפי כוח אדם במשרדים ויחידות הסמך לכלל עובדי שירות המדינה. [↑](#footnote-ref-6)
7. שולמית אלמוג, **התנכלות תעסוקתית**, עבודה משפט וחברה יא, תשס"ו, 233;מיכל לויט, **לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת**, עורך הדין, גיליון מס' 20, אוקטובר2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. ראו ס' 13 לפסק הדין של השופטת פרוז'ינין בסע"ש 16783-04-14, **גיא אליהו נ' משרד ראש הממשלה ואח'** (פורסם בנבו 31.5.16 ). [↑](#footnote-ref-8)
9. החלטה של הנציב היוצא ומחליפו. הנציב הנוכחי החליט כי המשך יישום המדיניות וביצוע החלטות המטה יהיו חלק מהפעילות השוטפת של אגפי הנציבות. תשובה מנומקת על התייתרות מטה הרפורמה נשלחה למבקר המדינה. [↑](#footnote-ref-9)
10. דו"ח מבקר המדינה 70 ב', 2020, **הובלת ההון האנושי בשירות המדינה**, עמ' 557-556. [↑](#footnote-ref-10)
11. הודעת נש"מ מספר פא', **התנהגות פוגענית בעובד מדינה**, 25.4.2021, באתר נש"מ- [https://www.csc.gov.il](http://www.csc.gov.il). [↑](#footnote-ref-11)
12. תוכנה לניהול לקוחות שהוסבה בהתאמה לניהול תלונות ציבור CRM. [↑](#footnote-ref-12)
13. דו"ח תלונות ציבור של הנציבות לשנת 2017/18, באתר נש"מ - [https://www.csc.gov.il](http://www.csc.gov.il), ביקורת פנימית, תלונות. [↑](#footnote-ref-13)
14. צוות בין-משרדי שבו נציגים מהסתדרות עובדי המדינה, משרד האוצר ונציבות שירות המדינה. [↑](#footnote-ref-14)
15. מערך הכבאות שההתנהלות בו היא סמי-צבאית הועבר לשירות המדינה ועובדיו הפכו לעובדי מדינה . ראו סעיף 12(כ)(1) בחוק רשות הכבאות וההצלה תשע"ה-2012. עם זאת לפי סעיף 12(ג) לחוק, נציב מערך הכבאות רשאי באישור נציב שירות המדינה והאוצר לקבוע כללי ניהול ונורמות כ"א שונים מהמקובלים בשירות המדינה בהתאם למאפייני הארגון. [↑](#footnote-ref-15)
16. בד"מ 40/20**, נציבות שירות המדינה נ' שמואל חגבי**(פורסם בנבו 16.9.20). [↑](#footnote-ref-16)
17. איוש משרה זמנית על ידי עובד מן החוץ שאינו עובד מדינה. [↑](#footnote-ref-17)
18. סיכום הדברים מישיבת ההנהלה ביום 26.6.19 מצ"ב כנספח. [↑](#footnote-ref-18)
19. ראו הודעת נש"מ פא', **התנהגות פוגענית בעבודה**, מיום 25.4.2021, באתר נש"מ בכתובת [https://www.csc.gov.il](http://www.csc.gov.il). [↑](#footnote-ref-19)
20. פסקה 03.455 בתקשי"ר קובעת כי במקרה של תלונות נגד הממונים או הסמנכ"לים, הטיפול יועבר לממונה על הסגל הבכיר בנציבות. [↑](#footnote-ref-20)
21. ס' 5 להודעה נש"מ פא' מיום 25.4.2021. [↑](#footnote-ref-21)
22. תחילה לעובדי הציבור הכפופים להוראות חוק שירות המדינה (משמעת) תשכ"ג 1963, כמו עובדי מבקר המדינה, הביטוח הלאומי, רמ"י ועוד , וכן לעובדי ציבור המאמצים את התקשי"ר; לעניין הגדרתעובדי ציבור ראו ה"ש 2. [↑](#footnote-ref-22)