

אוניברסיטת תל-אביב – הפקולטה למשפטים
מבחן בקורס "הסדרה ומשטור של התנהגות
עובדים במקום העבודה" - 12.7.2019 (מועד ב')
השופט ד"ר טל גולן

הוראות כלליות

1. יש להקפיד על מגבלת המקום לתשובה. חריגה מההוראות תגרור הורדת ניקוד.
2. יש לכתוב בעט על צד אחד של הדף, ולשמור על שוליים סבירים.
3. הבחינה עם חומר פתוח, וכל חומר עזר מותר בשימוש.
4. משך הבחינה: 150 דקות – שעתיים וחצי. לא תינתן הארכה.
5. יש לענות בהתאם לחומר הקריאה, ובהתאם לחומר שנלמד ונידון בכיתה, תוך פיתוח דיון עצמאי וביקורתי, המתייחס לדוקטרינה ולתיאוריה. אין טעם בהעתקה גרידא של קטעים מהמחברת – יש מקום לדיון עצמאי שלכם, המסתמך על החומר שנלמד.
6. אם חסרה הנחה עובדתית בשאלה – מותר להניח אותה (אך יש לרשום זאת בפתרון).

בהצלחה!

שאלה 1 (40 נקודות. הגבלת מקום – עד שני עמודים)

נועם הינו עו"ד צעיר, ולמרות שהוא בחר במקצוע "מעונב" יחסית, הוא מתלבש בקלילות, ואוהב לבוא לעבודה במכנסיים קצרות וכפכפים. נועם התקבל לעבודה במשרד עורכי הדין "מכובדי ובניו ושות'", משרד ותיק בן 70 שנים, המייצג לרוב לקוחות בשוק ההון, ולאחר שהגיע לריאיון בחליפה. ביום הראשון לעבודה הגיע נועם בהופעה מחויטת, אולם בהיכנסו למשרד שהוקצה לו, הוא שלף חיש מהר בגדים קצרים משקית שהביא עימו, והחליף למכנסיים קצרות, חולצת גלישה וכפכפים שאותם הוא רגיל ללבוש מזה שנים רבות, כדי שיוכל לשבת בנוחות מול המחשב. לפני שהוא התחיל לעבור על התיקים שהוקצו לו, הוא נכנס לדקה קצרה לחשבון הפייסבוק שלו.

מייד לאחר מכן נכנס למשרד אריה מכובדי, בעלי המשרד. התברר שהוא ראה את נועם מחליף בגדים במצלמה נסתרת, שקבועה בתקרה, שאף צילמה את מסך המחשב. הוא סיפר לנועם שיש מצלמות נסתרות בכל המשרד (מלבד השירותים), וזאת בשל מספר בעיות שהיו לו בעבר, לרבות גניבות שהיו בעבר במשרד וגם כדי לשמור על הקניין הרוחני הייחודי שיש ללקוחות המשרד. הוא גם אמר לנועם, שממש לא נראה לו שהוא שכר עו"ד כדי שזה ישב בבגדי גלישה מול המחשב ויגלוש בפייסבוק, והורה לנועם לעזוב מיידית את המשרד. לבסוף, הוא גם סיפר לו שהוא נכנס זה עתה לחשבון הפייסבוק שלו (של נועם) מהמחשב שלו, וראה שנועם הוא טיפוס מאוד "צבעוני", ומאוד לא נראה לו שטיפוס כזה יעבוד במשרד. נועם ניסה להבטיח שהוא בחור רציני מאוד, ושהוא גם יבוא לפגישות העסקיות לבוש כהלכה, ושכל מה שהוא רוצה זה רק לשבת בניחותא מול המחשב, אולם ההסבר לא מצא חן בעיני אריה, שצעק על נועם המזועזע להסתלק מהמשרד.

נועם מגיע אליכם לייעוץ משפטי, ותוהה האם ובאיזה עילות הוא יכול לתבוע את המעסיק בבית הדין לעבודה, ואלו טענות הוא יוכל להעלות. מה תוכלו לייעץ לו?

- המימד הרעיוני – טשטוש בין החיים הפרטיים לבין חיי העבודה.
- קוד לבוש – מה נאמר לכאורה ומה סוכם עם נועם בריאיון העבודה (פ"ד שופרסל); מהו מתחם הפרטיות שיש לנועם במקום העבודה – האם הוא חל לגבי החדר בלבד, או לכלל שטחי המשרד? מדוע ולמה המשרד של נועם הוא בגדר "מתחם פרטי"? האם העובדה שנועם התחייב שיגיע לפגישות עם הלקוחות לבוש כהלכה, יש בה בגדר נסיבה רלוונטית? האם לבוש מעונב הינו בהכרח בגדר "קוד לבוש", ובהתייחס לשאר פסקי הדין שנלמדו בהקשר זה? (היה צורך לפרט אותם ולדון בהם, ולמשל – פרשת בן סימון, בן דע, דננברג, גבאי). וגם – פרשת דרחי – ניתן לטעון שהלבוש של נועם הוא "רק" סממן של נוחות. מנגד, ראו מאמרה של פרופ' תירוש – האם אפשר "לטעון" את בגדי הגלישה כחלק מזהות האישית של נועם? כמו כן – מהן הטענות מנגד, שאותן יכול לטעון המעביד להעלות – פרוגטיבה ניהולית, הסכמה מכללא וכד'.
 - מחשב – הגלישה של נועם ברשת האינטרנט – האם היא לגיטימית, הן במתחם הזמן, והן ביחס לאתר שאליו הוא נכנס?
 - מחשב ופייסבוק – השיטוט של אריה בפייסבוק של נועם – האם לגיטימי? האם המדובר בחשבון פומבי? כמו כן, לא ברור האם הוא נכנס לחשבון הפייסבוק מתוך המחשב שלו (אריה), או מהמחשב של נועם עצמו. אם מהמחשב של נועם, ככל הנראה המדובר באקט פסול (פרשת גורליק).
 - מצלמת מעקב – צילום נועם על ידי מצלמת המעקב – האם המדובר בהפרת הפרטיות? לאיזה מקום כוונה המצלמה, ומהי המשמעות של כך? אלו אזורים ומתחמים במקום העבודה התירה הפסיקה לצלם?
 - התנכלות תעסוקתית – האם הצעקה על נועם מהווה התנכלות תעסוקתית? מצד אחד – נועם חש מזועזע ונפגע מאוד, מצד שני – המדובר באקט חד פעמי.

שאלה 2 (30 נקודות. הגבלת מקום – עד עמוד)

פרופסור צבי כהן מהחוג לתקשורת באוניברסיטת קצרין קיבל באחרונה מהנהלת האוניברסיטה זימון לשימוע לפני פיטורים. העילה לשימוע היתה מאמרים פובליציסטיים שהוא פרסם בעיתונות ובאתרי אינטרנט, כאשר אין מחלוקת, כי מאמרים אלה מבטאים את עמדתו האישית של פרופ' כהן בלבד, והם אינם מייצגים את האוניברסיטה. המאמרים אף פורסמו מחוץ למסגרת האוניברסיטה, וללא קשר לעבודתו. אין חולק, כי רבות מההתבטאויות של פרופ' כהן בעניינים שונים, לרבות שוויון בין נשים וגברים, דת ומדינה, וכן כלכלה, הן פוגעניות ופרובוקטיביות, וחלקן גררו אחריהן מכתבים זועמים להנהלת האוניברסיטה, שקראו לסלקו ממקום עבודתו. ואכן, נשיא האוניברסיטה הגיש תלונה לוועדת המשמעת בגין פרסומים אלה. התלונה נמחקה לאחר שנשיא האוניברסיטה הגיע למסקנה שההתבטאויות אינן בגדר נושא לבירור משמעותי.

יחד עם זאת, הנהלת האוניברסיטה בחרה לפטר את פרופ' כהן. במכתב הזימון לשימוע לפני הפיטורים, ציינה הנהלת האוניברסיטה הצטברות של "תלונות רבות מגורמים שונים, מחוץ לאוניברסיטה ומתוכה, לגבי פרסומים הכוללים התבטאויות מזלזלות ופוגעניות כלפי מגזרים שונים, ובתוכם חסרי אמצעים, דתיים

ובעיקר נשים". עוד נכתב במכתב הזימון, כי "לא יעלה על הדעת, כי חבר סגל במוסד אשר חרת על דגלו פתיחות וסובלנות לגבי כלל החברה הישראלית, פוגע בשמו של המוסד, באוכלוסיות שלמות שהמוסד משקיע משאבים עצומים על מנת לקרבם אליו כסטודנטים פעילים".

פרופ' כהן הגיש בקשה לסעדים זמניים לבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, כדי למנוע את פיטוריו. עורך דינו טוען כי פיטורים של מרצה בלא הליך משמעותי, ובגין טורי דעה שפרסם מחוץ למוסד, הינם מנוגדים לאתוס של כל מוסד חינוכי, ובוודאי לאתוס של מוסד להשכלה גבוהה. בנוסף, הוא טען להפרה של חוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה, הקובע כי מעסיק לא יפלה בין עובדיו או בין דורשי עבודה, ובין היתר מחמת השקפתם.

מנגד, עורך הדין של האוניברסיטה טוען כי פרופ' כהן פוגע בהתבטאויותיו פגיעה קשה בתדמית האוניברסיטה, וכי גם אם התבטאויותיו של פרופסור כהן לא נעשו במסגרת הפעילות האקדמית, הרי שאין ליתן חופש למרצה באוניברסיטה להשתלח באמירות פרובוקטיביות במגזרים מוחלשים בחברה הישראלית. כשופטים בבית הדין, מוניתם לשבת בתיק. כיצד תכריעו, מדוע ולמה?

מנגד, עורך הדין של האוניברסיטה טוען כי פרופ' כהן פוגע בהתבטאויותיו פגיעה קשה בתדמית האוניברסיטה, וכי גם אם התבטאויותיו של פרופסור כהן לא נעשו במסגרת הפעילות האקדמית, הרי שאין ליתן חופש למרצה באוניברסיטה להשתלח באמירות פרובוקטיביות במגזרים מוחלשים בחברה הישראלית. כשופטים בבית הדין, מוניתם לשבת בתיק. כיצד תכריעו, מדוע ולמה?

- בשאלה זו היה צריך להעלות ולדון בכלל הפסיקה הרלוונטית לגבי חופש הביטוי של עובד.
- כמו כן, היה מקום להתייחס לעובדות המקרה. מחד – פרופ' כהן הוא מרצה, ולכן עומד לזכותו חופש אקדמי. מנגד – ייתכן (ולא בטוח) כי המדובר בשירות ציבורי, ולכן הפסיקה שנלמדה (ולמשל פרשת ג'והיינה חוסיין, או פרשת ספירו), גם היא רלוונטית. כמו כן, מחד פרופ' כהן דן והתייחס לנושאים שקשורים לעבודתו (כאמור לעיל, הוא מרצה באקדמיה), ומצד שני – לא ברור כי המדובר בנושאים שאכן קשורים לעבודתו ולתחום המחקר שלו.

שאלה 3 (30 נקודות. הגבלת מקום – עד עמוד)

כדי למנוע ולהילחם בתופעה של הטרדות מיניות, חברת "כהן ובניו בע"מ", העוסקת בתחום המחשוב, גיבשה תקנון מקיף בנושא זה. בין היתר, נאסר על עובדי החברה ליצור קשרים רומנטיים מחוץ למסגרת העבודה עם עמיתים למקום העבודה; הוטלה חובת דיווח מקיפה על קשרים שכאלה; הוטל על מנהלי כוח-אדם לבדוק אודות קיומם של קשרים שכאלה, וכיו"ב. לעובדי החברה אף חולקו הוראות התקנון בעת כניסתם לעבודה. בנוסף, לעובדים חולק צמיד שאותו הם נדרשו ללבוש על היד בעת העבודה, כדי לזהות סימני מתח במקרה של הרגשה לא נעימה.

שמרית ומיכאל, העובדים במשותף כמתכנתים באותו הצוות, החלו בקשר רומנטי. לאחר שנודע על הקשר למוטי, מנהל כוח-אדם בחברה, ולאחר שראה את שמרית ומיכאל הולכים יד ביד ברחוב, הוא הודיע לשמרית ולנועם שעליהם לסיים את הקשר, שאם לא כן – אחד מהם ייאלץ לעזוב את החברה. שמרית ומיכאל מגיעים אליכם/ לייעוץ משפטי, ותוהים האם ובאיזה עילות הם יכולים לתבוע את המעסיק בבית הדין לעבודה, ואלו טענות הם יוכלו להעלות. מה תוכלו לייעץ להם?

- יש לדון בשאלה לגבי היידוע ובהסכמה של שמרית ומיכאל. מחד, צוין כי לעובדי החברה חולק התקנון בעת כניסתם לעבודה. מנגד, לא ברור שאכן כך אירע בעניינם הפרטני של עובדים אלה. כמו כן, לא ברור האם חלוקת הוראות התקנון, משמעה בחירה ומודעות של ממש. כמו

כן, יש לדון באפשרויות הבחירה של העובדים בעת כניסתם לעבודה (ראו קלאוס אופה וכיו"ב), וכן בסוגיות ההסכמה מכללא.

- אשר למימד הרעיוני – היה מקום לדון בהליך הטשטוש בין החיים הפרטיים לבין חיי העבודה, ובאופן פרטני בכל הקשור לרגולציה של היחסים הבינאישיים (ויקי שולץ וכיו"ב). כמו כן, יש לציין כי צעדים שנועדו לטובת העובדים (ובמקרה זה – מאבק בהטרדות מיניות) יכולים לפגוע בפרטיותם. כמו כן, יש מקום להעלות ולדון בפסיקה הרלוונטית (ולמשל, פרשת פלונית – בעבודה צריך להתרכז לעבוד). מצד שני – במקרה זה הרגולציה של היחסים הבינאישיים גלשה מחוץ לתחומי העבודה.

- אשר למימד המשפטי – יש לדון בפררוגטיבה ניהולית.

- אשר למימד הבירוקרטי – יש לדון בתהליך הצטברות המידע על העובד מצידו של המעסיק. כמו כן, ראוי גם לציין כי המדובר בשני מתכנתים, וכפי שלמדנו, בחברות טכנולוגיה עילית (היי-טק) ייתכן שהם יכולים להעריך את העבודה האחד של השניה, ולהפך. לכן, ייתכן שהם בעלי השפעה כזאת או אחרת על הקריירה של בת/בן הזוג.

- אשר למימד הטכנולוגי (הצמיד) – יש לדון בפסיקה הרלוונטית (פ"ד עיריית קרית גת, פ"ד עיריית קלנסווה וכיו"ב).