

הנוסח שלהלן לא עבר עדיין עריכה לשונית ועימוד, ולכן צפויים שינויים מסוימים בנוסח הסופי.

## רגשות חשופים:

### החוויה הרגשית של חושפי-שחיתות בהליך המתנהל בבית-הדין לעבודה

נועה יוסף\* והדר דנציג-רוזנברג\*\*

מבוא

"המון נטלים מוטלים על העובד בבית-הדין. במקום שהוא בא פצוע מאוד, חבול, פצוע בעמדת חולשה, הוא הופך להיות בעצם הנאשם. הוא צריך להוכיח את חפותו... אני בעצם הפכתי למותקפת ולזאת שצריכה להגן על עצמה. בשלב מסוים התחילו להכפיש אותי גם מקצועית... והשופטת אמרה: תראו עובדת אצלכם כבר שנים, תעודות הצטיינות... ביום אחד פתאום השתנתה? ... אז הם שינו גרסא. ברגע שניתן איזשהו סעד, מאותו רגע... לעובד אין כתובת. הוא חוזר לאותה מערכת ששונאת אותו. שהוא כאילו בגד בה. והוא עכשיו נתון לחסדיה ליישום פסק הדין. עכשיו אותו עובד הוא בכלל לא במצב כבר לתבוע או להילחם על זכויותיו. הוא כבר מותש כלכלית, נפשית." [תמר<sup>1</sup>]

תמר חשפה שחיתות במקום עבודתה. כמו חושפי-שחיתות אחרים, היא הופתעה כאשר בתגובה למעשיה בחרו מעסיקה להתנכל לה. סמכויותיה קוצצו, שמה הוכפש, מעמדה החברתי במקום העבודה נפגע והיא צוירה כעובדת בעייתית. תמר פנתה לבית-הדין לעבודה, בין היתר בבקשה שיגן עליה מהתנכלות המעסיק ויפצה אותה. עד מהרה, ההליך המשפטי התברר כקשה וכמורכב, כשהוא מכיל בתוכו אתגרים והצלחות, תקוות ואכזבות, עלבונות והעצמה, תסכול וסיפוק.

למרות שבמשך שנים נתפס הרגש כחיצוני ואף מנוגד למשפט,<sup>2</sup> ההליך המשפטי מטבעו הוא זירה רגשית מרובת ממדים, מלאה בשחקנים שונים ובמצבים ייחודיים שמעוררים רגשות עזים בקרב הנכנסים בשעריה. הליכים משפטיים, בהיותם מרחב לניהול וליישוב סכסוכים, מייצרים מנעד רחב

---

\* דוקטור למשפטים, עורכת דין דיני עבודה. המאמר הוא חלק מעבודת המחקר לתואר שלישי, של הכותבת הראשונה, בפקולטה למשפטים באוניברסיטת בר אילן, שנעשתה בהנחייתם של פרופ' הדר דנציג-רוזנברג ופרופ' יובל פלדמן, ואושרה ביום 23.4.2023. תודה למלגת נשיא אוניברסיטת בר-אילן לדוקטורנטים מצטיינים על תמיכתם הנדיבה במחקר.

\*\* פרופסור חברה, הפקולטה למשפטים אוניברסיטת בר-אילן. מרצה אורחת בבית הספר למשפטים של אוניברסיטת קליפורניה בברקלי (2021-2023). יו"ר (במשותף) של האגודה הישראלית למשפט פלילי. תודתנו העמוקה והערכתנו שלוחות לכל הנשים והגברים האמיצים שחלקו את ניסיונם עימנו, ולכל חושפי-שחיתות עזי הנפש, שהופכים את העולם למקום טוב יותר. ברצוננו להודות מקרב לב גם לצוות כתב העת ולקוראים האנונימיים על הערותיהם החשובות והמועילות שסייעו לנו רבות.

<sup>1</sup> במטרה לשמור על פרטיותם של חושפי-שחיתות שניאות להשתתף במחקר, כל השמות במאמר זה הם שמות בדויים והוסרו פרטים מזהים.

<sup>2</sup> אוהד סומך "רגשות, מוטיבציה וגבולות האחריות החוזית: המקרה של רגש החרטה" משפט ורגשות ג 387, 394 (2020); 1997, L. REV. 94 MINN. L. REV. 1997, ; Kathryn Abrams & Hila Keren, *Who's Afraid of Law and the Emotions*, 94 MINN. L. REV. 1997, ; (2010) 2014-2030.

של רגשות בקרב קהליהם. מחד גיסא, הם עלולים לעורר רגשות שליליים של פחד, חרדה ותסכול, ומאידך גיסא הם עשויים לסמן אפיק תקווה לשינוי, לתיקון ולהשגת מטרות ובכך לעורר רגשות חיוביים כדוגמת שמחה, סיפוק וגאווה. בפנייתם להליך המשפטי מתדיינים מבקשים לא רק סעד משפטי, כי אם גם סיפוק רגשי.<sup>3</sup> כך, למשל, תביעות אזרחיות לעיתים מונעות מרגשות כגון עלבון, כעס או חוסר וודאות; ותובעים מבקשים להשיג מטרות כמו קבלת תשובות, וודאות, ניקוי מאשמה והתנצלות.<sup>4</sup> האינטראקציות בין השחקנים השונים, הן באולם בית-המשפט הן מחוצה לו, משפיעות על הרגשות של הנוכחים ומהוות גורם מחולל ("טריגר") למגוון רגשות אחרים ונוספים. רגשות אלו, שמתעוררים בזמן ההליך וכתוצאה ממנו, משפיעים על התנהגות הפרטים ועל סביבתם, על החלטותיהם, על תפיסת המציאות שלהם, על יחסם לבית-הדין, ועל פרשנותם את סביבתם כמו גם אירועים בעבר ובעתיד.<sup>5</sup>

ההליך המשפטי בו מתמקד מאמר זה הוא זה של חושפי-שחיתות שספגו התנכלות ובעקבותיה הגישו תביעה נגד מעסיקהם בבית-הדין לעבודה. כלומר הליך מכוח חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל תקין), התשנ"ז – 1997 (להלן: חוק הגנה על חושפי-שחיתות). ישנן הגדרות רבות למי הוא "חושף-שחיתות". בחוות-דעת של מבקר המדינה משנת 2007 הוגדרו חושפי-שחיתות כעובדים "המתריעים על מעשי שחיתות במקום עבודתם, דהיינו על פעילות בלתי-חוקית, בלתי-מוסרית או פסולה המתבצעת בתחום פיקוחו של מעבידם. חשיפת השחיתות נעשית באמצעות מסירת מידע לגורמים העשויים לפעול נגד התנהגות זו."<sup>6</sup> בספרות המחקרית נפוצה ההגדרה של ניר ומיסלי, אשר מגדירות חושפי-שחיתות כחברי ארגון, בכל תפקיד, בהווה או בעבר, אשר חזו בשחיתות המתבצעת בארגון, בין אם על-ידי הארגון ובין אם על-ידי מי מחבריו, ודיווחו על כך, בגלוי או באנונימיות, לגורם חיצוני או פנימי לארגון, שביכולתו לבדוק ולעצור את השחיתות;<sup>7</sup> מית' ורוטשילד לעומת זאת, מחריגים מהגדרה את מי שהנורמות הארגוניות במקום עבודתו מעודדות חשיפת-שחיתות או מי שהחשיפה היא חלק מהפעילות היומיומית שלו.<sup>8</sup> מהפער בין ההגדרות ניתן ללמוד גם על ההבחנה בין חושפי-שחיתות לשומרי שער. חושפי-שחיתות הוא מי שבאופן אקטיבי, ולא במסגרת תפקידו, דיווח על שחיתות או הפרות חוקיות שראה, ואילו שומר שער הוא בעל תפקיד מכוחו הוא מחויב לדווח על פעולות בלתי חוקיות, אך הוא גם חייב, במידת הצורך, למנוע אותן. שומרי שער הם מי שלרוב נמצאים בתפקידים כגון יועצים משפטיים, מבקרי פנים, מנהלי חשבונות וכדומה. ההבחנה בין חושפי שחיתות לשומר שער רלוונטית איפוא רק בחלק מההגדרות לחושף-שחיתות.

Terry A. Maroney, *Law and Emotion: A Proposed Taxonomy of An Emerging Field*, 30(2) LAW HUM. BEHAV. 119, 120 (2006).

Tamara Relis, *It's Not about the Money: A Theory on Misconceptions of Plaintiffs' Litigation Aims*, 68 U. PITT. L. REV. 701, 721-727 (2006).

Marcel Zeelenberg & Rik Pieters, *Feeling Is for Doing: A Pragmatic Approach to the Study of Emotions*<sup>5</sup> in *Economic Behavior*, in SOCIAL PSYCHOLOGY AND ECONOMICS 117, 121-125 (2006); Shlomo Hareli & Anat Rafaeli, *Emotion Cycles: On the Social Influence of Emotion in Organizations*, 28 RES. ORGAN. BEHAV. 35, 36 (2008); Phoebe C. Ellsworth & Klaus R. Scherer, *Appraisal Processes in Emotion*, in HANDBOOK OF AFFECTIVE SCIENCES 572, 572 (Richard J. Davidson, Klaus R. Scherer, H. Hill Goldsmith eds., 2003) (רגשות וחשיבה שלובים זה בזה, רגשות הם אחת הדרכים של הפרט לפרש ולהבין את סביבתו).

<sup>6</sup> ראו הגדרתו של חיים קלכהיים המובאת ב"חוות דעת – הגנה על חושפי מעשי שחיתות" בעמ' 7-8 (חוות-דעת של מבקר המדינה, 18.12.2007).

Janet P. Near & Marcia P. Miceli, *Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing*, 4 J. BUS. ETHICS 1, 4 (1985).

Terance Miethe & Joyce Rothschild, *Whistleblowing and the control of organizational misconduct*,<sup>8</sup> 64(3) SOCIOLOGICAL INQ. 322, 324-325 (1994).

ההליך של חושפי-שחיתות בבית-הדין לעבודה אינו שונה מהליכים משפטיים אחרים בהיותו זירה עשירה ברגשות, אך הוא כולל מורכבויות נוספות הייחודיות לו. ראשית, ההליך עוסק בפגיעה קשה שחוה החושף במקום העבודה – מקום שבאופן טיפוסי עובדים עשויים לבלות בו שעות רבות, שאמור להוות מקור לביטחון תעסוקתי-כלכלי, ואשר מאופיין ביחסי אמון מוגברים.<sup>9</sup> לעיתים, אלו יחסים נמשכים וארוכי טווח, בהם הצדדים מכירים זה את זה, מחויבים זה לזה ונדרשים לשתף פעולה זה עם זה, תוך שהם מפתחים יחסי קרבה ואמון.<sup>10</sup> לא בכדי, לפגיעות במקום העבודה עלולות להיות השלכות רגשיות עמוקות על החושף, לעיתים עד כדי טראומה.<sup>11</sup> חווית הפגיעה של חושפי-השחיתות עלולה להיות עצימה עוד יותר, בשל הפער בין תחושת השליחות שמלווה את החשיפה,<sup>12</sup> לתגובה השלילית של הארגון. כאשר לטראומה נלווה ממד של בגידה היא מאופיינת בדפוסים מוגברים של חרדה, דיכאון ותסמיני תסמונת דחק פוסט טראומתית.<sup>13</sup> כאשר חווית הבגידה היא תולדה של מעשה או מחדל של הארגון שהפרט הוא חלק ממנו, ושבינו לבין הפרט יש יחסי אמון או תלות, זוהי בגידה מוסדית המעצימה את הפגיעה ברווחתו של הפרט.<sup>14</sup>

מורכבות נוספת שייחודית להליכים של חושפי-שחיתות, היא שלהליכים אלו השפעות רוחב הנוגעות לאפקטיביות של המלחמה בשחיתות, ובכך התועלת בהם חורגת מתועלתו הפרטית של החושף, לטובת הציבור בכללותו. חושפי-השחיתות פונים לבית-הדין לאחר שכבר נכוו בניסיונם להשיג צדק בארגון. בעת פנייתם הם שמים מבטחם בבית-הדין כזרועה הארוכה של המדינה, שצריכה לסייע במלחמה בשחיתות ולהגן עליהם. עם זאת, גם בשלב זה מגלים החושפים לעיתים פער בין ציפיותיהם מההליך, לתוצאותיו והאופן בו הוא מתנהל במציאות. פער זה עלול להוביל גם הוא לחוויה של בגידה מוסדית, הפעם במסגרת ההליך המשפטי ומול מערכת המשפט.<sup>15</sup> מאפיינים ייחודיים אלה של ההליכים של חושפי-שחיתות בבית-הדין לעבודה מעצימים את הממד הרגשי הכרוך בהם בזמן ההליך ולאחריו.

מאמר זה מציע, לראשונה, מיפוי רגשי של ההליך המשפטי של חושפי-שחיתות, בהתבסס על ראיונות עומק מובנים-למחצה עם 20 גברים ונשים שהיו מעורבים בהליכים משפטיים בבית-הדין לעבודה מול מעסיקהם, בנוגע למה שהם תפשו כהתנכלות הנובעת ממעשיהם כחושפי-שחיתות או כשומרי שער. בכוחו של המיפוי הרגשי להאיר נקודות חוזק וחולשה בהליך, כפי שנחו מנקודת מבטם של החושפים. יתרה מכך, הוא מספק בסיס לחשיבה על דרכים להתמודדות עם נקודות

<sup>9</sup> גיא דוידוב "עקרון המידתיות בדיני עבודה" **עיוני משפט** לא(1), 30 (2008).  
<sup>10</sup> E. Allan Lind, Jerald Greenberg, Kimberly S. Scott & Thomas D. Welchans, *The Winding Road from Employee to Complainant: Situational and Psychological Determinants of Wrongful-Termination* *Claims*, 45(3) ADM. SCI. Q. 557, 587 (2000) ; שלומית יניסקי-רביד "היגור זאב עם כבש? יחסים פסיכולוגיים במקום העבודה" **ספר אליקה ברק-אוסוסקין** 233, 247-248 (סטפן אדלר, יצחק אליאסוף, נילי ארד, גיא דוידוב, סיגל דוידוב-מוטולה, יצחק זמיר, ארנה לין וגיא מונדלק עורכים, 2012).  
<sup>11</sup> MARCIA P. MICELI & JANET P. NEAR, BLOWING THE WHISTLE: THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL IMPLICATIONS FOR COMPANIES AND EMPLOYEES, 224 (1992) (הגדרת החוויה של חושפי-השחיתות כטראומטית); Kath Peters, Laretta Luck, Marie Hutchinson, Lesley Wilkes, Sharon Andrew & Debra Jackson, *The Emotional Sequelae of Whistleblowing: Findings from a Qualitative Study*, 20(19-20) J. CLIN. NURS. 2907, 2912 (2011) (הדימיון בין דרכי ההתמודדות של חושפים לאלו של נפגעות הטרדה מינית); Brita Bjørkelo, *Workplace Bullying After Whistleblowing: Future Research and Implications*, 28(3) J. MANAGE. PSYCHOL. 306, 314 (2013) (הקבלה בין חווייתם של חושפי-השחיתות לבין PTSD והצעה לטפל בסובלים מהתנכלות בגין חשיפת-שחיתות על סמך הטיפול המוכר לנו ב-PTSD בשל הדימיון בתסמינים, זאת למרות שלרוב התנכלות לחושפי-שחיתות אינה כוללת איום פיזי מה שמונע את כניסתם של החושפים תחת האבחנה הפורמלית).  
<sup>12</sup> אליעד שרגא **חושפי-שחיתות** 123 (טובה אולשטיין עורכת, 2017).  
<sup>13</sup> Carly P. Smith, Jennifer M. Gomez & Jennifer J. Freyd, *The Psychology of Judicial Betrayal*, 19 ROGER WILLIAMS U. L. REV. 451, 455 (2014).  
<sup>14</sup> Carly P. Smith & Jennifer J. Freyd, *Institutional Betrayal*, 69(6) AM. PSYCHOL. 575, 577-578 (2014).  
<sup>15</sup> Smith, Gomez & Freyd, לעיל ה"ש 13, בעמ' 463.

החולשה ולשיפורן, וזאת, על ידי זיהוי הגורמים מחוללי הרגש שחושפי-שחיתות חווים בהליך. הבנת החוויה הרגשית של חושפי-השחיתות עשויה אפוא לסייע ביצירת הליך ידידותי ומותאם יותר לצרכיהם ולציפיותיהם של החושפים, באופן שיצמצמם את הפגיעה המשנית בהם, ובתוך כך יסייע במלחמה בשחיתות.

מתוך ראיונות העומק עולה תמונה של חווית הליך עשירה, מרובת ממדים רגשיים, רצופה גורמים מחוללי רגש המעוררים אצל החושפים רגשות שליליים וחיוביים. רבים מהרגשות שתיארו המרואיינים ביחס להתנהלותו של בית-הדין ושל שחקני המשפט השונים היו שליליים, וכללו כעס ותסכול, אכזבה, פחד ופגיעות. לצד זאת, תוארו לאורך ההליך רגשות של אופטימיות, תקווה, סיפוק והערכה. ואולם, ככלל, רגשות חיוביים דווחו על-ידי החושפים בעיקר ביחס לפעולותיהם-שלהם – כעובדים וכחושפי-שחיתות. מממצאי המחקר עולה כי ההליך המשפטי של חושפי-השחיתות במבנהו כיום נחוה על ידי החושפים ככזה שאינו מותאם לצרכיהם הרגשיים. על בסיס הממצאים, מוצעים פתרונות תיאורטיים ויישומיים שעניינם להגביר את החוויות הרגשיות החיוביות שעשויות להיות לחושפים בהליך, כגון שימוש בפרקטיקות מיודעות טראומה, זאת מתוך מטרה למנוע פגיעה בחושפי-השחיתות ולעודד חושפים פוטנציאלים לפנות לרשויות ולפעול למיגור השחיתות, במקרים בהם קיים חשד לקיומה.

מבנה המאמר הוא כלהלן. **פרק 1** יסקור את נקודת המפגש של עולמות התוכן התיאורטיים שעליהם נשען המחקר – משפט ורגש, תורת המשפט הטיפול, הדינים העיקריים הנוגעים להגנה על עובדים חושפי-שחיתות והייחוד של ההליכים המשפטיים שלהם בבית-הדין לעבודה. **פרק 2** יציג את מתודולוגיית המחקר וגבולותיה. **פרק 3** יציג את הממצאים הנוגעים לחוויות הרגשיות של חושפי-השחיתות בהליך בבית-הדין לעבודה. במסגרת פרק זה נציג את מנעד הרגשות העשיר שעלה מתוך הנרטיבים של החושפים. **פרק 4** ידון במשמעות הממצאים, בהשלכותיהם ובחשיבותם, ובתרומתם לעולמות התוכן שעליהם נשען המחקר. המאמר יחתם בסיכום.

## **1. על צומת המפגש בין משפט, רגשות והליך חשיפת-שחיתות בבית-הדין לעבודה**

הצצה אל עולמם הרגשי של חושפי-שחיתות במסגרת ההליך המשפטי שהם מנהלים בבית-הדין לעבודה מזמנת התבוננות על צומת מפגש מרתק בין שני שדות מחקר. האחד הוא תחום מחקר שזכה לכתובה גוברת בשנים האחרונות ועניינו "משפט ורגשות". השני, עניינו ההליך המשפטי המתנהל בבית-הדין לעבודה בעניינם של חושפי-שחיתות שחו, לטענתם, התנכלות מצד המעסיק.

### **1.1. א. משפט ורגשות**

לאורך שנים הנגיד המשפט בין רגש לרציונאליות, כשהוא מסמן את הראשון כמי שפוגם בשיקול הדעת של הפרט, ועלול לעוות את ההליך המשפטי וההכרעה השיפוטית.<sup>16</sup> עם זאת, תחום המחקר החדש-יחסית של משפט ורגש מאתגר את הסתכלות הצרה על המשפט ככלי ליישוב סכסוכים באמצעות החלת כללים משפטיים לפי קטגוריות ברורות, ואת התפיסות הפורמליסטיות של

<sup>16</sup> סומך, לעיל הי"ש 2, בעמ' 394 *Contextualising Law and Emotion: Past*; Heather Conway & John Stannard, *Narratives and Future Directions*, in *THE EMOTIONAL DYNAMICS OF LAW AND LEGAL DISCOURSE* 1, 1-3 (Heather Conway & John Stannard eds., 2016).

המשפט כמדעי ואובייקטיבי.<sup>17</sup> תחום המחקר של משפט ורגש מבקש להאיר את האופן בו רגשות נוכחים בכל מקום במסגרת המשפט ואת החיוניות של רגשות למשפט.<sup>18</sup>

ההליך המשפטי הוא זירה רגשית, אשר מייצרת חוויות רגשיות מגוונות לשחקני המשפט השונים. הוא כולל "תרבות רגשית", היינו כללים ומוסכמות הקובעים מהם הרגשות הנאותים להבעה בזירה, מהם המופעים המקובלים להבעת רגש,<sup>19</sup> ומתי הבעת רגש מפסיקה להיתפס כנאותה.<sup>20</sup> על הכללים המקובלים בזירה הרגשית של בית-המשפט בישראל ניתן ללמוד מדו"ח שפורסם על-ידי הוועדה לקידום התנהלות דיונית תרבותית בבתי-המשפט. דו"ח זה מתווה את כללי הדיון המכתיבים את האווירה בבית-המשפט ומדגיש את הצורך להקפיד על "התנהגות ראווה, תרבותית, הוגנת ומכובדת". בדו"ח מודגשת חובתה של השופטת להתנהל בניטראליות ובאובייקטיביות,<sup>21</sup> התנהלות שמקושרת עם ניהול רגשי ששם דגש על הקפדה על איפוק רגשי.<sup>22</sup> עוד מוטל על השופטת לנהל את הדיון באופן שישמור על שיח מכבד ותרבותי בין כלל המשתתפים בדיון, לרבות מניעת "התנצחויות", הקמת רעש או הפרעות כלשהן לדיון.<sup>23</sup> חובותיה של השופטת מלמדות על הציפייה מבאי האולם להביע רגשותיהם בצורה מסוימת, כאשר השופטת היא הגורם שבסמכותו להחליט מתי הבעת רגש היא נאותה, ומתי היא מפריעה. המחקר הנוכחי מבקש לזהות את מנעד הרגשות שחווים מי שיזמו הליך משפטי בשל התנכלות נוכח חשיפת-שחיתות בתוך זירת בית-הדיון, על כלליה ותרבותה הייחודיים.

מרוני (Maroney) הציעה טיפולוגיה לסיווג המחקרים השונים המתבצעים תחת התמה הרחבה של משפט ורגש לשש גישות אנליטיות. גישה אחת עוסקת במחקרים מכווני-רגש, דהיינו מחקרים המנתחים את האופן שבו רגש מסוים מופיע או צריך להופיע במשפט. הגישה השנייה מתמקדת בתופעה הרגשית, ובמסגרתה מתוארים המנגנונים באמצעותם רגשות נחווים ומובעים, והאופן בו

<sup>17</sup> הדר דניצי-רוזנברג, יפעת פרדר, "האחרת שבתוכנו": על עריכת-דין חברתית "רגישת-תרבות" מעשי משפט ג 45, 47 (2010); שיר אשכול "על מה אנחנו מדברים כשאנחנו מדברים על "רגשות"? על הגנה על רגשות במשפט הישראלי ומה שעומד מאחוריה" משפט, חברה ותרבות ג | משפט ורגשות 289, 289, 296-298 (2020).

<sup>18</sup> Abrams & Keren, *Who's Afraid of Law and the Emotions*, לעיל הי"ש 2, בעמ' 2004-2013. על העולם המגוון של תחום המחקר של משפט ורגשות ניתן ללמוד מהמגוון ועושר הנושאים שמוצג בכרך המיוחד של כתב העת "משפט, חברה ותרבות" העוסק כולו במשפט ורגשות. ראו: משפט חברה ותרבות משפט ורגשות ג (יורם שחר ואורית רוזין, 2020); על הקשר בין רגש וחוק ראו לדוגמה, Martha Nussbaum, *Hiding from Humanity: Disgust, Shame, and the Law* 46-48 (2004); Kathryn Abrams & Hila Keren, *Law in the Cultivation of Hope*, 95 CALIF. L. REV. 319 (2007); על האופן בו חוק יכול להשפיע על תהליכי התנצלות ורגשות מחילה ראו, Martha Minow, *Forgiveness, Law, and Justice*, 103 CALIF. L. REV. 1615, 1620 (2015); לפירוט על מחקרים שונים הבוחנים את הקשר בין חוק ורגש לרבות ביקורת עליהם ראו, Kathryn Abrams, *Seeking Emotional Ends with Legal Means*, 103 CALIF. L. REV. 1657, 1559-1667 (2015).

<sup>19</sup> על התרבות הרגשית בעולם המשפט ראו לדוגמה Susan A. Bandes, *Feeling and Thinking Like a Lawyer: Cognition, Emotion, and the Practice and Progress of Law*, 89 FORDHAM L. REV. 2427, 2432-2433 (2021).

<sup>20</sup> Mary Lay Schuster & Amy Propen, *Degrees of Emotion: Judicial Responses to Victim Impact Statements. Law, Culture and the Humanities*, 6(1) LAW CULT. HUMANIT. 75, 81-82 (2010); ראו גם באופן כללי על Emotionology: the attitudes or standards that a society, or a definable group within a society, maintains toward basic emotions and their appropriate expression; ways that institutions reflect and encourage these attitudes in human conduct, e.g., courtship practices as expressing the valuation of affect in marriage, or personnel workshops as reflecting the valuation of anger in job relationships." Peter N. Stearns & Carol Z. Stearns, *Emotionology: Clarifying the History of Emotions and Emotional Standards*, 90(4) AM. HIST. REV. 813, 813 (1985).

<sup>21</sup> הוועדה לקידום התנהלות דיונית תרבותית בבית המשפט דו"ח הועדה 34 (2011) (להלן: דו"ח הוועדה לקידום התנהלות דיונית תרבותית).

<sup>22</sup> על פניו ניטרליות ואובייקטיביות אינן רגשות, אך הן תוצר של ניהול רגשי ושל הכללים של הזירה המשפטית. על מנת לייצר מראית ניטרלית השופטים צריכים לברור את הרגשות שלהם ולסווגם כלגיטימיים או לא על בסיס התאמתם לכללים של ניטרליות ואובייקטיביות, כאשר ניטרליות ואובייקטיביות מקושרת לאי הבעת רגש. ראו Jennifer A. Scarduzio, *Maintaining Order Through Deviance: The Emotional Deviance, Power, And Professional Work of Municipal Court Judges*, 25(2) MANAG. COMMUN. Q. 283, 293 (2011).  
<sup>23</sup> דו"ח הוועדה לקידום התנהלות דיונית תרבותית, לעיל הי"ש 21, בעמ' 13-37.

מנגנונים אלו מתקיימים או צריכים להתקיים במסגרת המשפט. גישה שלישית עוסקת בתיאוריה של רגשות, ובוחנת באמצעות עדשות התיאוריות השונות את המשפט. גישה רביעית, גישה הדוקטרינה המשפטית, מבקשת להבין כיצד רגשות באים לידי ביטוי בדוקטרינות משפטיות מסוימות. גישה חמישית, גישה התיאוריה של החוק, בוחנת האם וכיצד תיאוריות של רגש נוכחות בתוך גישה תיאורטית מסוימת לחוק. גישה שישית, גישה השחקן המשפטי, בוחנת כיצד ההתנהלות של השחקן המשפטי מושפעת, או צריכה להיות מושפעת, מרגש.<sup>24</sup>

המחקר הנוכחי משתייך לגישה השישית בטיפולוגיה שמציעה מרוני. הוא מתמקד במיפוי הרגשות שנחווים על-ידי חושפי-השחיתות לאורך ההליך המשפטי בבית-הדין לעבודה ובעקבותיו, ובאופן שבו רגשות אלו משפיעים, או עשויים להשפיע, על התנהלותם של חושפי-שחיתות. בישראל לא בוצעו מחקרים רבים תחת גישה זו,<sup>25</sup> ולמיטב ידיעתנו, לא פורסם בארץ ובעולם מחקר שהציע מיפוי רגשי לחווייתם של חושפי-שחיתות בבית-הדין לעבודה.

שדה נוסף המקיים זיקה עם תחום המשפט והרגש הוא תורת המשפט הטיפול. תחום זה בוחן כיצד כללים משפטיים, פרוצדורות, מבנים משפטיים וכן תפקידם של השחקנים השונים בזירה המשפטית והאינטראקציות ביניהם עשויים להשפיע, או משפיעים בפועל, על רווחתם (או אי-רווחתם) הפסיכולוגית ועל מצבם הנפשי והרגשי של האנשים הבאים במגע עם המשפט.<sup>26</sup> מכאן, שרגשות הם ציר חשוב ומרכזי שתורת המשפט הטיפול מכוונת את הזרקור אליו, שכן המשפט משפיע על הרווחה האישית של קהליו, בין היתר, באמצעות השפעה על עולם הרגשות שלהם. על בסיס הכרה זאת, תורת המשפט הטיפול מבקשת לשפר ולטייב את תכני המשפט, הפרוצדורות שלו והאינטראקציות בין השחקנים כך שישארו את הרווחה הפסיכולוגית והרגשית של צרכני המשפט. באמצעות התייחסות לעולמם הרגשי של המתדיינים ובחינת ההשלכות של ההליך המשפטי על רווחתם<sup>27</sup> מסייעת תורת המשפט הטיפול בעיבוד אירועים טראומטיים<sup>28</sup> ובמניעת פגיעה משנית כתוצאה מההליך המשפטי.<sup>29</sup> בחינת חוויתם הרגשית של חושפי-שחיתות שפנו לבית-הדין לאחר שספגו התנכלות מאפשרת להבין מה הציפיות של חושפי-השחיתות מההליך, כיצד הוא משפיע על

<sup>24</sup> Maroney, לעיל ה"ש 3, בעמ' 125-126.

<sup>25</sup> בישראל נערכו מחקרים הבוחנים את החוויות הרגשיות של נפגעות עבירה בהליך הפלילי לדוגמה הדר דנציג-רוזנברג ודנה פוגץ "כשאבה כואבת": על דילמת ההתחשבות בבקשתן של נשים החיות בצל האלימות להקל בענישת הפוגע" **מחקרי משפט** כו 589 (2010); הדר דנציג-רוזנברג וענת פלג "Post ופוסט טראומה: עיבוד רגשות של נפגעות תקיפה מינית בהליך הפלילי ובפייסבוק" **משפט ורגשות** 343 (2020). Dana Pugach, Anat Peleg & Natti Ronel. *Lingual*. (2018) 3 (2018) INT. REV. VICT. 3 (2018) *Injury Crime Victims between the Criminal Justice System and the Media*, 24(1); תובעים וסנגורים המייצגים בתיקי עבירות מין שירה לייטרסדורף-שקדי וטלי גל "לתבוע ברגש? רגשות התובעים בהליך הפלילי" **המשפט** כג 47, 55-54 (2017); Shira Leitersdorf-Shkedy, *Negotiated Emotions: The Emotional Experience of Prosecutors and Defense Attorneys While Managing Plea Agreements in Sexual Assault Cases*. [unpublished doctoral dissertation, University of Haifa (2020)]; עורכי-דין חברתיים לדוגמה נעמי לבנקרון "זולגות הדמעות מעצמן": מחיריה הרגשיים של עריכת דין חברתית" **מעשי משפט** ו 13 (2014); השחקנים המשפטיים במשפט הלא פורמלי בתקופת המנדט לדוגמה אייל כתבן ובעז שנור "שרוי עובד ברוגז": כבוד, כעס ורגשות העובדים במשפט הלא פורמלי בתקופת המנדט" **משפט, חברה ותרבות | משפט ורגשות** 191 (2020) (אם כי ניתן להציע כי מחקר זה צריך להיות מסווג גם תחת הגישה הראשונה או השנייה של מרוני).

<sup>26</sup> *Introduction, in LAW IN A THERAPEUTIC KEY: DEVELOPMENTS IN THERAPEUTIC JURISPRUDENCE* (David B. Wexler and Bruce J. Winick, eds., 1996).

<sup>27</sup> ראו, David B. Wexler, *The Therapeutic Application of the Law and the Need for Amicus Justitia Briefs*, ARIZ. LEGAL STUD., DISCUSSION PAPER NO. 18-18, 2 (2018).

<sup>28</sup> Bruce J. Winick, *Foreword: Therapeutic Jurisprudence Perspectives on Dealing with Victims of Crime*, 33 NOVA L. REV. 535, 541-542 (2009).

<sup>29</sup> על שחזור חווית הפגיעה מהעבירה בהליך הפלילי ועל הפוטנציאל התרפויטי של הליך פלילי שבו ייערכו התאמות ושינויים עבור נפגעות תקיפה מינית, ראו: Hadar Dancig-Rosenberg, *Sexual Assault Victims – Empowerment: The Need for a Therapeutic Jurisprudence Model*, in TRENDS AND ISSUES IN or *Re-Victimization? The Need for a Therapeutic Jurisprudence Model*, in TRENDS AND ISSUES IN VICTIMOLOGY 150, 155 (Ronel, Jaishankar and Bensimon eds., 2008); רונן פרי ויחיאל קפלן "תפסת מרובה לא תפסת על העצמה באמצעות דיני הניקיון" **משפט חברה ותרבות** 411, 432-429 (התשס"ח).

רווחתם, וכיצד ניתן לייצר ולשמר תוצאות חיוביות ולתקן את המקרים בהם רווחה זו נפגעת כתוצאה מההליך. הצצה אל עולם החוויות הרגשיות של החושפים מאירה את נקודות החולשה בהליך, אך גם את הפוטנציאל התרופיטי שלו, ובכך מייצרת הזדמנות לחשוב על פתרונות שירכבו את החוויות השליליות ויעצימו את החוויות החיוביות בהליך וכתוצאה ממנו.

בעוד במסגרת העולם המשפטי, חקר הרגש הוא תחום חדש יחסית, הרי שמחוצה לו ענפי מחקר שונים הכירו בחשיבות הרבה של רגשות בחייו של הפרט. רגשות ממלאים תפקיד לימודי אדפטיבי, מנחים את ההתנהגות שלנו ומסייעים לנו ברכישת משאבים חברתיים, אינפורמטיביים וחומריים.<sup>30</sup> רגשות הם אפיק תקשורת שמספק אינפורמציה על מצבו האישי והחברתי של המביע.<sup>31</sup> הם אחד האמצעים שיש לפרט להבין את העולם סביבו ולנווט בו.<sup>32</sup> רגשות הם מוטיבציה לפעולה, כמו גם תוצאה ומטרה של פעולה.<sup>33</sup> הם מהווים בסיס מוטיבציוני לקבלת החלטות ולשינוי התנהגותי.<sup>34</sup> הבנת ביטויי הרגש של הפרט, מסייעת בהבנת התנהגותו וצרכיו בהליך ובכלל.

במסגרת ביצוע מיפוי רגשי, ניתן להשתמש במגוון גישות לסידור ולמיון של רגשות, כפי שהן באות לידי ביטוי בתחום של חקר הרגשות. אנו בחרנו בשתיים:<sup>35</sup> האחת, היא מיון על בסיס ערכי החיובי או השלילי של הרגש,<sup>36</sup> מיון כזה לעיתים מאחד תחת הכותרת של חיובי או שלילי מגוון רגשות ללא הבחנה;<sup>37</sup> עם זאת, יובהר, כי שיוך ערך חיובי או שלילי לרגש אין משמעותו שהתוצאות האופרטיביות של אותו רגש הן בהכרח שליליות או חיוביות. כך לדוגמה, כעס מזוהה עם יצירת תחושה שלילית, אך התוצאות שבעטן עשוי להוביל להן יכולות להיות הנעה לפעולה שתיצור שינוי חיובי עבור הפרט.<sup>38</sup>

גישה שנייה, היא מיון על בסיס האבחנה בין רגשות בסיסיים ושינוניים, תוך התייחסות לרגשות פרטניים.<sup>39</sup> אקמן (Ekman) מציג מספר רגשות בסיסיים: פחד, כעס, שמחה, עצב, גועל והפתעה. אך זוהי אינה רשימה סגורה.<sup>40</sup> רגשות הבסיסי והאפיוניים הייחודיים להם נחשבים כמשותפים לכלל בני האדם באופן חוצה תרבויות ואפילו משותפים לבעלי חיים.<sup>41</sup> ועם זאת, הניסיון הרגשי משתנה מאדם לאדם, שכן רגש הוא תגובה לאופן בו הפרט מעריך מערך מסוים של נסיבות, שיכול להיות מוחשי או מדומיין, בעבר, בהווה או בעתיד.<sup>42</sup> הבדלים סוציאוקונומיים, תרבותיים ומגדריים יוצרים שונות בהערכת אירועים, כך שאצל אנשים שונים אותו אירוע עשוי לעורר רגשות שונים.

<sup>30</sup> Barbara L. Fredrickson, *What Good Are Positive Emotions*, 2(3) REV. GEN. PSYCHOL. 300, 315 (1998).

<sup>31</sup> Rafaeli & Hareli, לעיל ה"ש 5, בעמ' 39.

<sup>32</sup> Abrams & Keren, *Who's Afraid of Law and the Emotions*, 2074.

<sup>33</sup> Michael Hviid Jacobsen, *Introduction: Emotions, Emotions, Everywhere Emotions!*, in EMOTIONS, EVERYDAY LIFE AND SOCIOLOGY 1, 3 (Michael Hviid Jacobsen 2019).

<sup>34</sup> סומך, לעיל ה"ש 2, בעמ' 395-394.

<sup>35</sup> Katharine K. Baker, *Gender and Emotion* לעומת פשוטים מורכבים רגשות מורכבים לעומת פשוטים, *Gender and Emotion*, 28 HARV. J.L. & GENDER 447, 477 (2005); *in Criminal Law*, 8 מיון ל-8 רגשות בסיסיים, לפי המודל הפסיכואבולציוני של רוברט פולצ'יק, ROBERT PLUTCHIK, EMOTIONS IN THE PRACTICE OF PSYCHOTHERAPY-CLINICAL, IMPLICATIONS OF AFFECT THEORIES 61-62 (2000).

<sup>36</sup> דנציג-רוזנברג ופלג, לעיל ה"ש 25, בעמ' 351-350; אהרון בן-זאב **ישר מהלב**, 143 (1998).

<sup>37</sup> Zeelenberg & Pieters, לעיל ה"ש 5, בעמ' 119-118.

<sup>38</sup> Charles S. Carver & Eddie Harmon-Jones, *Anger Is an Approach-Related Affect: Evidence and Implications*, 135(2) PSYCHOL. BULL. 183, 198 (2009).

<sup>39</sup> Paul Ekman, *An Argument for Basic Emotions*, 6(3-4) COGN. EMOT. 169, 169-170 (1992); Dacher Keltner, Disa Sauter Jessica Tracy & Alan Cowen, *Emotional Expression: Advances in Basic Emotion Theory*, 43(2) J NONVERBAL BEHAV. 195, 195-196 (2019).

<sup>40</sup> Ekman, לעיל ה"ש 39, בעמ' 193. (מעלה את האפשרות שאפיונים אלו מצויים גם בבושה, אשמה, מבוכה, יראת כבוד ובוז).

<sup>41</sup> שם, בעמ' 189-178.

<sup>42</sup> Ellsworth & Scherer, לעיל ה"ש 5, בעמ' 572.

בהתאם, אנשים בעלי תפיסת מציאות דומה, המעריכים אירועים שקרו באופן דומה, עשויים לחוות תגובות רגשיות דומות.<sup>43</sup> בנוסף, נמצא כי גם ההבעה של הרגש עשויה להשתנות בהתאם למאפיינים תרבותיים.<sup>44</sup> כלומר, בעוד רגשות בסיס, חיוביים או שליליים, עשויים להיות משותפים, הגורמים המחוללים לרגשות והאופן בו הם מובעים אינם אחידים.

בהתבסס על גישות אלו ניתן להתייחס לכל רגש הן כמובחן וכעומד בפני עצמו, הן כחלק ממשפחת רגשות בעלת סממנים דומים,<sup>45</sup> ובמקביל להתייחס למטען החיובי או השלילי שמזוהה עם התחושה שמייצר הרגש. באופן זה ניתן, לדוגמה, לדון בכעס או אכזבה כרגשות מובחנים, שלכל אחד מהם גורמים מניעים שונים והשלכות אחרות, גם אם שניהם מסווגים כרגשות שליליים.

בטרם נדון בחוויה הרגשית של חושפי-השחיתות, נציג את מעמד המשפטי בישראל, ואת הייחוד של חוויתם במקום העבודה ובבית-הדין.

### 1.1. חושפי-שחיתות בישראל

בישראל, חושף-שחיתות שספג התנכלות יכול לפנות לבית-הדין לעבודה בבקשה לקבל הגנה ופיצוי. הפניה לבית-הדין נעשית מכוחו של חוק הגנה על חושפי-שחיתות, שמטרותיו הן הגנה על חושפי-השחיתות, ועידוד חשיפת-השחיתות,<sup>46</sup> כדי לקדם שמירה על שלטון החוק והאינטרס הציבורי.<sup>47</sup> החוק אוסר על פגיעה בענייני עבודתו של העובד בגין חשיפת-שחיתות, כולל תנאי עבודה, קידום, הכשרה, השתלמויות, פיטורים, פיצויי פיטורים ותשלומים שניתנים לעובד בקשר לפרישה.<sup>48</sup> המונח ענייני עבודה פורש בהרחבה על-ידי בתי-הדין והוא כולל מעבר לאמור גם פגיעה במהלך העבודה כגון: העברות תפקיד, פגיעה בשכר, מניעת עבודה<sup>49</sup> וכן הכפשת שמו של החושף ותלונות שקריות כנגדו.<sup>50</sup>

החוק מעניק הגנה לכלל העובדים, אך מבחין בין עובדים בארגונים פרטיים, אז הדיווח הראשוני צריך להיות בגין הפרת חיקוק, לבין עובדים בארגונים ציבוריים אז הדיווח הראשוני יכול להיות גם בנוגע לפגיעה בטוהר המידות או במנהל תקין (להלן: התלונה או הדיווח הראשוני).<sup>51</sup> על מנת לחסות תחת עילת החוק ולקבל הגנה מכוחו, על התלונה להיות מוגשת בתום-לב<sup>52</sup> לרשות מוסמכת.<sup>53</sup> המונח "רשות מוסמכת" פורש על-ידי בית-הדין כתיעדוף של החוק לפניה ראשונית פנימית במקום-העבודה.<sup>54</sup> הפרשנות של בתי-הדין למונח "תום-הלב" שבחוק היא עמומה ונטולת

<sup>43</sup> ראו סומך, לעיל ה"ש 2, בעמ' 391; Agnes Moors, Phoebe C. Ellsworth, Klaus R. Scherer & Nico H. Frijda, *Appraisal Theories of Emotion State of The Art and Future Development*, 5(2) EMOT. REV 119, 120 (2013).  
<sup>44</sup> לדוגמה Dacher Keltner, Jessica L. Tracy, Disa Sauter, Alan Cowen, *What Basic Emotion Theory Really Behav.* 195, 199 (2019).  
*Says for the Twenty-First Century Study of Emotion*, 43(2) J NONVERBAL BEHAV. 174-172.

<sup>45</sup> שם, בעמ' 174-172.  
<sup>46</sup> ע"ע (עבודה ארצי) 259/06 רפי רותם נ' מדינת ישראל – משרד האוצר, פס' 17 לפסק דינה של השופטת נילי ארד (נבו) 20.09.2007.

<sup>47</sup> ע"ע (ארצי) 61646-10-10 יאיר בן שמעון נ' מדינת ישראל, בפס' 16 (נבו 11.03.2013); ע"מ 1430/05 גרשון תירם נ' עיריית תל אביב, פס' 9 (נבו 07.11.2005).

<sup>48</sup> ס' 1-2 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>49</sup> לדוגמה ע"ע (ארצי) 17365-11-11 ג'קלין סויסה - עיריית יהוד, בפס' 31 ו-70 (נבו 05.03.2014).

<sup>50</sup> לדוגמה ע"ע (ארצי) 502/05 אסף גרטי נ' מדינת ישראל משרד הפנים, בפס' 27 לפסק-דינו של הנשיא אדלר (נבו) 25.07.2006.

<sup>51</sup> ס' 2(4) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>52</sup> ס' 1(4) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>53</sup> ס' 3(4) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>54</sup> ע"ע (ארצי) 41182-02-12 יורם אברג'ל נ' ג'וינט ישראל ומחלקת חמ"ע בג'וינט ישראל, בפס' 71-75 (נבו 20.02.2017).



עקביות,<sup>55</sup> אך נהוג לפרשה כאמונה סבירה של העובד באמיתות תלונתו, ופעילותו למנוע פגיעה מיותרת בנילו. <sup>56</sup> בפרשת **אברג'ל** תום-הלב הורחב גם לשלב שלאחר הגשת התלונה. <sup>57</sup> יחד עם דרישת תום-הלב הרחבה, החוק דורש קיומו של קשר סיבתי בין התלונה לבין הפגיעה, <sup>58</sup> שלצורך הוכחתו על העובד להראות כי הייתה פגיעה בענייני עבודתו, כי לא מעשיו הובילו לפגיעה וכי לא חלפו שנתיים ממועד הגשת התלונה. <sup>59</sup> יצוין כי התנאי השלישי עמד עד לאחרונה על 12 חודשים, אך תקופה זו הוארכה עם תיקון החוק במאי 2022. משהוכיח העובד תנאים אלו, עובר הנטל אל המעסיק להראות כי פעולותיו לא מהוות התנכלות, אלא מקורן בשיקולים לגיטימיים. היותה של התלונה הראשונית חלק משיקולי המעסיק, גם אם לא שיקול בלעדי, מספיקה על מנת שפעולות המעסיק יחשבו התנכלות. <sup>60</sup> ועם זאת, יש להוכיח כי שיקול זה השפיע באופן ממשי על ההחלטה לפגוע בתנאי עבודתו. <sup>61</sup>

החוק מספק שני אפיקי פעולה משפטיים למי שנפגע מהתנכלות – אזרחי ופלילי, <sup>62</sup> שניהם בבית-הדין לעבודה. במסגרת ההליך האזרחי החוק מציע סעדים פוטנציאליים משמעותיים: [1] מגוון צווי עשה ואל תעשה ביחס לתנאי עבודתו של החושף, לרבות אכיפת יחסי עבודה וחיוב במתן תנאי עבודה מסוימים לעובד<sup>63</sup> (להלן: צווי שימור עבודה<sup>64</sup>). צווי שימור העבודה מותנים בשקילת ההשלכות שלהם על יחסי-העבודה והעובדים האחרים בארגון, ובכך ש"הענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת". <sup>65</sup> [2] פיצויים ללא הוכחת נזק בסך של עד 50 אלף ₪ ופיצוי לדוגמה בסך של 500 אלף ₪. <sup>66</sup> בפועל, רק אחוז קטן מהתביעות תחת חוק זה מתקבלות. <sup>67</sup> למען שלמות התמונה יצוין שכמו

---

<sup>55</sup> בפרשת **גרטי** קשר בית-הדין בין דרישת תום-הלב לבין דרישה של מניע חיובי או אלטרואיסטי. בפרשת **אברג'ל** לעומת זאת נקבע כי אין לתת משקל למניע להגשת התלונה. לכאורה פרשת **אברג'ל** מאוחרת לפרשת **גרטי** ועל כן הפרשנות שניתנה בה היא ההלכה המחייבת. עם זאת, בתי-הדין האזוריים עדיין מסתמכים לעיתים על פסק-הדין בפרשת **גרטי** וקושרים בין מניע לתום-לב. ראו סעי' (אזורי ת"א) 14-04-13265 **מורן גנוסר - חברת החשמל לישראל בע"מ**, בפס' 98 (נבו 01.01.2019); יש הקושרים בין מניע לתום-לב גם ללא הסתמכות על פרשת **גרטי**, ראו לדוגמה סעי' (אזורי ת"א) 14-07-53386 **ד"ר ליאנה בני עדני - עיריית תל אביב יפו**, בעמ' 11 (נבו 21.11.2019); גם טרם פרשת **אברג'ל** היו פסיקות שקבעו כי אין לקשור בין המניע של חושף-השחיתות לבין מתן הגנה, לדוגמה סעי' (אזורי ת"א) 13-12-18451 **נטע סודרסקי לבקוביץ - עיריית ת"א-יפו**, פס' 77 (נבו 18.02.2015).

<sup>56</sup> אבינועם מנגן **המשפט האזרחי והמאבק בשחיתות** 173-174 (2020).

<sup>57</sup> פרשת **אברג'ל**, לעיל ה"ש 54, בפס' 80-85.

<sup>58</sup> ס' 2 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>59</sup> ס' 2 ו-3 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות; טרם תיקון החוק נטל ההוכחה היה רק על התובע. על תיקון החוק ראו עמ' 6 לדברי הסבר להצעת חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל תקין)(תיקון)(נטל ההוכחה), התשס"ב-2001, ה"ח 3039; להרחבה על הקושי טרם התיקון ראו דניאל אילן **חושפי-שחיתות ובית-הדין לעבודה: האם נשמעת השריקה** 31 (2003).

<sup>60</sup> פרשת **חזות**, להלן ה"ש 132, בפס' 63.

<sup>61</sup> ס' 2 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות; פרשת **רותם (ארצי)**, לעיל ה"ש 46, בפס' 21; טרם התיקון נדרש התובע להוכיח כי התלונה הייתה הסיבה הבלעדית לפגיעה בו. בתיקון שונתה הדרישה כך שעל התובע להראות כי תלונתו היוותה גורם ממשי, אך לא יחיד, לפגיעה בו, ראו עמ' 6 לדברי הסבר להצעת חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל תקין)(תיקון)(נטל ההוכחה), התשס"ב-2001, ה"ח 3039; להרחבה על הקושי טרם התיקון ראו אילן, לעיל ה"ש 59, בעמ' 54.

<sup>62</sup> ס' 5 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>63</sup> ס' 3(א)(2) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות. הסעד מוגבל למקומות עבודה פרטיים עם מעל 25 עובדים או למקומות עבודה ציבוריים, ס' 3(ב) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>64</sup> סעי' שימור עבודה הם סעדים מכוחם ממשיך העובד לעבוד במקום מסוים ו/או תנאים מסוימים או מכוחם מאפשרים לעובד לבצע פעולות מסוימות ביחס לעבודתו ו/או קידום בה. לדוגמה – צווי אכיפה של חוזה עבודה, צוויים המונעים שינוי בהגדרת תפקיד, צוויים המאפשרים התמודדות במכרז.

<sup>65</sup> ס' 3(2) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>66</sup> ס' 3(א)(1) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>67</sup> אחוזי דחיית העילה מכח חוק הגנה על עובדים נעים בין 75% ל-85% אחוזי דחייה. שרגא דיווח במחקרו על 75% אחוזי דחייה, שרגא, לעיל ה"ש 12, בעמ' 191-192 (75%); גלבו, לוי ורוזמן במחקרם משנת 2011, וגלר-ניצן במחקר המשך למחקר זה דיווחו על 85% דחייה. מאיר גלבו, אינה לוי וניר רוזמן "האם השער נפרץ? מאפייני הפסיקה בתביעות הנוגעות להגנה על המתריעים בשער" 1, 3 (2011); אפרת גלר-ניצן **חושפי-שחיתות: סוכנים יעילים למיגור השחיתות בישראל** 20-24 (עבודה לצורך קבלת תואר מוסמך בתואר שני במשפטים I.L.M, המרכז הבינתחומי הרצליה - בית ספר רדזינר למשפטים, 2020).

בהליכים אחרים, גם במסגרת ההליך של חושפי-שחיתות יכול בית-הדין לתת גם סעדים זמניים בדמות צווי שימור עבודה, על מנת למנוע פגיעה בחושף עד תום ההליך.<sup>68</sup>

במסגרת ההליך הפלילי, מוגדרת ההתנכלות לחושפי-שחיתות כעבירת עוון. בית-הדין יכול להעניש את העבריינים במאסר של עד שלוש שנים או קנס של עד 75,300 ₪.<sup>69</sup> כשמדובר בהליך פלילי, תקנות סדר הדין הפלילי הן שחלות על ההליך.<sup>70</sup> ההליך הפלילי אינו נפוץ, בין השנים 2008-2018, נידונו בבית-הדין לעבודה מכוח חוק הגנה על חושפי-שחיתות שני תיקים פליליים. האחד הסתיים בהסדר מותנה, והשני בפסק-דין בו מנהל הארגון זוכה אך הארגון נמצא אשם ונקנס.<sup>71</sup> לשם השוואה, באותו הזמן ניתנו בבית-הדין מעל 110 החלטות בהליכים אזרחיים מכוח החוק.<sup>72</sup>

הסעדים המשמעותיים שניתן להעניק על בסיס חוק הגנה על חושפי-שחיתות, מייצרים חשש שהוא ינוצל לרעה.<sup>73</sup> על כן, החוק כולל סנקציה ייחודית לפיה אם יקבע במהלך ההליך כי התובע ידע כי תלונתו היא תלונת שווא, או שהיה עליו לדעת, ניתן לחייבו בפיצויים, וזאת מבלי שהמעסיק נדרש ליזום הליך מיוחד לשם כך.<sup>74</sup> למיטב ידיעתנו, החל משנת 2008, שלוש פעמים נקבע כי תלונות של עובדים היו תלונות שווא. עם זאת, התובעים לא חויבו בפיצויים.<sup>75</sup> החשש מניצול החוק עולה גם בפסיקה. בתי-הדין חוזרים רבות על כך שהחוק אינו "חליפת מגן" לעובד מפני בירור בנוגע להתנהגותו והשלכות בגינה.<sup>76</sup> לא אחת הם גם מתייחסים לחשיפת-השחיתות, להבדיל מלשחיתות

<sup>68</sup> ס' 129 (4) לתקנות בית-הדין לעבודה.

<sup>69</sup> ס' 5א לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>70</sup> ס' 24(ב) לחוק בית-הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.

<sup>71</sup> ת"פ (אזורי ב"ש) 19352-05-13 **מדינת ישראל משרד הכלכלה נ' ביטחון אזרחי ש.ק. בע"מ**, פס' 10 לפסק-דינו של השופט אילן סופר (נבו 27.04.2015); ת"פ (אזורי א"י) 2551-09-11 **מדינת ישראל - קלאב הוטל - ניהול** (1996) בע"מ (נבו 17.09.2013).

<sup>72</sup> בהתאם לחיפוש במאגר הפסיקה נבו מיום 26.04.2020, על בסיס "איזכור חוק" של חוק הגנה על חושפי-שחיתות. נספרו רק מקרים בהם החוק היה עילת תביעה. הספירה הייתה בהתאם לתיק, כלומר מספר החלטות שניתנו תחת תיק אחד נספרו כולן כמקרה אחד. ספירה זו אינה כוללת הליכים שלא ניתנו בהם החלטות, וניתן להניח כי בפועל נפתחו יותר הליכים.

<sup>73</sup> יש מי שיטענו כי אחוזי הדחייה הגבוהים של עילת תביעה זו מלמדים לא על קושי לעמוד בתנאי החוק, אלא על שימוש לא ראוי שנעשה בו בידי מי שאינם באמת חושפי-שחיתות, אלא מגישים תביעות סרק. ניכר כי טענה כזו מניחה עובד מחושב, שמכין את השטח לקבלת הגנה על בסיס החוק. הנחה זו אינה תואמת מחקרים שונים בתחום המעידים כי רוב חושפי-השחיתות הם "עובדים נורמליים שמצאו עצמם במקום הלא נכון ובזמן הלא נכון", ראו Janet P. Near & Marcia P. Miceli, *After the Whistleblowing: What Managers Should Know about*, 59(1) BUSINESS HORIZONS 105, 107 (2016). יוזכר כי אין מדובר בעילת תביעה נפוצה במיוחד, ובדיקה קצרה מלמדת על הקושי הרב בזכייה בה, על כן סביר כי התובע המחושב יחפש דרכים נוחות יותר להשגת סעד. אך יתרה מכך, החוק עצמו מכיל מנגנון ייחודי המאפשר הענקת פיצוי למעסיק, במסגרת אותו ההליך, במקרה של תלונת שווא, שאין בחוקים עבודה אחרים (ראו ה"ש עוקבת). זאת ועוד, תביעות רבות אינן עוסקות רק בעילה מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות, ופעמים רבות עילת התביעה של העובדים מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות נדחית, אך הם מקבלים פיצויים בגין פיתורין שלא כדין, עוגמת נפש, לשון הרע, ופיצויים על הפרות של זכויות קוגנטיות שונות. מתוך מאגר פסיקה המונה 151 פסקי דין, שנוצר לצורך מחקר זה, ב-69 מקרים נדחתה עילת התביעה מכוח חוק הגנה על עובדים, אך ניתן פיצוי כספי כלשהו בעילה אחרת (בחישוב זה לא נספרו מקרים בהם זכו התובעים בעילת התביעה או לחילופין שתביעתם נדחתה לגמרי, וכן לא כולל מקרים שנגמרו בפשרה). אמנם אין בכך כדי ללמד שבהכרח מדובר במי שהיו חושפי-שחיתות, אך יש בכך להראות כי בית-הדין מצא בסיס לפחות לחלק מהטענות שטענו נגד מעסיקיהם. וראו גם גלבוש, לוי ורוזמן, לעיל ה"ש 67, בעמ' 7, שגם מצאו שלצד דחיית העילה מכח חוק הגנה על עובדים, ניתן סעדים אחרים. לבסוף יצוין כי כאשר טענת הבסיס היא ניצול לרעה של העובד את החוק, אז סביר כי עיקר התביעות יידחו בשל חוסר תום לב כאשר בתי-הדין יסבירו כי נעשה שימוש לא ראוי בחוק. עם זאת גלבוש, לוי ורוזמן מצאו שבבית-הדין דחיית ההגנה לתובעים נשענה לרוב על ארבעה נימוקים חוזרים: הפגיעה בענייני עבודתו של התובע נבעה מפגמים באישיותו; התלונה פגעה בהרמוניה במקום-העבודה; הפגמים תוקנו לפני הגשת התביעה; עוצמת השחיתות שנחשפה הייתה פחותה. להרחבה ראו שם, בעמ' 8-9. בכל האמור אין כדי לטעון שאף פעם אין שימוש לרעה בעילת החוק, שכן יש להניח שאין חוק שלא נעשה בו לעיתים שימוש לרעה.

<sup>74</sup> ס' 2(ג) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>75</sup> ע"ב (אזורי ת"א) 301277/99 **פיילר אליהו - חברת לינת הצדק - בית דינה חיפה** (נבו 31.01.2008); ס"ע (אזורי חי) 15129-05-09 ברנס - **ד"ר נ' כרמל ואח'**, בפס' 30 (נבו 26.09.2011); תע"א (אזורי ת"א) 2208-10 **אייל כהן - עיריית הוד השרון** (נבו 20.02.2014); סע"ש (אזורי י-ם) 22156-08-14 **פנחס כהן - עיריית בית"ר עילית** (נבו 23.08.2015)

<sup>76</sup> קביעה זו נפסקה בפרשת **רותם (ארצי)**, לעיל ה"ש 46, בפס' 19, וחזרה על עצמה לאחר מכן פעמים רבות, ראו לדוגמה פרשת **סויסה**, לעיל ה"ש 49 בפס' 66; פרשת **בן שמעון (ארצי)**, לעיל ה"ש 47, בפס' 18; פרשת **גונסור**, לעיל ה"ש 55, בפס' 98; ס"ע (אזורי ת"א) 8943-03-11 **משה אליצור (צדוק) - הרב ישראל שרעבי**, בפס' 22 (נבו 07.08.2013).

או להתנכלות, כמי שבמהותה מערערת את דרישות שיתוף הפעולה והאמון הקיימות במקום-  
העבודה.<sup>77</sup>

מחסום משמעותי נוסף שעמד בפני חושפי-השחיתות עד לאחרונה הוא תקופת התיישנות בת שנה  
בלבד. לאחרונה, במסגרת תיקון החוק במאי 2022, הוארכה תקופת ההתיישנות בחוק כך שהיא  
עומדת על שלוש שנים מיום היווצרות העילה (ההתנכלות). עוד נקבע, כי במניין ההתיישנות לא  
תספר תקופת הזמן בה העניין נבדק ונידון במסגרת הליך אצל נציב תלונות הציבור (בהיקף של עד  
שנתיים).<sup>78</sup>

לצד חוק הגנה על חושפי-שחיתות, שהוא החוק העיקרי מכוחו מתנהל הליך בבית-הדין לעבודה, יש  
לציין מספר חוקים נוספים המשלימים את המסגרת הנורמטיבית הקיימת ביחס לחושפי-שחיתות  
בישראל.

חוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב] קובע כי עובדי מדינה ועובדים בגופים אשר  
מבוקרים על ידי מבקר המדינה,<sup>79</sup> יכולים לפנות לנציב תלונות הציבור במקרים של התנכלות בגין  
חשיפת-שחיתות. בדומה לחוק הגנה על חושפי-שחיתות, על מנת לקבל הגנה ממבקר המדינה על  
המתלונן להראות שדיווחו הראשוני היה "בתום לב ועל פי נהלים תקינים על מעשי שחיתות, הפרה  
חמורה של חיקוק או פגיעה חמורה במינהל תקין שבוצעו בגוף שבו הוא עובד או על כך שסייע לאחר  
להודיע כאמור".<sup>80</sup> בנהלים תקינים הכוונה היא לדיווח ראשוני פנימי או דיווח למבקר המדינה או  
לרשויות אכיפה בעלות סמכות.<sup>81</sup> דרישת תום-הלב פורשה כאמונה סבירה של המתלונן ביחס  
לאמיתות תלונתו.<sup>82</sup> המניע לחשיפה אינו רלוונטי.<sup>83</sup> בנוסף, המתלונן צריך להראות קשר סיבתי בין  
ההתנכלות לתלונתו במסגרתו יש להראות שהחשיפה השפיעה באופן ממשי על פעולות והחלטות  
המעסיק.<sup>84</sup> לאחר שהמתלונן הוכיח את התנאים הללו, עובר נטל הראיה למעסיק להוכיח שמעשיו  
הוגנים ומניעיו לגיטימיים.<sup>85</sup> נציב תלונות הציבור יכול להעניק לחושף-שחיתות שספגו התנכלו פיצוי  
כספי או צו לשימור יחסי-העבודה, לרבות צווי הגנה זמניים. בשל ההכרה בקשיים הרבים שחווים  
חושפי-השחיתות ומשפחותיהם בשל החשיפה ובמסגרת הבירור, יכולים המתלונן ומשפחתו לקבל  
ליווי וסיוע מעובדת סוציאלית במהלך תהליך הבירור, ולעיתים גם לאחר סיומו.<sup>86</sup> בדומה לפונים  
מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות, רוב הפונים לנציב תלונות הציבור אינם מקבלים הכרה ו/או

<sup>77</sup> לדוגמה ע"ע (ארצי) 2146-04-12 **איגוד מבקרי הרשויות המקומיות בישראל נ' אליהו הרציג**, פס" 61 (נבו) 30.06.2013; מנגד ניתן לראות כי יש המציעים לוותר על סעד זה, או להקטין את משמעותו, שכן הוא מחייב ביקורת על החושף לצורך מתן ההצדקה מדוע אין נותנים סעד של השבה. ראו דורון נבות "חושפי-שחיתות: מה חושף סבלם על הניצול לרעה של עוצמה בארגון ועל מבנה הכוח בחברה?" **משפט ועסקים** כא 229, 259-260 (2018).

<sup>78</sup> ס' 5 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>79</sup> ס' 9 לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב].

<sup>80</sup> ס' 45 לחוק מבקר המדינה.

<sup>81</sup> ס' 45-ב לחוק מבקר המדינה; נציב תלונות הציבור **דוח שנתי 44 לשנת 2017** (2018).

<sup>82</sup> Chaim Kalchheim, *White Corruption in Israel, in THE STRUGGLE AGAINST CORRUPTION: A COMPARATIVE STUDY* 53, 64-65 (Roberta Ann Johnson eds., 2004).

<sup>83</sup> "הגנה על חושפי מעשי שחיתות", לעיל ה"ש 6, בעמ' 10.

<sup>84</sup> ס' 45 לחוק מבקר המדינה; להרחבה ראו טלי כהן ודקלה דמתי "חושפים, חשופים: על ההגנה שמעניק נציב תלונות הציבור לעובדי ציבור שחשפו מעשי שחיתות" **גיליון חגיגי לציין יובל להקמתה של נציבות תלונות הציבור** 110, 120-123 (2021).

<sup>85</sup> נציב תלונות הציבור **דוח שנתי 44 לשנת 2017**, לעיל ה"ש 81, בעמ' 170.

<sup>86</sup> כהן ודמתי, לעיל ה"ש 84, בעמ' 133.

הגנה כחושפי-שחיתות.<sup>87</sup> יש לציין כי נציב תלונות הציבור אינו מטפל בתלונות שמתקיים בעניינן הליך בבית-הדין לעבודה.<sup>88</sup>

תקנות שירות המדינה מהוות מקור חוקי משלים לחוק מבקר המדינה, וחלות על אותה אוכלוסייה עליה חל חוק מבקר המדינה. התקנות כוללות בתוכן איסור על התנכלות.<sup>89</sup> הן מסדירות כיצד יש להגיש תלונה ראשונית. הן אינן מעניקות הגנה למי שהגיש תלונה בעילום שם, ומחייבות פניה לרשות מוסמכת בשירות המדינה. גם כאן, על מנת שנטל הראיה יעבור לכתפי המעסיק, על העובד להראות כי הייתה פגיעה בתנאי עבודתו ולא הייתה בהתנהגותו או מעשיו סיבה לפגיעה.<sup>90</sup>

ניתן לראות כי גם חוק הגנה על חושפי-שחיתות וגם חוק מבקר המדינה מביעים העדפה לדיווח ראשוני פנימי. עם זאת, חוקים אלו אינם מחייבים מעסיקים לייצר מנגנוני טיפול פנים-ארגוניים לקבלת דיווחים מחושפי-שחיתות או להגנה על חושפים מפני התנכלות. עם זאת, חוק מבקר המדינה מחייב את הגופים עליהם הוא חל ליידע את עובדיהם בדבר האפשרות לפנות לנציב ליישום הגנה מפני התנכלות.<sup>91</sup> זאת ועוד, חוק החברות התשנ"ט-1999 מטיל על חברות ציבוריות או חברות פרטיות שהן חברות אג"ח חובה למנות ועדת ביקורת.<sup>92</sup> בין יתר תפקידיה, ועדת הביקורת צריכה "לקבוע הסדרים לגבי אופן הטיפול בתלונות של עובדי החברה בקשר לליקויים בניהול עסקיה ולגבי ההגנה שתיתן לעובדים שהתלוננו כאמור."<sup>93</sup> החוק אינו מחייב את הוועדה לקבוע כללים בעלי אופי מניעתי (כגון מנגנוני תלונה אנונימיים) או הגנתי (איסור התנכלות), אך הוא אינו מונע זאת. אין כיום חוק המחייב מעסיקים ביצירת מנגנון מובנה וברור להגנה על חושפי-שחיתות.

לצד חוקים אלו מעניין לציין את החוק לעידוד טוהר המידות **התשנ"ב-1992** אשר אינו מעניק הגנות לחושפי-שחיתות, אך מבקש לתמצם על ידי יצירת נראות ציבורית חיובית לחושפי-השחיתות. בהתאם לחוק, מתלונן שתלונתו נמצאה מוצדקת זכאי לתעודת ממצאים בה יפורטו ממצאי הבדיקה.<sup>94</sup> במקרים שמצדיקים זאת, רשאי נשיא המדינה להעניק תעודות הוקרה לחושפי-שחיתות.<sup>95</sup> בפועל, למרות שהחוק חוקק כבר בשנת 1992, תעודות הוקרה ראשונות ניתנו רק בשנת 2015 על-ידי נשיא המדינה דאז ריבלין, ומאז ניתנו תעודות רק עוד פעמיים, בשנת 2017<sup>96</sup> ובשנת 2020 על-ידי הנשיא הרצוג.<sup>97</sup>

#### 1.ג. חושפי-שחיתות ובית-הדין לעבודה

המאמר הנוכחי אמנם מתמקד בהליך המשפטי ובחוויה הרגשית שהוא מייצר, אך לא ניתן לנתק את אלה מהאירועים שקדמו להם במקום העבודה. לבית-הדין מגיעים מי שלתפיסתם חוו התנכלות בשל היותם חושפי-שחיתות או שומרי שער. חוויתם של מתדיינים אלו במקום העבודה משפיעה גם

<sup>87</sup> שרגא, לעיל הי"ש 12, בעמ' 543-544.

<sup>88</sup> ס' 38(5) לחוק מבקר המדינה.

<sup>89</sup> פס' 43.523(א) לתקשי"ר.

<sup>90</sup> פס' 43.523(ח) לתקשי"ר.

<sup>91</sup> ס' 45 ו' לחוק מבקר המדינה.

<sup>92</sup> ס' 114 לחוק החברות, התשנ"ט-1999.

<sup>93</sup> 117(6) לחוק החברות.

<sup>94</sup> ס' 2 לחוק לעידוד טוהר המידות, התשנ"ב-1992.

<sup>95</sup> ס' 4 לחוק לעידוד טוהר המידות.

<sup>96</sup> טקס חלוקת תעודות ההוקרה על תרומה לטוהר המידות במוסדות הציבור בישראל מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור <https://bit.ly/3M2nyjD>.

<sup>97</sup> נשיא המדינה אירח את אנשי התנועה לאיכות השלטון לאחר שהעניק תעודות הוקרה לחושפי-שחיתות התנועה לאיכות השלטון (28.02.2022) <https://bit.ly/3swewng>. מעניין לציין שנראה כי טקס זה לא זכה לתהודה תקשורתית נרחבת, והוא לא דווח באתרי החדשות הגדולים.

על עיצוב חווית ההליך המשפטי שלהם, ועל כן נרחיב עליה בתת הפרק הנוכחי.

יחסי עובד-מעסיק מאופיינים לרוב בפערי כוחות.<sup>98</sup> המעסיק נהנה מהפררוגטיבה הניהולית, המעניקה לו זכויות יתר וכוח מול העובד,<sup>99</sup> שמנגד עלול להיתקל בקושי במימוש זכויותיו.<sup>100</sup> העובד לעיתים תלוי במקום העבודה לצורך פרנסה וכמקור להגשמה אישית.<sup>101</sup> מקום העבודה מספק לעובד תשתית להתפתחות אישית ואינטלקטואלית ולתחושת ערך וביטחון עצמי.<sup>102</sup> הוא מקור למסגרת ולתמיכה חברתית,<sup>103</sup> וליצירת סטטוס ומעמד חברתי.<sup>104</sup> לרוב יחסי עבודה הם מבוססי אמון<sup>105</sup> ובעלי השלכות רבדים פסיכולוגיים ולא רק כלכליים.<sup>106</sup> ניתן לדמותם ליחסי משפחה או שותפות.<sup>107</sup> בהתאם, חוזה העבודה מוגדר לעיתים כחוזה יחס,<sup>108</sup> חוזה אשר אינו מתמצה בנוסחו הכתוב הפורמלי וברבדיו המשפטיים בלבד, אלא מכיל רבדים פסיכולוגיים וחברתיים בין הצדדים<sup>109</sup> וערכים של שיתוף פעולה, אמון, סולידריות והוגנות.<sup>110</sup> פערי הכוחות וחולשתו של העובד בולטים במיוחד במקרה של חושפי-השחיתות. הפעולה של חשיפת-שחיתות נובעת מחוסר הכוח של העובד החושף לשנות את הפרקטיקות הארגוניות.<sup>111</sup> היא קוראת תיגר על יחסי הכוחות והסטטוס קוו הארגוני.<sup>112</sup> ההתנכלות היא תגובת נגד לערעור הסטטוס קוו, ולאיום הקונקרטי הגלום בו לממלאי תפקידים כאלה ואחרים בארגון, והיא נועדה על מנת להשיב את הסטטוס קוו לאיזונו הקודם.<sup>113</sup> ההתנכלות מאפשרת לשלטת בחושף-השחיתות על ידי פגיעה ברווחתו,<sup>114</sup> וכך למנוע ממנו את המשך הפעולות כחושף-שחיתות ולהרתיע אחרים מלהצטרף אליו.

חשיפת-שחיתות היא פעולה הטומנת בחובה סיכון, שכן פעמים רבות התגובה לחשיפת-השחיתות היא התנכלות לחושף.<sup>115</sup> ההתנכלות לחושפים מתאפשרת ומתעצמת בשל פערי הכוחות המובנים

<sup>98</sup> ע"ע (עבודה ארצי) 164/99 דן פרומר נ' רדגארד בע"מ, לד (1999) 294, 313; אלישבע ברק "עקרון תום הלב במשפט העבודה" ספר ברנזון כרך ב בני סברה 499, 507 (אהרון ברק וחיים ברנזון עורכים, 2000).

<sup>99</sup> גיא דוידוב "הפררוגטיבה של המעביד ודיני החוזים: בעקבות פרשות נהרי וגרינשפן" משפטים לח (2) 417, 424-427 (תשס"ח).

<sup>100</sup> דוידוב "עקרון המידתיות בדיני עבודה", לעיל ה"ש 9, בעמ' 30.

<sup>101</sup> גיא דוידוב "הזכות לעבוד כזכות קהילתית ואישית והפוטנציאל החוקתי שלה" זכויות כלכליות חברתיות ותרבותיות בישראל 533, 543 (יורם רבין ויובל שני עורכים, התשס"ה).

<sup>102</sup> שם, בעמ' 543-546; פרשת פרומר, לעיל ה"ש 98, בעמ' 313; איתן מאירי המגפה השקטה במקומות העבודה 28-29 (2013).

<sup>103</sup> אהרון ברק "חוקת העבודה: כבוד האדם ויחסי העבודה" ספר סטיב אדלר 59, 81-82 (יצחק אליאסוף, נילי ארד, אלישבע ברק-אוסוסקין, גיא דוידוב, סיגל דוידוב-מוטולה, אשר חלד, גיא מונדלק עורכים, 2016); Laura A. Rosenbury, *Working Relationships*, 35 WASH. U. J. L. & POL'Y 117, 117 (2011).

<sup>104</sup> Joanna Howe, *Why Do So Few Employees Return to their Jobs? In Pursuit of a Right to Work Following Unfair Dismissal*, in THE RIGHT TO WORK: LEGAL AND PHILOSOPHICAL PERSPECTIVES 255, 255 (Virginia Mantouvalou ed., 2014).

<sup>105</sup> דוידוב "עקרון המידתיות בדיני עבודה", לעיל ה"ש 9, בעמ' 30.

<sup>106</sup> Lind, Greenberg, Scott, & Welchans, לעיל ה"ש 10, בעמ' 587.

<sup>107</sup> בהתאמה אלישבע ברק, לעיל ה"ש 98, בעמ' 507; הדרה בר-מור "חוזה העבודה כ"חוזה יחסים" ספר אליקה ברק-אוסוסקין 281, 316 (סטפן אדלר, יצחק אליאסוף, נילי ארד, גיא דוידוב, סיגל דוידוב-מוטולה, יצחק זמיר, ארנה לין וגיא מונדלק עורכים, 2012).

<sup>108</sup> ע"ע (עבודה ארצי) 300353/97 מדינת ישראל נ' משה נהרי, לה (2000) 318, 330 (2000); דיון (עבודה ארצי) 30-33/לה מרים זהר-גלבולום נ' נאמנות התיאטרון הלאומי "הבימה", ו(1) 309, 313 (1975).

<sup>109</sup> יניסקי-רביד, לעיל ה"ש 10, בעמ' 247.

<sup>110</sup> שם, בעמ' 248; בר-מור, לעיל ה"ש 107, בעמ' 282-283.

<sup>111</sup> Peter B. Jubb, *Whistleblowing: A Restrictive* גם Miethe & Rothschild, ראו לעיל ה"ש 8, בעמ' 324; ראו גם *Definition and Interpretation*, 21(1) J. BUS. ETHICS 77, 78 (1999) (גיוב מוציא מן ההגדרה של חושף-שחיתות מי שיש לו את הכוח או את החובה לתקן את העוולה שראה).

<sup>112</sup> Kate Kenny, Marianna Fotaki, & Wim Vandekerckhove, *Whistleblower Subjectivities Organization and Passionate Attachment*, ORGAN. STUD. 1, 3 (2018).

<sup>113</sup> KATE KENNY, WHISTLEBLOWING: TOWARD A NEW THEORY, 21-22 (2019).

<sup>114</sup> Michael T. Rehg, Marcia P. Miceli, Janet P. Near & James R. Van Scotter, *Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships*, 19(2) ORGAN. SCI., 221, 222 (2008).

<sup>115</sup> Peter G. Cassematis & Richard Wortley, *Prediction of: Whistleblowing or Non-Reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors*, 117(3) J.

בשוק העבודה.<sup>116</sup> רוטשילד ומית' מצאו כי גורמים אישיים סוציו-אקונומיים כגון גיל, מגדר ורמת השכלה אינם משפיעים על הסיכוי של החושף להיפגע מהתנכלות, אך לא כך לגבי גזע.<sup>117</sup> הם מצאו כי משתנים קונטקסטואליים וארגוניים משמעותיים יותר בבחינת הגורמים המובילים להתנכלות. כך, הסיכוי להתנכלות עולה ככל שהשחיתות המדווחת חמורה יותר,<sup>118</sup> ככל שהארגון תלוי יותר בשחיתות המדווחת,<sup>119</sup> וככל שמושרשות בארגון נורמות של קונפורמיסטיות ונאמנות.<sup>120</sup> עם זאת, חשוב לציין, לא כל חשיפת-שחיתות מובילה להתנכלות. גורמים שונים, מתוך הארגון ומחוצה לו, עשויים להגיב לחושף ולחשיפה באופן שונה.<sup>121</sup> דווקא מקרים בהם התגובה הארגונית לחשיפה היא חיובית ופרקטית עלולים לקבל פחות חשיפה ציבורית, זאת משום שכאשר חושף-שחיתות מדווח על בעיה, וזו מתוקנת ללא התנכלות, הנושא נותר לרוב בגבולות החברה ומבלי שיפורסם שחשיפת-שחיתות עומדת בבסיס הצעדים שנקטה החברה. התנכלות לחושפי-השחיתות יכולה לבוא לידי ביטוי במגוון פעולות של מנהלים וקולגות, לרבות הפעלת לחצים על החושפים לחזור בהם מהתלונה או לשתף פעולה עם השחיתות;<sup>122</sup> פיקוח הדוק ודקדקני של מנהלים; מניעת קידום; מניעת גישה למשרד או המחשב של החושף ואף עלולה להגיע כדי אלימות מילולית ופיזית.<sup>123</sup> חושפי-השחיתות מסומנים כמי שפועלים מחוץ לגבולות הנורמה ומאיימים עליה. באופן זה, הם מבודדים משאר הארגון ומסומנים כמטרה לגיטימית.<sup>124</sup> ההתנכלות היא אפוא אמצעי השתקה של החושף.<sup>125</sup>

לחשיפת-השחיתות ולהתנכלות קיימות השלכות קשות הכוללות פגיעה במשרה, פגיעה חברתית, תיוג שלילי ובידוד.<sup>126</sup> הן מובילות לקשיים רגשיים ובריאותיים, לעיתים ממושכים, ביניהם ניתן למנות: עצב, דיכאון, חשדנות יתר, חרדה ומתח, מחשבות טורדניות בלתי פוסקות, סיוטי לילה, ספק עצמי ואבדן ביטחון עצמי. כמו כן עלולים החושפים לסבול מתחושות של חוסר אונים וחוסר

---

Bus. ETHICS 615, 622 (2013) ועם זאת, התנכלות לחושפים היא בעיה קיימת וממשית על פגיעה בעובדים בגין תלונה על חשיפת-שחיתות ראו שרגא, לעיל ה"ש 12, בעמ' 126; בגי"ץ 6825/06 גלית צור נ' מיכה לינדנשטראוס - מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור, בפס' 29 (נבו 24.06.2009); Janet P. Near & Marcia P. Miceli, *Effective Whistle-Blowing* 20(3) ACAD. MANAG. REV. 679, 685 (1995).

<sup>116</sup> סטיב אדלר ורעות שמר-בגס "חושפי מעשי שחיתות בראי משפט העבודה" ספר שטרסברג כהן 586, 583 (אהרן ברק, יצחק זמיר, אבנר כהן, מורן סבוראי, אלעד עפארי עורכים, 2017); Ozili Peterson, *Fraud Detection, Conservatism, and Political Economy of Whistle Blowing*, 5(3) ACAD. J. INTERDISCIP. STUD. 17, 18 (2016); Joyce Rothschild & Terance D. Miethe, *Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation*,<sup>117</sup> Marcia A. Parmerlee, Janet P. Near & Tamila C. Work and Occupations 107, 122 (1999); 26(1); Jensen, *Correlates of Whistle-Blowers' Perceptions of Organizational Retaliation* 27 ADM. SCI. Q. 17, 29-30 (1982) (מצאו שכן קיים קשר בין גיל החושף לסיכוי כי יספוג התנכלות. ככל שגילו של החושף עולה כך גדל הסיכוי שיחווה התנכלות. עם זאת המחברות קישרו בין גיל לותק וניסיון ועל כן להיות עובדים אלו בעלי ערך עבור הארגון ומכאן בעלי היכולת לגרום לו לנזק רב).

<sup>118</sup> Rothschild and Miethe, לעיל ה"ש 117, בעמ' 122.

<sup>119</sup> Near & Miceli, *Effective Whistle-Blowing*, בעמ' 687.

<sup>120</sup> Miethe & Rothschild, ראו לעיל ה"ש 8, בעמ' 325.

<sup>121</sup> Near & Miceli, *Effective Whistle-Blowing*, בעמ' 685.

Terry Morehead Dworkin & Melissa S. Baucus, *Internal Vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes*, 17(12) J. BUS. ETHICS 1281, 1295 (1998).

<sup>123</sup> נבות, לעיל ה"ש 77, בעמ' 243-255; ראו גם Janet P. Near & Marcia P. Miceli, *After the Wrongdoing*, לעיל ה"ש 73, בעמ' 112; KENNY, לעיל ה"ש 113, בעמ' 23 (דפוסי התעמרות חוזרים אצל חושפי-שחיתות).

<sup>124</sup> שם, בעמ' 115-114; וראו גם ALFORD, C. FRED, *WHISTLEBLOWERS BROKEN LIVES AND ORGANIZATIONAL POWER*, 103-124 (2001).

Debra Jackson, ; Peters, Luck, Hutchinson, Wilkes, Andrew & Jackson 2198-2197, בעמ' 11, לעיל ה"ש 11, בעמ' 2198-2197; Kath Peters, Sharon Andrew, Michel Edenborough, Elizabeth Halcomb, Lauretta Luck, Yenna Salamonson & Lesley Wilkes, *Understanding Whistleblowing: Qualitative Insights from Nurse Whistleblowers*, 66(10) J. ADV. NURS. 2194, 2197-2198 (2010).

<sup>126</sup> Rothschild and Miethe, לעיל ה"ש 117, בעמ' 120; ראו גם Frances J. Milliken, Elizabeth W. Morrison & Patricia F. Hewlin, *Issues That Employees Don't Communicate Upward and An Exploratory Study of Employee Silence: Why*, 40(6) J. MANAG. STUD. 1453, 1469-1472 (2003) (עובד הפונה בתלונות לגורמים המצויים מעליו בהיררכיה עלול להיות מתויג באופן שלילי ולסבול מהשלכות קשות בשל התיוג).

אמון באחרים; ומפגיעה במצבם הכלכלי, במצבם המשפחתי,<sup>127</sup> ובתפקודם המקצועי.<sup>128</sup> חשיפת- השחיתות משליכה על הקשרים והיחסים במקום העבודה,<sup>129</sup> כשבין היתר, נאמנותם ומוסריותם של החושפים מוטלת בספק.<sup>130</sup> השלכותיה השליליות של ההתנכלות עלולות להוביל לפגיעה פיזית בחושף כתוצאה מההשלכות הבריאותיות של התהליך,<sup>131</sup> או בשל האלימות שחושפי-שחיתות חשופים אליה.<sup>132</sup> החושף לעיתים מסומן כבוגד בארגון, וזאת בעקבות פעולה שהוא עצמו תופס כמוסרית וראויה (לפחות באופן חלקי).<sup>133</sup> לא במקרה חשיפת-השחיתות וההתנכלות הנלווית לה תוארו כטראומטיות וכמעוררות תסמינים דומים לאלו המתעוררים במקרה של הפרעת דחק פוסט טראומטית,<sup>134</sup> וכבעלות השלכות ארוכות טווח.<sup>135</sup> בין טראומה לרגש יש חיבור הדוק, באשר אירועים טראומטיים מעלים רגשות עוצמתיים במהלכם וגם לאחריהם—לרוב רגשות שליליים כגון כעס, בושה, אשמה, פחד ועצבות.<sup>136</sup> תהליך החשיפה וההתנכלות נחווים לעיתים כאירוע מרכזי בחייהם של החושפים, ומהווים גורם מגדיר בזהות שלהם.<sup>137</sup>

הפגיעה וההתנכלות ממשיכות לפעמים גם בהליך המשפטי, אז מעסיקים, בייחוד גדולים וחזקים, מושכים ומאריכים את ההליך המשפטי על-מנת למצות את המשאבים של החושף ולפגוע בהם, לעיתים במקביל לניהול קמפיין הכפשה בתקשורת.<sup>138</sup> גם פערי הכוחות בין העובד למעסיק נותרים גם במסגרת ההליך המשפטי,<sup>139</sup> אז לרוב המעסיק הוא שחקן חוזר הבקיא יותר ב"כללי המשחק",

---

<sup>127</sup> ראו לדוגמה, Peters, Luck, Hutchinson, Wilkes, Andrew & Jackson, לעיל ה"ש 11, בעמ' 2912-2910; Rothschild and Miethe, לעיל ה"ש 117, בעמ' 121; Bjørkelo, לעיל ה"ש 11, בעמ' 314-313, KENNY; לעיל ה"ש 113, בעמ' 21-22.

<sup>128</sup> Peters, Luck, Hutchinson, Wilkes, Andrew & Jackson, לעיל ה"ש 11, בעמ' 2912; מנגד MICELI AND NEAR; לעיל ה"ש 11, בעמ' 225 (מיסלי וניר מדווחות כי לחושפים שספגו התנכלות יש פחות סיכוי להרגיש ולדווח על ירידה ברמת הביצועים שלהם. הן משערות כי ייתכן וזה נובע ממאמץ אקטיבי שלהם לשמור על איכות העבודה או להעלותה על-מנת להמנע מפגיעה נוספת בהם).

<sup>129</sup> Milliken, Morrison & Hewlin, לעיל ה"ש 126, בעמ' 1469-1470.  
<sup>130</sup> ראו לדוגמה David Culp, *Whistleblowers: Corporate Anarchists or Heroes? Towards a Judicial Perspective*, 13 HOFSTRA LAB. L. J. 109, 115 (1995); William De Maria, *Whistleblowers and Organizational Protesters: Crossing Imaginary Borders*, 56(6) CURR. SOCIOLOG. 865, 870 (2008).

<sup>131</sup> ראו לדוגמה Marion Hersh, *Whistleblowers — Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility for Ethical Behavior*, 26(2) ANNUAL REVIEWS IN CONTROL 243, 243 (2002); שרגא, לעיל ה"ש 12, בעמ' 129-128 96.

<sup>132</sup> לדוגמה ע"ע (ארצי) 48067-10-11 משה חזות נ' רכבת ישראל בע"מ, בפס' 27 (נבו 04.06.2013) (חזות היה חשוף ליריקות, לאלימות מילולית ולאלימות פיזית); Joe Davidson, *New Law Targets Managers Who Retaliate Against Federal Whistleblowers*, WASHINGTON POST (Oct. 31, 2017 at 4:32 p.m.) | <https://wapo.st/3xAoYMI> (ד"ר כריס קריקפטריק התאבד בעקבות התנכלות שספג לאחר חשיפת-שחיתות. לאחר מותו נחקק בארצות הברית חוק על שמו אשר מגדיל את ההגנה לחושפי-שחיתות - Dr. Chris Kirkpatrick, S. 585: Whistleblower Protection Act of 2017).

<sup>133</sup> ראו KENNY, לעיל ה"ש 113, בעמ' 23 (קני מסבירה כי חושפים לעיתים מסומנים כבוגדים או גיבורים, כאשר מי שמסומנים כגיבורים עושים זאת מתוך הערכה לתיעודן נאמנות לסט נורמות חיצוני לנורמות הארגוניות. כלומר בכל מקרה החושף נתפס כמי שבחר שלא לציית לנורמות של הארגון והפר נאמנותו כלפי הארגון).  
<sup>134</sup> ראו המקורות לעיל בה"ש 11.

<sup>135</sup> Ryan M Vogel & Mark C. Bolino, *Recurring Nightmares and Silver Linings: Understanding How Past Abusive Supervision May Lead to Posttraumatic Stress and Posttraumatic Growth*, 45(3) ACAD. MANAG. REV. 549, 552-553 (2020), (ככל שההתנכלות נתפסת כהפרה של נורמות ההתנהגות הנפוצות, אינה צפויה, אינה בשליטת הפרט וגדולה בהיקפה כך גדל הסיכוי שהיא תתקבע כטראומה ויהיו לה השלכות ארוכות טווח).

<sup>136</sup> Ananda B. Amstadter & Laura L. Vernon, *Emotional Reactions During and After Trauma: A Comparison of Trauma Types*, 16(4) J. AGGRESS. MALTREAT. 391, 394 (2008) (כאשר האירוע הטראומטי הוא תוצר של פגיעה מכוונת על ידי גורם חיצוני הוא לרוב יותר קשה להתמודדות מאשר אירועים שהם תוצר של תאונה או משהו בלתי נשלט).

<sup>137</sup> Rothschild and Miethe, לעיל ה"ש 117, בעמ' 121 (חשיפת-השחיתות כאירוע מכוון בחייו של החושף).

<sup>138</sup> KENNY, לעיל ה"ש 113, בעמ' 21-20.

<sup>139</sup> ראו אורן גול-אייל, רונן פרי, גל ליפשיץ ואפרת פלוטניק-צדקיהו "ייצוג בהליכי פישור בבתי-הדין לעבודה" עיוני משפט לד 1, 8 (2011) (פערי הכוחות בין מעסיק לעובד בהליך המשפטי); Ellen Berrey, Steve G. Hoffman & Laura Beth Nielsens, *Situated Justice: A Contextual Analysis of Fairness and Inequality in Employment Discrimination Litigation*, 46 LAW & SOC'Y REV. 1, 4-5 (2012) (על האופן בו היתרונות המבניים של מעסיקים מוסווים באמצעות רעיונות של הוגנות בתוך מערכת המשפט).

שנהנה מיתרונות בשל מעמדו הכלכלי<sup>140</sup> וכוחו בניווט הדיון המשפטי.<sup>141</sup> העובד, לעומת זאת, מתמודד עם חסמי כניסה כלכליים, נפשיים ורגשיים<sup>142</sup> ועם החשש להיות מתויג כעובד בעייתי – תיוג שעלול להשליך גם על יכולתו העתידית למצוא עבודה.<sup>143</sup> פגיעה שמתחילה במקום העבודה עלולה למצוא את דרכה אל ההליך המשפטי שמהווה לעיתים המשך ישיר של החוויה הפוגענית.<sup>144</sup> בשלבי השונים של ההליך עלול המתדיין לחוות מחדש את הקושי של האירוע הפוגעני.<sup>145</sup> זאת ועוד, יש לזכור כי ההליך המשפטי הישראלי מאופיין בהיותו אדוורסרי בעיקרו, וזהו גם אפיונו של ההליך בבית-הדין לעבודה. המשמעות היא שבעלי הדין הם יריבים וההליך הלוחמני ברוחו עלול להוביל להחמרת האיבה בין הצדדים, וכך להחמרת הפגיעה ברווחתם.<sup>146</sup> לקשיים אלו נלווים מאפייניו הייחודיים של חושף-השחיתות, שנכנס להליך המשפטי שהוא מצוי במקום פגיע בשל התמודדותו עם השלכות ההתנכלות שחווה, בשל התעצמות פגיעתו נוכח הבגידה המוסדית, ובשל חשש כפול מתיוג שלילי—הן כעובד בעייתי, הן כחושף-שחיתות.

## 2. מתודולוגיה

המחקר הנוכחי הוא מחקר איכותני-פנומנולוגי במסגרתו נערכו ונותחו 20 ראיונות עומק מובנים למחצה עם 15 גברים ו-5 נשים<sup>147</sup> שהיו מעורבים בהליכים משפטיים בבית-הדין לעבודה מול מעסיקיהם, בנוגע למה שהם תפשו כהתנכלות הנובעת ממעשיהם כחושפי-שחיתות או כשומרי שער. המעסיקים מולם התמודדו המרואיינים/ות היו לרוב מוסדות חזקים ובעלי ממון, כגון חברות ממשלתיות, המדינה, עיריות וחברות ציבוריות גדולות. המרואיינים/ות הועסקו במגוון תפקידים, חלקם בתפקידים ניהוליים וחלקם בדרגי ביניים. מרביתם לא היו עובדים זוטרים, והם היו בעלי

<sup>140</sup> Marc Galanter, *Why the Haves Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change*, 9 LAW AND SOC'Y REV. 95, 98-104 (1974); ראו גם Berrey, Hoffman & Nielsens, לעיל ה"ש 139, בעמ' 4-5 (בתביעות בגין הפליה במקום העבודה המעסיקים מנהלים את נטל התביעה הכלכלי כחלק מעלויות תפעול שגרתיות, ואילו בשביל התובע הפרטי הנטל עשוי להיות מרסק מבחינה אישית ומקצועית).

<sup>141</sup> Catherine Albiston, *The Rule of Law and the Litigation Process: The Paradox of Losing by Winning*, 33 LAW AND SOC'Y REV. 869, 899 (1999) (על כוחו של המעסיק ביצירת הלכות בשל גישתו למידע המאפשר לו לבחור מתי להתפשר ומתי להמשיך בדיון).

<sup>142</sup> ראו והשוו שם; Berrey, Hoffman & Nielsens, לעיל ה"ש 139, בעמ' 4-5; Yifat Bitton, *Reclaiming Power?: Women Victims of Sexual Violence and The Civil Legal System*, in TRENDS AND ISSUES IN VICTIMOLOGY (Ronel, Jaishankar and Bensimon eds., 2008) 130, 130-132 (על הקשיים הקיימים בהליכים אזרחיים של נפגעות עבירה דוגמת זמני הליך, עלויות ופגיעה בפרטיות).

<sup>143</sup> החשש נובע מזמינות המידע על התביעות, במנועי חיפוש דוגמת גוגל, שעשוי להרתיע מעסיקים חדשים. הנושא עלה לדיון בוועדת החוקה חוק ומשפט בכנסת ביום 14.2.2017, ראו, הודעת הכנסת מיום 14.2.2017 "כנסת צעירה": ועדת החוקה בדיון מיוחד בהצעה להטלת חיסיון על שם עובד התובע את מעסיקו <https://m.knesset.gov.il/News/PressReleases/pages/press140217b.aspx>.

<sup>144</sup> ראו לדוגמה דבריו של כבוד השופט רבינוביץ, שאמנם נאמרו כדעת מיעוט אך חשיבותם מרובה: "במקרה הנוכחי הטראומה של המערער החלה בפיטוריו והיא נמשכה כל עוד נאבק בגורמים שהובילו לפיטורים - עד לדיון בבית משפט השלום, שיש לראות בו המשך קונסטרוקטיבי של אירוע הפיטורים שהתרחש... הזרע שגרם לאוטם נורע במעשה הפיטורים בתקופת העבודה והוא הבשיל בעת המתח של הדיון המשפטי בבית משפט השלום." עב"ל (עבודה ארצי) 76/98 משה אהרוני נ' המוסד לביטוח לאומי, בפס' 11(ד) לפסק דינו של כבוד השופט רבינוביץ' (נבו 05.08.2002); על הטראומה שעלולה להיווצר והחרפתה על-ידי ההליך המשפטי ראו David C. Yamada, *Employment Law as if People Mattered: Bringing Therapeutic Jurisprudence into the Workplace*, 11 FLA. COASTAL L. REV. 257, 268 (2010).

<sup>145</sup> Thomas G. Gutheil, Harold Bursztajn, Archie Brodsky & Larry H. Strasburger, *Preventing 13 Critogenic Harms: Minimizing Emotional Injury from Civil Litigation*, 28 J. PSYCHIATRY AND L. 5, 13 (2000); פרשת משה אהרוני, לעיל ה"ש 144, בפס' 13(א) לפסק דינו של כבוד השופט רבינוביץ'; להכרה בשלב הכנת התצהיר כשלב שעשוי להוביל לפגיעה אצל המצהיר המשחזר אירוע קשה, ראו, בב"ל (אזורי ב"ש) 30292-11-10 רפאל אטדגי נ' המוסד לביטוח לאומי, בפס' 11 (נבו 11.10.2011).

<sup>146</sup> שרון עצמון-הלוי ורון עצמון "שפיטה חיובית - פסיכולוגיה חיובית בדיוני בתי המשפט לנוער" משפט, חברה ותרבות ג' משפט ורגשות 201, 208 (2020).

<sup>147</sup> אמנם נשים מהוות רק רבע מאוכלוסיית המחקר, עם זאת אחוז זה דומה לאחוז הייצוג שלהן בפסקי דין שניתנו בהליכים אשר דנים בחוק הגנה על חושפי-שחיתות, וזאת בהתאם למאגר הפסיקה שנוצר במסגרת המחקר, בו מתוך 151 פסיקות רלוונטיות, 41 היו בעניינן של מתדיינות, כלומר 27%. יתרה מכך, נציין כי נעשו ניסיונות לגייס נשים רבות יותר למחקר, אך אלו לא צלחו.



ותק של לפחות מספר שנים במקום העבודה. יצוין כי מחמת שיקולי שמירה על חיסיון המרואיינים/ות, אנו נמנעות מפירוט נוסף ומדויק יותר. לתפיסתם העצמית של המרואיינים כחושפי-שחיתות או כשומרי שער נלווית חשיבות שכן תפיסה זו סיפקה הקשר לפרשנותם את התנכלות המעסיק ואת התגובה הראויה של בית-הדין. בהתאם לאמור, מי שתבעו מכוח חוק הגנה על חושפי-שחיתות אך בשיחה מקדימה התברר כי אינם רואים עצמם כחושפי-שחיתות או כשומרי שער, לא רואיינו למחקר זה. במקרה אחד, פער תפיסתי כזה התברר רק במהלך הראיון, ועל כן ראיון זה לא נכלל בניתוח ממצאי המחקר.<sup>148</sup> שני ראיונות נוספים לא נכנסו לניתוח הנתונים. האחד התקיים עם חושף בשלבים מוקדמים מדי של ההליך, והשני הסכים לראיון טלפוני אך בהמשך סרב לחתום על טופס הסכמה. בסיכומי של דבר, מתוך 23 ראיונות שבוצעו בפועל, 20 ראיונות נותרו ונכללו במחקר זה. הראיונות בוצעו עד להגעה לרוויה תיאורטית, דהיינו עד שהתמות שעלו מתוך הנרטיבים של המרואיינים חזרו על עצמן ולא חידשו עוד.<sup>149</sup>

כל המרואיינים היו בשלבים מתקדמים של ההליכים המשפטיים שהתנהלו בעניינם: 18 מרואיינים סיימו את ההליך המשפטי, לפחות בערכאה ראשונה. שני המרואיינים הנוספים המתונו לפסק-דין, אך שניהם היו מעורבים בעבר בהליכים קודמים שעסקו בנושא והסתיימו. מתוך 18 המרואיינים שסיימו את ההליך, שניים סיימו את ההליך בפשרה. פסקי-הדין של המרואיינים ניתנו בין השנים 2008-2021. המשתתפים נבחרו באמצעות דגימה ממוקדת מטרה (purposive sample).<sup>150</sup> לצורך איתור מרואיינים מתאימים יצרנו קשר עם עמותות המעניקות סיוע לחושפי-שחיתות – עוג'ין, התנועה לאיכות השלטון ועמותת אומץ. כמו כן ידיעה בדבר המחקר פורסמה בפייסבוק בקבוצות העוסקות בסיוע משפטי לעובדים. המרואיינים אליהם הגענו באמצעות הדרכים המוזכרות הפנו אותנו לחושפי-שחיתות נוספים שהם מכירים (שיטת "כדור השלג"). באופן זה הגענו לשבעה מרואיינים. אפיקי גיוס נוספים כללו פניה לעורכי-דין שמתמחים בדיני עבודה, ללשכת המבקרים הפנימיים וללשכות הסיוע המשפטי, אך אפיקים אלו העלו חרס בידינו. במקביל אותרו מרואיינים רלוונטיים בהתבסס על פסקי-הדין במאגר הפסיקה נבו בהם פורסמו שמות התובעים, ולעיתים שמות עורכי-הדין שלהם. בהתאם לפרטים שהצלחנו למצוא יצרנו קשר עם החושפים ישירות או דרך עורכי-דינם. בסך הכך יצרנו קשר בצורה זו עם 27 מרואיינים פוטנציאליים או עם עורכי-דינם, מהם 13 הסכימו להתראיין. יצוין כי היו מי שסירבו להתראיין בנימוק כי מדובר בחוויה קשה וכי הם אינם מעוניינים לעסוק בה עוד.

מתוך 20 המרואיינים, שמונה קיבלו סעד מכוח עילה של חוק הגנה על חושפי-שחיתות. מתוך 12 המרואיינים הנותרים בשתי תביעות העילה נדחתה בשל התיישנות, והתובעים קיבלו פיצויים תחת

<sup>148</sup> מדובר במרואיינת שיצרנו עמה קשר דרך עורכת-הדין שייצגה אותה בהליך במסגרתו נתבעו סעדים מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות. במהלך הראיון התברר כי המרואיינת רואה עצמה כמי שספגה התנכלות בלתי מוצדקת במקום העבודה אשר מניעה אינם ברורים למרואיינת. המרואיינת לא דיווחה על מעשיה כעל חשיפת-שחיתות ולא קישרה את התנכלות למעשים שעולים כדי חשיפת-שחיתות.

<sup>149</sup> BARNEY GLASER & ANSELM L. STRAUSS, THE DISCOVERY OF GROUNDED THEORY: STRATEGIES FOR QUALITATIVE RESEARCH 61-65 (1967); מחקרים שונים מצאו כי כמות של 5-25 מרואיינים מספיקה עבור מחקר פנומנולוגי. ראו Greg Guest, Arwen Bunce and Laura Johnson, *How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability*, 18(1) FIELD METHODS 59, 61 73 (2006); Mason, Mark, *Sample Size and Saturation in Phd Studies Using Qualitative Interviews*, 11(3) FORUM QUAL. SOZIALFORSCH. 12 (2010); Judith Green & Nicki Thorogood, *Qualitative methods for health research* 103-104 (2018); אוכלוסיית המחקר במחקר הנוכחי היא הומוגנית למדי, והמחקר ממוקד בניסיון ספציפי בזירה ספציפית. ראו לודגמה KATHY CHARMAZ, CONSTRUCTING GROUNDED THEORY A PRACTICAL GUIDE THROUGH QUALITATIVE ANALYSIS 114 (2006); SARAH J. TRACY, QUALITATIVE RESEARCH METHODS 174-180 (2<sup>nd</sup> edition, 2020).

<sup>150</sup> ראו Guest, Bunce & Johnson, לעיל ה"ש 149, בעמ' 61.

עילה אחרת. שתי תביעות נוספות הסתיימו בהסדר, ושלוש אחרות הסתיימו במתן פיצוי תחת עליות אחרות, לרבות פיטורין שלא כדין ועוגמת נפש. שישה מתוך 12 המרואיינים קיבלו הכרה כחושפי-שחיתות מחוץ לבית המשפט על ידי עמותות, בדמות עיתורים ו/או סיוע משפטי. לפילוח הפרטים על-אודות פרופיל המרואיינים ונסיבותיהם ראו הנספח המצורף בסוף המאמר.

פסקי-הדין של המרואיינים נקראו טרם ביצוע הראיונות, ככל שאלו היו זמינים במאגרי המידע המשפטיים. במקביל לראיונות בוצעו שיחות רקע עם נציגי עמותות המסייעות לחושפי-שחיתות, עם עורכי-דין בתחום שייצגו בלפחות שני תיקים של חושפי-שחיתות, וכן עם גורמים רלוונטיים במשרד נציב תלונות הציבור. במספר מקרים הכותבת הראשונה התלוותה להליכים המשפטיים של חושפים שעניינם עדיין נדון בבית-הדין לעבודה.

הראיונות התנהלו על בסיס מדריך ראיון עם שאלות פתוחות למחצה, כשלמרואיינים ניתנה אפשרות להרחיב על הנושאים העיקריים מבחינתם ולעצב את הנרטיב שלהם כראות עיניהם.<sup>151</sup> כאשר עלה צורך נשאלו שאלות הבהרה והרחבה. פרט לראיון אחד שנמשך 45 דקות, הראיונות ארכו בין שעה וחצי לשלוש שעות, ובממוצע כשעתיים. אורכם של הראיונות איפשר למרואיינים לתאר באופן עשיר ורחב את ניסיונם ואת חוויותיהם. 15 ראיונות בוצעו פנים מול פנים, חמישה ראיונות בוצעו באמצעות שיחת וידאו. בשלושה מקרים בני-או בנות-הזוג של המרואיינים הצטרפו לראיון, לפחות בחלקו, ושיתפו בפרספקטיבה ובתפישות שלהם. יצוין כי בני-הזוג לא רואיינו בנפרד, והראיונות עימם נספרו לצורך המחקר כחלק מהראיון שנערך עם חושפי-השחיתות. הראיונות הוקלטו ותומללו תוך השמטה של פרטים מזהים, כגון שמות, תפקידים ומקומות עבודה.

מדריך הראיון כלל שאלות שונות בנושא החוויה הרגשית של חושפים בהליך שהתנהל בעניינם בבית-הדין לעבודה. הראיונות החלו בשאלה כללית על עצם הפניה לבית-הדין. רוב החושפים החלו בסיפור על החשיפה וההתנכלות בארגון, אחרים סיפרו מיד על ההליך המשפטי (אם כי לרוב בשלב כלשהו של הראיון תמיד סופר גם על הארגון עצמו). באופן ספציפי, שאלות התייחסו לחוויות חיוביות ושליטיות בהליך, לאופן בו ההליך השפיע על חייהם של המרואיינים, וליחס שקיבלו המרואיינים משחקני המשפט השונים. לעיתים שאלות ההבהרה שנשאלו בעקבות שאלות אלו היו לגבי האופן בו המרואיינים הרגישו לגבי הסיטואציה. קידוד וניתוח הראיונות בוצע בתוכנת ATLAS.ti. התהליך כלל מספר שלבים. ראשית, בוצע ניתוח רחב של הראיונות, שחשף מגוון רחב של סוגיות אשר עלו מתוך הנרטיבים של המרואיינים. מבין הסוגיות השונות התמקדנו בנושא הרגש והראיונות נותחו בשנית, תוך התמקדות בחוויות הרגשיות של המרואיינים. הראיונות נקראו מספר פעמים על מנת למפות את נושאי השיח והקטגוריות השונות שעלו מהטקסט באמצעות ניתוח אינדוקטיבי. החוויות הרגשיות של החושפים סומנו על בסיס איזכור מפורש של הרגש וכן בהתאם לעלילות הרגשיות אותן סיפרו, דהיינו בהתאם להקשר שניתן ליצירת הרגש, כגון הנסיבות, הסיטואציות הקונקרטיות והשחקנים המעורבים.<sup>152</sup> לבסוף, זוהו הקטגוריות המוצגות במחקר זה והתגבשו הקשרים ביניהן. המחקר, לרבות מדריך הראיון, קיבל את אישור ועדת האתיקה של הפקולטה למשפטים באוניברסיטת בר-אילן.

<sup>151</sup> על היתרונות של מבנה ראיון מובנה למחצה במחקר פנומנולוגי איכותני ראו TRACY, לעיל ה"ש 149, בעמ' 180; Kim Usher & Debare Jackson, *Phenomenology, in QUALITATIVE METHODOLOGY: A PRACTICAL GUIDE* (Jane Mills and Melanie Briks ed. 2014). 181, 188-189.

<sup>152</sup> Ekman, לעיל ה"ש 39, בעמ' 194.

חשוב לציין כי מעצם העובדה שהמחקר עוסק בהבנת החוויות של צד אחד להליך – חושפי-שחיתות הפונים לבית-הדין בבקשה להגנה מהתנכלות – הוא אינו מתיימר להציג תמונה שלמה בדבר החוויות של כלל השחקנים הנוטלים חלק בהליך. כדרכם של מחקרים איכותניים-פנומנולוגיים המבוססים על ראיונות עומק, גם מחקר זה מתבסס על דיווח עצמי, רטרוספקטיבי, שתכליתו לפתוח צוהר לעולמם הפנימי הסובייקטיבי של המרואיינים. בהקשר זה, יש לזכור כי רגשות שליליים ורגשות חיוביים אינם זהים במידת השפעתם על תחושות הפרט. ככלל, אירועים שליליים נוטים לקבל תשומת לב גדולה יותר וגוזלים זמן התעסקות רב יותר מאירועים חיוביים,<sup>153</sup> וזאת על אף שהשפעתם של רגשות שליליים על חיינו אינה בהכרח משמעותית יותר מהשפעתם של רגשות חיוביים.<sup>154</sup> המחקר מבקש אפוא לחשוף את חוויותיהם של חושפי-שחיתות בהליך המשפטי מתוך הכרה כי הסיפורים מבוססים על חוויתם הסובייקטיבית ועל נקודת המבט האישית של כל אחד ואחת מהם. נוסף על כך, מעצם מהותו של מחקר איכותני-פנומנולוגי, מדובר במחקר הגוזר את מסקנותיו בהתבסס על פרשנויות סובייקטיביות, הן של המרואיינין, והן של החוקרות לאחר מכן.<sup>155</sup> בהקשר זה, דנו בתמות השונות ובציטוטים השונים ששויכו להן, על מנת להגיע להסכמה בנוגע לסיווגים השונים שנעשו. כמו כן, המחקר מציג תיאור עשיר ומרובה ציטוטים על מנת לסייע לקוראת/לבחון בעצמו את הסיווגים השונים. בדומה למחקרים איכותניים דומים, גודל המדגם הקטן אינו מאפשר יצירת הכללות על בסיס הנתונים, אך הוא פותח צוהר חשוב להבנה מעמיקה ורגישת-רזולוציה של החוויה הרגשית של חושפי-שחיתות ובכך מעשיר את הידע הקיים על-אודות צומת המפגש הרגיש, שעד כה היה סמוי מן העין, שבין חושפי-שחיתות לבין ההליך המשפטי בבית-הדין לעבודה.

### 3. ממצאים: מפת הרגשות שחווים חושפי-שחיתות בהליך המשפטי בבית-הדין לעבודה

ההליך המשפטי הוא הליך שמורכב מאינטראקציות אנושיות וכולל תוצאות והשלכות מהותיות על חייו של הפרט. ככזה, ההליך מייצר מנעד תגובות רגשיות רחב, שליליות וחיוביות, אשר מופיעות ברגעים שונים וכלפי שחקנים שונים. הפרט אינו נכנס להליך המשפטי כלוח חלק. הוא מושפע מחוויותיו במקום העבודה והערכתו את סיכוי הצלחתו בתביעה. הוא גם מושפע מתפיסתו את מערכת המשפט על בסיס ניסיון קודם שלו או של מכריו ועל בסיס השפעות תרבותיות. הערכות ותפיסות אלו יצרו אצל המרואיינים מערכת ציפיות ביחס להליך המשפטי, שעיצבו חלק ניכר מהחוויה הרגשית שלהם. בפרק זה נתאר את מנעד הרגשות העיקריים שעלו מתוך הנרטיבים של המרואיינים. החלוקה מבוססת על בחינה פרטנית של הרגשות, ראשוניים ושניוניים, תוך התייחסות למטענם השלילי והחיובי.

### 3.א. רגשות שליליים שחוו החושפים בהליך המשפטי

<sup>153</sup> דנציג-רוזנברג ופלג, לעיל ה"ש 25, בעמ' 350.

<sup>154</sup> בן-זאב, לעיל ה"ש 36, בעמ' 145.

<sup>155</sup> לייטרסדורף-שקדי וגל לתבוע ברגש, לעיל ה"ש 25, בעמ' 54.

תסכול הוא תגובה של פרט לאי-התגשמותו של רצון או צורך.<sup>156</sup> כעס הוא תגובה מסוימת לתפיסת אירוע כמתסכל.<sup>157</sup> תסכול וכעס נוצרים לרוב כאשר פעולותיו של אחר מתפרשים כאי צדק או כפוגעניים,<sup>158</sup> והם לרוב משויכים לאירוע שנגרם באחריותו של אחר או בשליטתו של אחר.<sup>159</sup> כשמחולל האירוע נתפש כבעל כוונה זדונית, מתגברת תפיסת האירוע כבלתי הוגן, והתגובה של הפרט הופכת אינטנסיבית יותר.<sup>160</sup> כעס הוא רגש שיוצר הנעה לפעולה,<sup>161</sup> ולרוב מכוון כלפי האחר— אדם או מוסד.<sup>162</sup> רגש של כעס נובע "מתפיסה של אירוע כרלוונטי למטרותיו של היחיד וכבעל השפעה שלילית לגביו".<sup>163</sup>

במסגרת ראיונות העומק 16 מרואיינים תיארו רגשות של תסכול וכעס כרגשות דומיננטיים שהתעוררו בהם לאורך ההליך. רגשות התסכול והכעס של המרואיינים התעוררו בשלבים שונים בהליך וכלפי שחקנים שונים, אך בעיקר כלפי מה שנתפס כשקרים וכהתנהגויות לא נאותות של הצד שכנגד, ולאחר מכן כלפי מה שנתפס כתגובה רפה, אם בכלל, של בית-הדין להתנהגויות הללו. כך לדוגמה סיפרה דורה, חושפת שההליך בעניינה הסתיים בפשרה, ופרשה לאחר שההתנכלות כלפיה המשיכה למרות ההליך המשפטי: "עצבן אותי שהם משקרים כל הזמן". יעקב, שהוכר כחושף-שחיתות במסגרת ההליך המשפטי תיאר את תחושותיו למשמע שקרים של הצד שכנגד, ובמקביל את הכעס העקיף שחש כלפי בית-הדין, שהיה אמור, לתפיסתו, לשים גבולות ולפקח על התנהגות הצד שכנגד אך נכשל לעשות כן: "הייתי שומע דברים קשים או שקרים... וכאילו מתפחלץ. אח"כ הבנתי שהיא [השופטת] הייתה שומעת, קולטת הכל וזה, אבל לא ראיתי את זה ממנה. היה דברים שגם הייתי כועס עליה. כאילו איך לא רואה? איך את לא שומעת כאילו מה אומרים פה?" תחושות תסכול וכעס דומות תיארו בן, שהיה מעורב לאורך השנים במספר הליכים בשל התנכלויות חוזרות ונשנות: "אני אומר לך – תראי, הם מודים שהם זייפו. תגידי משהו! את השופטת. מה את רוצה שאני אעשה? שאני ארביץ לך? שאני אהפוך שולחן? מה, מה, מה אני יכול לעשות בבית המשפט?!" בתוך כך, המרואיינים תיארו גם תחושות של כעס ישיר כלפי בית-הדין, במקרים בהם לגישתם הוא התנהל באופן קלוקל או מעל בתפקידו. זהבה, בת זוגו של טומי, שליוותה את טומי לאורך כל

<sup>156</sup> Craig A. Smith & Phoebe C. Ellsworth, *Patterns of Cognitive Appraisal in Emotion*, 48(4) J. PERS. SOC. PSYCHOL. 813, 833 (1985). (תסכול הוא רגש המחובר עם חוסר וודאות וחוסר שליטה, ועם הכישלון בדבר מה לבגיו היו ציפיות להצלחה); ראו גם Wilco W. van Dijk, Marcel Zeelenberg & Joop van der Pligt, *Blessed Are Those Who Expect Nothing: Lowering Expectations as a Way of Avoiding Disappointment*, 24 J. ECON. PSYCHOL. 505, 506 (2003).

<sup>157</sup> דנציג-רוזנברג ופלג, לעיל ה"ש 25, בעמ' 367; השוו, ביחס להתנהגות של לקוחות, Roger Bougie, Rik Pieters, & Marcel Zeelenberg, *Angry Customers Don't Come Back, They Get Back: The Experience And Behavioral Implications Of Anger And Dissatisfaction In Services*, 31(4) ACAD. MARK. SCI. REV. 377, 378-379 (2003).

<sup>158</sup> Keith Oatley & Jennifer M. Jenkins, *Anger: An Emotion of Intent and Of Desire for Change In Relationships*, in EMOTIONS, EVERYDAY LIFE AND SOCIOLOGY 176, 177-179 (Michael Hviid Jacobsen 2019); Gerold Mikula, Klaus R. Scherer, & Ursula Athenstaedt, *The Role of Injustice in The Elicitation of Differential Emotional Reactions*, 24(7) PERS. SOC. PSYCHOL. BULL. 769, 778 (1998).  
<sup>159</sup> Smith & Ellsworth, לעיל ה"ש 156, בעמ' 833.

<sup>160</sup> Dale T. Miller, *Disrespect and The Experience of Injustice*, 52(1) ANNU. REV. PSYCHOL. 527, 536-537 (2001).  
<sup>161</sup> Brian M. Quigley & James T. Tedeschi, *Mediating Effects of Blame Attributions on Feelings of Anger*, 22(12) PERS. SOC. PSYCHOL. BULL. 1280, 1285-1286 (1996).  
<sup>162</sup> Bougie, Pieters, & Zeelenberg, לעיל ה"ש 157, בעמ' 379-378.

<sup>163</sup> Patricia M. Rodriguez Mosquera, Agneta H. Fischer, Antony S. R. Manstead & Ruud Zaalberg, *Attack, Disapproval, Or Withdrawal? The Role of Honour in Anger and Shame Responses to Being Insulted*, 22(8) COGN. EMOT. 1471, 1474 (2008).  
<sup>163</sup> סומך, לעיל ה"ש 2, בעמ' 394.

ההליכים בעניינינו, במספר ערכאות, תיארה פרקי זמן ממושכים במיוחד שהיו עינוי דין: "משכו אותנו, עינו אותנו 12 שנה". מרואיינים אחרים תיארו מקרים שבהם בית-הדין השאיר דברים בלתי מבוררים, התעלם מטענות המרואיינים וקטע אותן, או פעל בצורה בלתי שוויונית. כך לדוגמה, דויד, שלאחר ניצחונו בבית-הדין האזורי מעסיקתו הגישה ערעור, תיאר את התסכול שחש כשההליך בבית-הדין הארצי נדחה כאשר הצד שכנגד לא יכול היה לבוא, אך לא לאחר שהתברר שדויד אינו יכול להגיע בתאריך החדש שנקבע: "זה מאוד מקומם. באמת. זה מאוד מאוד מקומם... יצאתי עם צביטה מאוד מאוד חזקה בלב בהליך הזה, ההליך הלא שוויוני הזה שהיה בבית המשפט הארצי בירושלים... למנוע ממני להגיע למשפט זה פשוט לא הוגן. פשוט לא הוגן".

### 3. א. 2. אכזבה

לצד כעס, אכזבה הייתה הרגש הדומיננטי השני שעלה ברוב הראיונות. 16 חושפים חוו אכזבה כלשהי במהלכו. רגש זה נולד בשל הפער בין הציפיות למציאות ולקשיים הרבים שמייצר ההליך, והוא מקושר עם תחושות חוסר כוח,<sup>164</sup> פאסיביות,<sup>165</sup> ורצון להתרחק מהגורם המאכזב.<sup>166</sup> חמישה חושפים הביעו אכזבה ביחס לייצוג המשפטי שלהם – בשל התנהלות חששנית או עדינה מדי לטעמם באולם, ובשל העלויות הגבוהות שייצוג זה היה כרוך בהן. גורם משמעותי יותר שעורר אכזבה בקרב 14 מרואיינים היה התנהלות בית-הדין. המרואיינים דיברו על ציפיות שלא התממשו להשגת צדק ולרמת התנהלות שיפוטית מקצועית וערכית מסוימת. כפי שסיפר גיל, שבעקבות הניסיון האישי שלו החל לסייע לחושפי-שחיתות אחרים: "זה אכזבה בתי-הדין, כמו כל בית משפט. הם רוצים לסגור את התיקים. לא מעניין אותם לעשות את הצדק. לא – תגיעו לפשרות, תגיעו, כל הזמן פשרות, פשרות, פשרות". רוזה, תיארה את האופן בו השתיקו עד מטעמה ואת תחושת הזעזוע שנוצרה אצלה: "הוא התחיל להגיד עלי דברים טובים אז עשו לו [מחווה של נפנוף עם היד] הי אה אה אה [קריאות שמלוות את המחווה]. אמרתי לה סליחה מה זה שוק? מה זה 'אה אה אה'? זה היה, שמעי אני נכנסתי לטראומה. אני נכנסתי לבלבול. לא הבנתי איך, איך בית משפט יכול להתנהג ככה. את מבינה? לא האמנתי שהגועל נפש הגיע גם לבית המשפט".

ריי, שעניינו נדון לאורך שנים ובמספר ערכאות, עמד על הפער שבין אמונתו כי בית-הדין יסייע לו בהוצאת הצדק לאור ויגן עליו, לבין השלכות ההליך הממושך שפגע בבריאותו: "כשאני הגעתי לשופטת ומאחוריה דגל ישראל ואמרתי וואלה פה יצא הצדק והאמת, מה שביקשתי זה שהיא תשמור על מקום העבודה שלי ועל התנאי עבודה שלי... הדבר היחיד שהמדינה סידרה לי זה [פגיעה בריאותית]". האוירה באולם תרמה אף היא לתחושת האכזבה שחוו המרואיינים, שלא בהכרח הכירו לפני כן את המערכת באופן ישיר, כפי שעלה מדבריה של איימי, שתביעתה נדחתה: "משהו מזעזע. החוויה של להיות במשפט שלו... אני לא משפטנית, זה כרטיס הכניסה שלי לבית-הדין שלי לעבודה. חטפתי מכה בראש. כאילו, מתנהל משפט, אנשים נכנסים, יוצאים והוא סוגר עם איזה שניים, מדבר מעל הראש של כולם, סוגר. אני רואה כל מיני תובעים שלא מבינים בכלל מה הוא רוצה מהם. כזה, שוק. ממש."

<sup>164</sup> Zeelenberg & Pieters, לעיל ה"ש 5, בעמ' 130.

<sup>165</sup> Wilco W. van Dijk, *Not Having What You Want Versus Having What You Do Not Want: The Impact of Type of Negative Outcome on The Experience of Disappointment and Related Emotions*, 13(2) COGN. EMOT. 129, 130 (1999).

<sup>166</sup> Sunghwan Yi & Hans Baumgartner, *Coping With Negative Emotions In Purchase-Related Situations*, 14(3) CONSUM. PSYCHOL. REV. 303, 306 (2004).

מרואיינים רבים הביעו אכזבה גם מתוצאות ההליך. תשעה מהם תיארו את ניצחונם כניצחון פירוס, משום שהסעדים שקיבלו לא כיסו על הנוזקים שנגרמו להם ואת העלויות הרבות של ההליך. בנוסף, התאכזבו המרואיינים לראות שאין מיצוי דין עם מי שפגעו בהם, נוכח העדר אחריות אישית, ובחלק מהמקרים בשל הסכמי פשרה. יעקב סיפר: "את רואה את זה גם בפיצוי... היא [השופטת] הוציאה את הפסק-דין שהוציאה, כל הכבוד לה, כל הזה. בן אדם ישב 7 שנים בבית, עבר מה שעבר כאילו, קשה לדבר על עצמי אבל כאילו עברתי את מה שעברתי. זה מה שאחד כזה צריך לקבל? אני אם הייתי שופט כל האלה שעברו מה שנקרא, על החוק... לא המעסיקה, מי שעשה, סמנכ"לים, מנהלים שהיו אישית... כל אחד קנס. לא לי. תני את זה למדינה... את נלחמת נגד תחנות רוח... ואת תמימה, את אומרת בית המשפט הזה יציל אותי". גם דויד תיאר תחושה של אכזבה, על אף שברמה הפורמלית ניצח את התיק: "יש לי רגשות מעורבים לגבי כל ההליך הזה. לגבי, מצד אחד אני אומר – ניצחתי בסופו של יום את ההליך הזה. אבל זה די ניצחון פירוס... זה איזשהו ניצחון שהמחיר שלו היה כל כך יקר... לא רק אישית, מבחינה ציבורית הוא לא הועיל לאזרחים במדינת ישראל. עדיף לשתוק. לא להוציא קרוב למאה אלף שקל על כל האירועים האלה. ולא להלחם במעסיקה שמיוצגת על ידי המדינה".

במקרים החמורים יותר, רגשות של אכזבה התפתחו לפסימיות ולייאוש. אמנון, שתביעתו בעילה מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות נדחתה, תיאר יחס מזלזל מצד שופט בית-הדין הארצי שכתוצאה ממנו "אתה מרגיש כאילו אבוד לך". הפסימיות הובילה לחתירה לסיום ההליך – בין אם על ידי פשרה ובין אם על ידי הימנעות מערעור. בן העיד: "אני גם לא הגשתי ערעור... כי, [שתיקה קצרה] די התייאשתי מבית המשפט". גם רון, שהיה מעורב בהליכים רבים לאורך השנים, בשל פעולותיו כחושף-שחיתות, תיאר את האפקט המצנן של האכזבה, שמתורגם לדפוס של פאסיביות ושל ייאוש: "מה שקורה לי בזמן האחרון שאני נמנע מלפנות לבית-הדין. אני שוקל עשר פעמים אם לפנות לבית-הדין או לא ואני מגיע למסקנה שאין לי מה לפנות לבית-הדין".

פסימיות צבעה את תחושותיהם של 11 מהחושפים, כאשר שישה התייחסו באופן ספציפי למלחמה בשחיתות באופן כללי או לאפשרות לשפר את מצבם של חושפי-השחיתות. ג'ון, שסיים את ההליך בהצלחה, התייחס לקושי הזה: "בית-הדין הוא רלוונטי. הוא עוזר. אבל זה כבר כמעט כוסות רוח למת. כמעט. אני לא אגיד מת אבל זה כבר אהה, זה כבר קשה מאוד". טד, אשר סיים אף הוא את ההליך בהצלחה, הטיל ספק ביכולתם של דברים להשתנות לנוכח חוויותיו: "אני מאוד רצינאלי. ומסתכל על דברים באופן שהעולם הוא לא ישר, הוא עקום, ולפעמים אי אפשר לתקן אותו".

### 3.א.3. פגיעות, חוסר שליטה ופחד

אפיק רגשי שלילי נוסף שעלה בסיפורים של רוב המרואיינים נסוב סביב פחד, פגיעות וחוסר אונים. 16 מרואיינים תיארו את תחושת הפגיעות והפחד שליוותה אותם במהלך ההליך, כשהם חשופים לפגיעה – בין אם על ידי בית-הדין עצמו, ובין אם על ידי הצד שכנגד. בן תיאר: "[אני] חסר אונים. אני יכול לדבר איתך עכשיו להגיד לך [לשופטת] – תשמעי, א,ב,ג, מגיע לי ממך, תני לי משהו, ואת מסתכלת עלי שקוף. מה, מה אני אעשה? מה?". גם תמר תיארה את חוסר האונים בנסיבות בהן החושפת מוצאת את עצמה כמי שצריכה להתגונן: "למה עובד מותקף שוב? את מבינה? בכל ההליך הזה. למה העובד הוא כמו... מותקפת אונס? היא צריכה להוכיח שהיא צנועה, וזה שהיא לבשה

מחשוף זה לא אומר שהיא אמרה אני רוצה לשכב. מבינה, פתאום העובד צריך להתגונן על כל מיני דברים".

החושפים העלו חששות נוספים, המשקפים את פערי הכוחות ביניהם לבין המעסיקים, ואת התלות שלהם במעסיקים, והם חשש מפגיעה במצב כלכלי נוכח ההליך ותוצאתו, וחשש מאי מימוש החלטות בית-הדין על ידי המעסיקים, באופן שמוותר את החושפים פגיעים להמשך התנכלות במקום העבודה. חוסר הוודאות שאפיין את ההליך הזין את החששות של החושפים, כפי שעלה מדבריו של אלי, שההליך בעניינו הסתיים בפשרה: "וזה בתי משפט וזה לחץ ואתה לעולם לא יודע איך זה עלול להיגמר, בלי שום קשר אם אתה כן צודק או לא צודק...בית משפט זה תעלומה אחת גדולה." יצחק, שניצח בהליך בעניינו, הוסיף: "כולם חרחרו כל כך הרבה רעה סביב המערכת, סביב הזה, סביב הזה, שאמרת וואלה יכול לקרות לנו גם דברים לא טובים. יכול לקרות לנו גם". איימי סיפרה כי היא מתביישת בטיטל המוצמד לה, כ"חושפת-שחיתות" וכי היא חוששת מהשלכותיו: "אני בכלל מעריכה שקראת לי [חושפת-שחיתות]. זה פעם ראשונה שבכלל מישוהו קרא לי כך. אפילו אני מתביישת לקרוא לזה, את יודעת, כי זה כבר אות קין. כאילו כי זה שטינקרית. כי זה [שתיקה]. את מבינה? אוי ואבוי שבכלל יהיה את השם הזה. כי אני עובדת בעוד מקומות ציבוריים. אני צריכה להסתיר את זה בכלל, את מבינה?".

פחד מקושר לחוסר וודאות ולחוסר שליטה.<sup>167</sup> ג'ון תיאר איך תחושת חוסר הוודאות שהרגיש לוותה בתחושה של חוסר שליטה: "את לא יודעת את התוצאה...מראש. אני לא ידעתי את התוצאה הזאת. לא ידעתי שזה רכבת כזאת שנוסעת והיא לא נעצרת. פשוט לא נעצרת [צוחק]...זו הייתה רכבת שנוסעת ואת לא מבינה, היא לא יכולה לעצור. היא לא יכולה לעצור. אין איך לעצור אותה". חוויה של חוסר השליטה הופיעה אצל מרואיינים נוספים, כשהם סיפרו כיצד בית-הדין או עורכי-הדין לא התייחסו לרצונותיהם ולצרכיהם. כך יעקב תיאר את חקירתו הנגדית: "תענה בכך ולא וזה. הם מכוונים אותך לזה. את רוצה לדבר, את רוצה להסביר [צליל של לא]. "אלכסנדר, שלא זכה בהליך בעניינו, סיפר כיצד פנייתו לעורכת-דין על מנת שהפרוטוקול יתוקן נענתה בשלילה: "עורכת-הדין, היא אמרה שזה לא חיוני כל כך. לא יודע... בעיני זה היה חיוני." ריי הסביר כי תחושת חוסר האונים התעצמה לנוכח חוסר הידע והניסיון הקודמים שלו בתחום: "אתה בא לעורך-דין אתה אומר לעצמך אני לא מכיר את העולם הזה בכלל, אז הוא הכתיב לי את הקצב בהרבה דברים".

רגשות חוסר השליטה וחוסר האונים היו נפוצים במיוחד כשהמרואיינים תיארו כיצד הם נאלצו להקשיב בזמן הדיון למה שהם הגדירו כשקרים וכחכפשות, כשכללי ההתנהגות בבית-הדין, והלחץ שההליך ייצר, מנעו מהם להגיב על כך. כפי שציין דויד: "השקרים, שקרים זה אחד הדברים הקשים ביותר. זאת אומרת, אתה עומד חסר אונים." מיכאל, שתביעותיו נדחו, הוסיף: "יש בבית המשפט חוקים מסוימים. אתה צריך להתנהל לפיהם, לזו איך שצריך וככה להתקדם. לא לפי מה שאתה רוצה ולפי הצרכים שלך ולפי הרצונות שלך. כאילו זה, לפעמים זה קשה, כאילו אה, בייחוד אחרי שאתה, כל מיני בקשות מסוימות וכל מיני דברים שמכפישים אותך וכל זה ואתה מת להגיד משהו כשמגיעים לדיון או משהו כזה ואתה לא יכול לעשות את זה. אתה כן יכול, אבל זה רק יפגע בך".

Jatinder J. Singh, Nitika Garg, Rahul Govind & Scott J. Vitell, *Anger Strays, Fear Refrains: The Differential Effect of Negative Emotions on Consumers' Ethical Judgments*, 151(1). J. BUS. ETHICS 235, 237(2018).

תחושת הפגיעות והחשש מבית-הדין הובילו חלק מהחושפים להדגיש את החשיבות של פומביות הדין, בין אם על ידי הפצת מידע לתקשורת ובין אם באמצעות קיומו של קהל באולם. מיכאל הטעים: "חשוב מאוד מאוד שיבואו איתך אנשים כי אם אתה לבד רק עם עורכי-הדין שלך אז זה כמעט כמו דיון בדלתיים סגורות". איימי הוסיפה: "מה שיכול לעזור לי, אם היה יושב איזה גוף, איזה עיתונאי שהיה יושב והם היו יודעים והם היו יודעים פשוט שגם השופטים וגם הצד השני והיו יודעים שמישהו, שזה לא נשאר בין כותלי בית המשפט. שמישהו רואה ושומע. אני חושבת שזה היה עושה את המהפך".

#### 4.א.3. נטישה ובגידה

שבעה מרואיינים תיארו קשר רגשי שלילי שחוו באינטראקציה עם עורכי-דינם, עד כדי שנאלצו להחליף ייצוג ולמצוא עורך-דין בו הם נותנים אמון וממנו הם מרוצים. קשרים שליליים עם עורכי-הדין גרמו למרואיינים לחוש נבגדים. חלק טענו כי עורך-דינם "מכר אותם" או שפעל שלא לטובתם, לדוגמה בניסיון ללחוץ על המרואיין להסכים לפשרה שלא לטעמו. לעיתים פעולות מסוג זה של עורך-הדין הוסברו על-ידי המרואיינים כתולדה של הסתה של הצד השני ש"קנה" אותם.

ארבעה מרואיינים תיארו חוויה של בגידה גם אל מול קולגות ממקום העבודה, שבמהלך ההליך הפכו בעצמם לשחקנים משפטיים כעדים והכפישו את שמם של המרואיינים לאורך ההליך. אלי תיארה כיצד הוא ועורך-דינו הכינו שני קבצים עם שאלות לקראת חקירתו הנגדית של המנהל של אלי. הפער בין הקבצים נבע מאמונו של אלי כי מנהלו הישיר יעיד אמת ואילו עורך-דינו פקפק בכך: "ומה היה הויכוח בנינו? אמרתי [המנהל] הוא איש כבוד. הוא לא ישקר. איזה נאיבי הייתי." תמר תיארה כיצד העובד הבודד נותר לבד במערכה: "העובד הבודד, מנוטרל מאסמכתאות, אוקי? מול מערכת מתואמת... יום קודם, עשו מרתון ישבו עם כולם התכוננו למשפט... כולם אומרים שאני טרבל מייקר, לא מתפקדת מקצועית, לא, לא מקשיבה לממונים עלי. רצח אופי עשו לי. רצח אופי". חוויה זו מצטרפת להתנכלות שספגו החושפים במקום העבודה, שכללה גם יחס שלילי, ואפילו חרם, מצד חלק מהקולגות.<sup>168</sup>

אל מול מוסדות המדינה, ובפרט ביחס לבית-הדין והשופטים בהם, עלו רגשות של נטישה. בת-הדין נתפסו כ"לא מחבקים", לדבריה של רוזה; כמי שמשאירים את החושף להתמודד לבד בזירה ללא הגנה, כלשונו של ג'ון, מפני ש"זורקים אותם לכלבים". ג'ון, שניצח בהליכים בעניינו, תיארה: "אין מי שיעזור לך. בסופו של דבר עם כל מה שאמרנו פה על בית-הדין לעבודה. עם כל מה שאמרנו על כל אחד. את לבד". ניתן לשער כי תחושות הנטישה והבגידה נוצרו ביחס למערך הציפיות של המרואיינים, ובפרט לנוכח פעולותיהם כחושפי-שחיתות. כפי שתיארה יעקב: "לא ציפיתי לקבל פרס או משהו. פשוט חשבתי שאני, אני עושה איזה דבר טוב כאילו. ואת, אולי כאילו בית משפט לא עוזר לך. מדינה לא עוזרת לך... אף אחד. את, בן אדם פרטי עומד מול כל העולם ואשתו".

ההבדל בין רגשות הנטישה מול בית-הדין ותחושות הנבגדות מול עורך-הדין מאיר את הציפיות השונות שיש לחושפים מכל אחד מהשחקנים. השופטת נתפשת כגורם שאמור לספק הגנה

<sup>168</sup> כך היה במקרים של יעקב, דורה, אלכסנדר, אלי, פאולה, תמר, עזרא ואיימי שסיפרו על התנכלות גם מצד קולגות, ולא רק מצד מנהלים. אם כי יש לציין כי גם להתנכלות מצד מנהלים יש השפעות חברתיות שליליות.



למרואיינים, ומשזו לא ניתנה הם חשו ננטשים. מעורכי-הדין הציפייה הייתה לנאמנות, ומשזו לא התממשה נוצר רגש של בגידה.

### 3.א.5 הצפה והתשה

12 מרואיינים תיארו את ההליך כמשופע ברגש, כזה שגזל מהם אנרגיה רבה. הם תיארו כיצד הם "חיו" את ההליכים, או כפי שרון תיאר, 'קמו איתם בבוקר וישנו איתם בלילה'. המרואיינים סיפרו כיצד ההצפה הרגשית שיצר ההליך שאבה כוחות ואנרגיה רבים, עד כדי שהיה קשה להם לנהל את חיי היומיום, כפי שעלה מדבריו של ג'ון: "במצב כזה הבן אדם מדוכדך, מצוברח, מאוד קשה לעשות דברים. אני יכול להגיד שאני אז למדתי, אמרתי לך הייתי צריך לסיים לימודים – לא הייתי מסוגל לסיים את הלימודים. לא הייתי מסוגל להמשיך ללמוד. זה שנים לקח לי, לא הייתי מסוגל לעשות דברים בסיסיים". גם אמנון תיאר חוויה דומה: "[ההליך] לא מאפשר לך מנוס. אתה ממשיך לתפקד, אתה ממשיך לעשות דברים אבל בגדול הוא משתלט עלייך. הוא משהו מרכזי... תמיד אתה בין שלבים, בהכנות לשלב הבא... תהליך ההתשה הזה אחת המטרות שלו זה לרפות את ידך שתוותר כבר".

השפעתו של ההליך הייתה ניכרת לא רק לאורכו, כי גם לאחר סיומו. תשעה מרואיינים סיפרו כיצד הם שומרים את החומרים הרבים שנדרשו לניהול ההליך, אך באותה נשימה ציינו כי חשים שעליהם להפטור מהחומר הזה. חלק סיפרו על הקושי להתעסק היום בדברים הקשורים בהליך. פאולה, שתביעתה בעילה מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות נדחתה, סיפרה כיצד "כל פעם שאני מתעסקת עם זה, רק רואה את זה, רואה את הקלסרים, רואה את הפסק-דין, רואה את השם של [השופט] זה עושה לי רע. זה עושה לי כזה של חוסר, חוסר צדק". יעקב שיתף בכך שעד היום הוא לא קרא את פסק הדין שניתן בעניינו כי "זה מחזיר פרטים על דברים קשים". יצחק הוסיף: "כשהייתי מדבר על זה או חושב על זה המון, זה היה מציף בי עצב, כעס, כל קשת התחושות".

11 מרואיינים תיארו את המחיר שהמשפחה כולה שילמה בגין ניהול ההליך והשלכותיו, לנוכח תובענותו של ההליך וההצפה הרגשית שהוא יצר בקרב החושפים. פאולה תיארה את האנרגיות הרבות שכלתה בהליך, ושבאו על חשבון ההשקעה במשפחתה: "הילדים שלי כעסו עלי... [הם] עזרו לי. עזרו בהכל. הם בעדי. הם ילדים מקסימים אבל... הייתה לי נכדה ראשונה... פספסתי הרבה מהגידול ומהנוכחות כי זה צרך ממני הרבה כוחות. גם הרבה זמן והרבה כוחות. הרבה מאמצים. הרבה כספים. והרבה רגשות. כאילו זה לא, זה לא פשוט." דויד שיתף בתחושות דומות: "ההגנה והלחימה היא פשוט יומיומית. זה כמובן משהו שמשפיע. זה כמובן ילדים הרגישו את זה. פחות נתתי להם תשומת לב. פחות הייתי. את יודעת, בסופו של דבר לבן אדם יש איקס כוחות והוא צריך לחלק את הכוחות שיש לו".

על הקשיים הרבים שתהליך חשיפת-השחיתות וההליך המשפטי מייצרים, ניתן ללמוד מכך ש-16 מרואיינים העידו כי לא ימליצו למישהו אחר לעשות זאת, ואם כן, רק תחת אזהרות וסייגים. רוזה, שהוכרה כחושפת-שחיתות במהלך ההליך בעניינה הביעה הסתייגות: "להרוס את החיים של אנשים? מי שנכנס לזה הוא מסכן. החיים שלו נהרסו. אני לא אגיד בחיים לאף בן אדם לך תחשוף שחיתויות. כי הרסתי לו את החיים". שלושה מרואיינים אף ציינו מפורשות כי לא היו ממליצים לפנות לבית-הדין. לצד האמור, חרף הקשיים הכרוכים בתהליך, ואולי בגללם, רבים מהמרואיינים סיפרו על האופן בו הם מסייעים לאנשים נוספים שמבקשים לחשוף שחיתות ומדריכים אותם,

לרבות הכנה לקשיים שמייצר ההליך המשפטי. מעניין לציין כי חמישה מרואיינים פנו ללמוד משפטים במהלך ההליך המשפטי, וחלקם עסקו או עוסקים בייצוג חושפי-שחיתות.

### 3.3. ב. רגשות חיוביים שחוו החושפים בהליך המשפטי

#### 3.3.1. אופטימיות, תקווה ונחישות

לצד רגשות שליליים וקשים שעלו מתוך הנרטיבים של המרואיינים, עלו גם רגשות חיוביים. עצם הפנייה לבית-הדין כרוכה מטבעה ברגשות חיוביים במהותם שמלווים את הבחירה לזום הליך משפטי, ואלה כוללים אופטימיות, תקווה והבעת אמון ביכולתו של בית-הדין לסייע לתובעים. 11 חושפים העידו כי ציפו "לנצח". הם תפסו את עצמם כצודקים ואת התיק שלהם כמקרה מובהק של "שחור-לבן", עם ראיות ברורות, כפי שהעיד אלכסנדר: "הייתי בטוח שאני מנצח. הצגתי את כל הראיות". רון תיאר את האמון שהיה לו כלפי בית-הדין: "יש לו את הכלים... הכלים הטובים ביותר. מחויבים, אין חובה לבן אדם להעיד אמת בשום מקום אחר, בשום מקום אחר יותר מאשר בפני בית משפט." רגשות אלו המשיכו לכונן בליבם של חלק מהחושפים, גם לאחר שנתגלעו בהליך קשיים, כפי שמספר מיכאל: "הגשנו ערעור וגם עיכוב הליכים... מה שבסוף אני מאמין שהדברים יסתדרו". אמנם, הציפיות לא תמיד התממשו בהתאם לתקוותיהם של המרואיינים, אך כפי שאלו הסביר, ייתכן כי ללא רגשות אלו לא ניתן היה כלל לזום את ההליך ולהתקדם בו: "אני קודם כל מטבעי מאוד אופטימי. אחרת לא הייתי יכול לנהל את המאבק. אם לא הייתי מאמין בהצלחה. אגב אני כל הזמן האמנתי שנצח בסוף. כל הזמן. לאורך כל הדרך. לא היה לי ספק. בכלל לא הייתה מחשבה של זה".

בסיס חיובי זה של תקווה ואופטימיות יצר הנעה לפעולה בקרב החושפים,<sup>169</sup> שהביעו נחישות להמשיך להתקדם על מנת למצות את ההליך, לייצר שינוי ולהגיע לתוצאה הראויה בעיניהם. רון תיאר: "אני לא אשן בלילה, אם אני לא אנוקוט בכל האמצעים על פי דין כדי לברר את העניין הזה. ומה זה השלב הבא? זה עתירה לבג"ץ נגד בית-הדין הארצי לעבודה ונגד המעסיקה." גם עזרא, שהעילה מכח חוק הגנה על חושפי-שחיתות נדחתה במסגרת ההליך שלו בבית-הדין האזורי, נימק את החלטתו לערער בניגוד ליעוץ המשפטי שקיבל באופן דומה: "רציתי את הצדק. רציתי שיצא הצדק. כי אני מה? מה אנחנו עשינו עד עכשיו? מה 4 שנים, אנחנו מנהלים משפט בשביל מה?" חלק מהמרואיינים סיפרו על הצורך להמשיך אפילו כשבפועל איבדו אמון בסיכויי הצלחתם, כפי שסיפרה איימי: "אני חושבת שאני אגיע לבג"ץ ובג"ץ יגלגל אותי כי בטח אני לא אדע לטעון את הטיעון הנכון. למרות שכאלו את יודעת. אבל בסדר, אני אעשה את זה בכל מקרה".

#### 3.3.2. שמחה והפתעה

רגשות חיוביים התעוררו לא רק בשלב הכניסה להליך, אלא גם כאשר החלטות ופסיקות שיקפו רצונות, ציפיות ותקוות של המרואיינים, כפי שהעידו שישה מהם. טד תיאר את השמחה שליוותה את הניצחון המשפטי: "זה היה אופוריה מוחלטת. יש לי את המייל עדיין זה, [עו"ד מייצג] כותב לך – הי חברים, לא רק שניצחנו, ניצחנו בגדול!". דורה סיפרה: "הוא [השופט] נתן לבית המשפט 30 יום למצוא לי מקום. הייתי מבסוטית". מעבר לשמחה שנלוותה להצלחה בהשגת מטרה או אינטרס

<sup>169</sup> תקווה מגלמת בתוכה חוסר וודאות, אך היא גם מהווה גורם מניע עבור הפרט. ראו Smith & Ellsworth, לעיל ה"ש 156, בעמ' 828.

אישיים, שישה מרואיינים דיווחו גם על חוויה חיובית מההצלחה לייצר שינוי רחב יותר בארגון או בעיר שבהם פעלו. אצל שלושה מהם, השמחה מהיכולת לחולל שינוי חברתי רחב התעוררה גם כשברמה האישית ההליך לא הסתיים בתוצאה מספקת. בהקשר זה אמרה תמר: "יש פער בין ההצלחה המשפטית המסחררת. אני ממש שמחה שזה פרץ את הדרך לאחרים, זה כמו אליס מילר. היא בסוף לא הלכה לטייס אבל היא פרצה את הדרך לאחרים. הטייסת. אז יש לה סיפוק. שהיא פרצה את הדרך לאחרים, אבל על עצמה, היא לא הלכה בשביל הסיפוק לפרוץ את הדרך לאחרים. היא הלכה כי היא רצתה להיות טייסת. אז היא הצליחה בפסק הדין ואחרים משתמשים בו ויפה מאוד ההישג המשפטי אבל היא שילמה מחיר מאוד מאוד כבד ולא השיגה כלום. אז אני מאוד מאוד שמחה שפרצתי את הדרך".

לעומת רגשות חיוביים של שמחה וסיפוק, שהם רגשות נעימים המלווים ברמת וודאות גבוהה ובתחושת שליטה,<sup>170</sup> רגש חיובי אחר שעלה בדברי חלק מהמרואיינים היה הפתעה. הפתעה חולקת מאפיינים מסוימים שקיימים גם ברגשות חיוביים אחרים, אך היא מתייחדת בתחושת חוסר וודאות ובתפיסה כי האירוע הרלוונטי מצוי בשליטתו של אחר.<sup>171</sup> הפתעה החיובית שחוו ארבעה מרואיינים הייתה לרוב תוצר של הפרכת ציפיותיהם השליליות בכניסה להליך. כך למשל, סיפר ג'ון על הפתעתו מהאמפתיה שהפגינה השופטת עוד בטרם נתנה החלטות כלשהן. לדבריו, "זה עשה טוב, אין ספק". יצחק סיפר אף הוא על הפתעה לטובה שחש לנוכח בקיאותו של השופט בפרטי התיק לאורך ההליך: "כולנו רואים סרטי משפטים ושומעים וקוראים וזה, אבל אני הייתי המום מהרמה של השליטה של השופט בפרטים. אפילו הקטנים. אפילו בנימוקים שלו בפסק הדין זה כאילו הוא חי איתנו את הסיטואציות. כאילו אחד מהתובעים. הוא ממש, הוא היה בקיא בפרטים". טד תיאר כיצד הופתע לטובה מתוצאת ההליך, לנוכח פערי הכוח שיש בין החושף כאדם פרטי לבין ארגונים גדולים: "גם זה שהניצחון היה מאוד מוחץ הפתיע אותי. לא האמנתי ש, את יודעת אתה נלחם במדינת ישראל, בארגונים גדולים. אתה קטן, אתה חלש יותר".

### 3.ב.3. גאווה

רגש חיובי נוסף שעלה מסיפורי המרואיינים היה גאווה. 15 מרואיינים הביעו גאווה בהישגיהם כעובדים, במעשיהם כחושפים ובשינוי שיצרו. הם הכירו בערכם העצמי כעובדים טובים וכחושפי-שחיתות והדגישו את עמידתם על ערכים ואת צדקת פעולתם מבחינה מהותית ופרוצדורלית.<sup>172</sup> כך למשל, אלכסנדר הסביר כי לא התפשר שכן "הלך עד הסוף עם האמת שלי". רון הדגיש את נאמנותו לכל אורך הדרך לאמת: "אני חד משמעית לא נותן לעצמי מילה אחת שהיא לא אמת בזה... אני מחויב למה שאני אומר כאן. ואני מחויב לעצמי. ואני מחויב לבית-הדין. אני, זה חלק מהעצמי שאני כל הזמן דובר אמת, מדבר רק אמת, מוסר, אמת, מדווח אמת".

גאווה מהווה רגש מניע, שמאפשר לפרט להתמיד בפעולות קשות ומייגעות.<sup>173</sup> היא מקושרת עם תחושת הזדהות עם אינדיבידואלים חזקים, ותפישת הסטטוס החברתי האישי כחיובי.<sup>174</sup> תחושת

<sup>170</sup> שם, בעמ' 832.

<sup>171</sup> Singh, Garg, Govind & Vitell, לעיל ה"ש 167, בעמ' 240.

<sup>172</sup> על ההבחנה בין ערך עצמי, תחושת מסוגלות וגאווה, והאופן בו השניים הראשונים עשויים לייצר גאווה ראו Lisa A. Williams, & David DeSteno, *Pride and Perseverance: The Motivational Role of Pride*, 94(6) J. PERS. SOC. PSYCHOL. 1007, 1014 (2008).

<sup>173</sup> שם, בעמ' 1013.

<sup>174</sup> Christopher Oveis, Elizabeth J. Horberg, & Dacher Keltner, *Compassion, Pride, And Social Intuitions of Self-Other Similarity*, 98(4) J. PERS. SOC. PSYCHOL. 618, 619 625 (2010).

הגאווה נתנה למרואיינים כוח ותחושת השלמה עם פעולותיהם, גם כשלא היו מרוצים מהתנהלות בית-הדין. כפי שהצהיר טומי: "אני מתגלח כל בוקר ואני לא מתבייש בפרצוף שלי. זאת התשובה שלי". גם תמר תיארה תחושה של השלמה עם דרך פעולתה: "הסיפור שלי זה מה שהיה. זה האמת. נקודה. אני עומדת מאחורי זה. אני לא מצטערת על שום דבר שעשיתי ואמרת. אני עומדת מאחורי מאה אחוז".

#### 4.ב.3. סיפוק והערכה

שישה מרואיינים סיפרו על רגשות חיוביים של סיפוק והערכה ביחס להתנהלות בית-הדין. אלו לרוב היו מקושרים לתפיסת השופטות כהוגנות וכבעלות רמה מקצועית גבוהה וחדות מחשבה. כך למשל, גיל דיבר בהערכה על השופטת בהליך שלו: "היא מבינה. היא חדה. היא הבינה את הדברים". ג'ון קשר בין אופיים של השופטים כפי שהתרשם לבין היחס שהפגינו בהליך: "שופט טוב, נחמד, איש נחמד. ובכלל אחר-כך הייתה השופטת... גם כן שופטת הוגנת בצורה לא נורמלית... כשאת רוצה להביא עד אז הם נותנים לך להביא את העד הזה. את רוצה להסביר דברים הם מאפשרים לך להסביר דברים. את רוצה להגיש מסמכים, הם מאפשרים להגיש את המסמכים. שומעים אותך!". טד סיפר על השופט: "הוא היה מדהים... זה דמות שאני לא אשכח אותה בחיים... הוא הבין שם מהר מאוד הם מקשקשים... הוא ידע לנהל את הדברים." יצחק התרשם מרמת הבקיאיות שהשופט הפגין: "אני הבנתי שהשופט היה באמת, גם היה בסדר איתנו וגם היה ענייני מאוד וגם ידע, באמת, לבוא בקיא ככה בתוך משפט, כששופט מגיע ככה בקיא זה באמת מרשים. כי זה אומר שהבן אדם יושב והקדיש זמן והגיע מוכן... מה שהרשים אותי אני זוכר זה השליטה שלו ברמת השמות." איימי, שהחליפה מספר שופטים במהלך ההליך שלה ומרובם לא הייתה מרוצה, סיפרה על אחת השופטות: "השופטת הזאת הייתה... אקטיבית, היא שאלה שאלות, היא ניהלה משפט! התחושה שהיא נתנה לי היא תחושה טובה באותו רגע." עם זאת, אותה שופטת זכתה לביקורת על כך שפסק הדין שנתנה לא שיקף לדעתה של איימי את המציאות, וכלל אפילו איות לא נכון של שמה. על אף שעבור רבים מהמרואיינים המעמד של הדיון היה מלחיץ, כמה מהם תיארו כיצד לשופטות היה כוח לעדן את החוויה השלילית, ואף ליצר חוויה חיובית, כפי שעולה מציטוטה של תמר שהובא בפתיח, או כפי שסיפר טד: "אם הוא [עורך-דין שכנגד] נגע בדברים לא רלוונטיים הוא [השופט] מיד הפסיק אותו. בד"כ אתה מצפה שעורך-הדין שלך יעשה את זה. והוא, [עורך-דין מייצג] עשה את זה, אבל השופט ניהל את זה בצורה שאני הרגשתי נוח... הוא ישב שם, ופשוט אני הרגשתי בטוח".

רגשות חיוביים של סיפוק היו נפוצים יותר ביחס לקשר בין המרואיינים לעורכי-דינם. כמחצית מהמרואיינים תיארו את הקשר דרך רגשות חיוביים של הערכה, כבוד ואמון. היו מרואיינים שהתייחסו למקצועיות ולהוגנות של עורכי-דין, כפי שעלה מדבריה של רוזה על עורך-דינה: "אין אחד כזה. ישר, הגון. לא ימכור אותך בחיים. יודע את העבודה, לא סופר את השופטים." אחרים הדגישו את הקשר האישי, ואפילו החברי שנוצר עם עורכי-הדין שליוו אותם לאורך שנים, כפי שעלה מסיפורו של יעקב: "נהפכנו לא לקוח עורך-דין נהפכנו כבר לחברים עם הזמן. תקופה של כמה שנים כאילו שעברנו". עם זאת, בין מרואיינים אלו יש גם מי שנאלצו להחליף ייצוג מספר פעמים עד שהגיעו לעורך-דין עימו הקשר היה חיובי.

### 5.ב.3. אקטיביות, שליטה, עליונות

לצד התחושות שתוארו בתת-הפרק הקודם, של פגיעות, חוסר אונים וחוסר שליטה, 13 מרואיינים (ולעיתים אותם המרואיינים) תיארו גם אקטיביות מצדם בדמות עמידה על שלהם, דרישה לדבר בקולם ותגובתיות במטרה לבסס את מעמדם ואת שליטתם בזירה. כך למשל, בתשובה לשאלה מדוע היה חשוב לה להגיד מה שהיא חושבת, הסבירה רוזה: "שהיא [השופטת] תדע שאני לא מטומטמת! שאני מבינה עניין!". טומי תיאר את מעורבותו בהליך ואת התחושה הטובה שנלוותה לה: "אני הרגשתי טוב כשאני העדתי ונתתי את כל הנתונים שהיו לי ושהיו נתוני אמת ומסמכתי אותם. נתתי את כל המסמכולוגיה לבית המשפט". עזרא התייחס לעמידתו על מה שנתפס בעיניו כזכותו, להשיב בפירוט על השאלות שנשאל בחקירה הנגדית ולשלב את קולו ואת הנרטיב שלו באופן מלא: "הם [עורכי-דין שכנגד] שאלו אותי שאלות שלא רלוונטיות בכלל... תענה לנו רק בכך או לא. אמרתי להם אין דבר כזה כן או לא. כבוד השופט, אם אתה רוצה שאני אענה להם אני רוצה לפרט על כל שאלה. אז הוא אומר להם – הוא צודק. ואז ככה עניתי להם על הכל". חווית השליטה תוארה אפוא על-ידי מרואיינים אלה באופן חיובי, והייתה תוצר של אקטיביות שהם נקטו בה, יתכן שבתגובה למעמדם הפגיע בהליך.

### 6.ב.3. ביטחון ושייכות

מול חוויות הנטישה והבגידה שחשו חלק מהמרואיינים כלפי עורכי-הדין שייצגו אותם וכלפי בית-הדין שנכשל, לתחושתם, להגן עליהם, שישה מרואיינים תיארו את חשיבותה של רשת תמיכה שהייתה להם בדמות משפחה, חברים וקולגות. רשת תמיכה זו הייתה מהותית בחוויה של המרואיינים כדי להצליח בהליך או, במילותיו של ג'ון, כדי "לשרוד". קולגות לרוב תוארו כמי שסיפקו תמיכה פרקטית כגון מתן מידע רלוונטי להליך, סיוע בהכנות אליו ומתן עדויות ותצהירים לטובת המרואיינים. מיכאל, שתביעותיו נדחו, הסביר: "יש להם [למעסיק] כוח עצום, אתה חייב לשתף פעולה עם עוד אנשים, אתה חייב להיעזר במידע מעוד אנשים".

משפחות וחברים סיפקו לרוב תמיכה רגשית ונפשית. על חשיבות התמיכה ניתן ללמוד מתיאורה של זהבה, בת הזוג שליוותה את טומי בהליך המשפטי שניהל: "יש כמה אופציות למה שיקרה, יכול לקרות, מה שאנחנו עברנו. או שיש גירושין... כי זה נורא זה לחיות במתח כל הזמן... אנחנו שנינו אנשים דעתניים ושנינו היינו קרייריסטים ואנחנו חברים מאוד טובים ואני אומרת מה שאני חושבת, הוא אומר מה שהוא חושב ואנחנו עובדים ביחד. או שרוב האנשים לדעתי מאושפזים בבית חולים לחולי נפש... אני יודעת סיפורים מאנשים שלא יכלו לעבור את זה נפשית ולא היתה להם תמיכה והם מאושפזים בבית חולים לחולי נפש. חושפי-שחיתות".

לצד זאת, היו מי שביקשו למזער את המעורבות של בני משפחתם, כדי להגן עליהם. יצחק תיאר כיצד ביקש מאביו לא להגיע לדיונים על מנת לחסוך ממנו עוגמת נפש: "למה לעשות להם רע? את היית שמחה לראות את הבן שלך לוקח ללב, מתעצבן, נלחם, לא נלחם? ... זו סיטואציה לא נעימה. למה? את יודעת, אני טיפוס שאם הייתי רואה את הילד שלי מדבר עם השופט והייתי בקיא בפרטים היה לי קשה מאוד להחזיק את עצמי כדי שלא להתערב. עכשיו ידעתי שיהיו דברים שאולי אבא שלי הוא גם איש צדק מאוד חזק, ואם הוא היה רואה את התרגילים שעושים שמה אולי הוא לא היה סותם את הפה. ולא רציתי, חשבתי שזה לא נכון. מה הוא צריך את זה."

#### 4. בית-הדין לעבודה בהליכים של חושפי-שחיתות שחוו התנכלות: בין פוטנציאל למימוש

ממצאי המחקר עולה כי ההליך המשפטי בעניינם של חושפי-שחיתות שפנו לבית-הדין לעבודה לקבלת סעד לאחר שחוו התנכלות במקום עבודתם הוא זירה רגשית המשופעת בסוגי רגשות שונים ומובחנים, חיוביים ושליילים, זה לצד זה. רגעים שונים בהליך, כמו גם שחקנים שונים, מעוררים תגובות רגשיות מגוונות. חושפי-השחיתות פנו להליך המשפטי לאחר שספגו התנכלות במקום עבודתם שהובילה לא רק לפגיעה בתנאי עבודתם, אלא גם במצבם הרגשי. פנייתם לבית-הדין מגלמת אמונה ותקווה ביכולתו לסייע להם. עם התקדמות ההליך התפתחו והשתנו הרגשות של החושפים. בולטות ניכרת הייתה לרגשות שליילים, ובאופן ספציפי לכעס ותסכול; לאכזבה וייאוש; ולפגיעות ופחד.

עם זאת, לצד הרגשות השליליים העידו חושפים רבים על רגעי שמחה וסיפוק; על האופן בו תפסו שליטה בהליך; ועל גאוותם מפעולותיהם. עיקר הרגשות החיוביים הובעו כלפי מעשיהם-של החושפים עצמם, וכלפי עורכי-דינם, הגם שלעיתים לקח זמן עד שיצרו עימם קשר טוב ומבוסס-אמון; עם זאת, הובעו גם רגשות חיוביים כלפי שופטות שנתפשו כהוגנות וכבעלות רמה מקצועית גבוהה וחדות מחשבה. לאורכם של הנרטיבים של חושפי-השחיתות הייתה שזורה חוויה שניתן לפרש כהתרעמות על יחס שנתפס ככפיות טובה. החושפים היו גאים במעשיהם ובערכיהם, וציפו ליחס תואם מסביבתם – מהמעסיק ומבית-הדין. כאשר היחס לו ציפו לא התממש נוצרה אצל החושפים חוויה רגשית שלילית, אכזבה מתוצאות שנתפסו כבלתי צודקות ובלתי מספקות, ותחושת נטישה, כמי שנשארים לבד, ללא גיבוי, במאבקם החשוב.

חשיבות חשיפת המיפוי של חוויותיהם הרגשיות של החושפים בהליך נובעת מן האופן שבו הרגשות שונים משפיעים על התנהגות הפרט, על החלטותיו, על תפיסת המציאות שלו, ועל פרשנותו אירועים בעבר ובעתיד.<sup>175</sup> כפי שיפורט בפרק זה, חווייתם הרגשית של חושפים משפיעה גם על סביבתם, על בית-הדין ועל החברה בכללותה. המיפוי הרגשי מצביע על חולשתו של בית-הדין ביצירת אורה רגשית חיובית במהלך ההליך ובסיומו, כשהחוויה השלילית בבית-הדין מצטיירת כנדבך נוסף על חווייתם השלילית של החושפים במקום העבודה. במצב דברים זה אין זה מפתיע שרוב המרואיינים ציינו שלא ימליצו לאחרים לחשוף, כשחלקם גם ציינו שלא ימליצו לפנות לבית-הדין בחיפוש אחר הגנה. ההכרה כי פנייה לקבלת סעד בעקבות מקרה של חשיפת-שחיתות תלווה בתהליך רגשי של אכזבה, תסכול, חוסר אונים ופחד עלולה אפוא להשליך על ההחלטה הראשונית לפעול לחשיפת-השחיתות במקום העבודה. במובן זה, לבית-הדין יש תפקיד חשוב במימוש פוטנציאל ההגנה שהוא אמור לספק לחושפים. הידיעה כי לאחר חשיפת-השחיתות החושפים יישארו "חשופים" בהליך המשפטי יוצרת אפקט מצנן על חשיפת-השחיתות מלכתחילה במקום העבודה, שכן החושפים מבינים שהמחיר שישלמו עלול להיות גבוה – הם לא יזכו לחוויה חיובית ומיטיבה, כפי שראוי בעיניהם שיהיה, בהיותם פועלים למען האינטרס הציבורי. חושפי-שחיתות מהווים גורם חשוב במניעה, בחשיפה ובטיפול בשחיתות במקום העבודה, לנוכח היכרותם את המערכת, נגישותם למידע ויכולתם להוביל להליך בירור בארגון.<sup>176</sup> הגנה על חושפי-שחיתות היא בפועל הגנה על אמון

<sup>175</sup> ראו Zeelenberg & Pieters, לעיל הי"ש 5, בעמ' 125-121; Rafaeli & Hareli, לעיל הי"ש 5, בעמ' 36; Singh, Garg, Govind & Vitell, לעיל הי"ש 167, בעמ' 238.  
<sup>176</sup> Miethe & Rothschild, ראו לעיל הי"ש 8, בעמ' 323; Peterson, לעיל הי"ש 116, בעמ' 17.

הציבור במוסדות השונים, על שלטון החוק ועל האינטרס הציבורי.<sup>177</sup> כאשר האפקט שנוצר מהליך קשה וטעון רגשית בבית-הדין הוא הרחקה והרתעה של חושפי-שחיתות פוטנציאליים מלפנות לבית-הדין ואף מלחשוף את השחיתות, המטרות אינן נענות, והציבור הוא שנפגע.

מעמדו של בית-הדין מצוי אף הוא בסכנה. כוחו של בית-הדין תלוי בבחירה של הפרט להגיש תביעה ולהשתמש בשירותיו של בית-הדין. במיפוי הרגשי בלטו רגשות של אכזבה ופחד, שני רגשות שמאופיינים ביצירת דפוס התנהגותי של הימנעות.<sup>178</sup> כלומר רגשות אלו עלולים לעצב התנהגות שתבטא ב"בריחה" מבתי-הדין. רפאלי והראלי מסבירים שרגשות אינם מעצבים רק את התנהגות הפרט, אלא גם את ההתנהגות, המחשבות, האינטראקציות והרגשות של אנשים אחרים שנחשפו לרגשות של הפרט.<sup>179</sup> כלומר, לא רק מי שהיו מעורבים בהליך משפטי באופן ישיר וחוו רגשות של פחד ואכזבה ימאנו לפנות בעתיד לבית-הדין, אלא גם מי שנחשפו לרגשות הללו אצל אחרים. יכולתו של בית-הדין ליצור שינוי פרטני או חברתי תלויה בכך שתוגש תביעה; כשהחוויה הרגשית שמייצר ההליך מרחיקה את הפרט מהגשת התביעה, הפוטנציאל של בית-הדין לחולל שינוי באמצעות הענקת סעד הולך ונשחק, שכן נוצר אפקט מצנן לפנייה של חושפים לבית-הדין. הדבר נכון ביתר שאת כאשר עומד לפרט אפיק פניה אלטרנטיבי, כמו במקרה של חושפי-שחיתות מהמגזר הציבורי, שיכולים לפנות לנציב תלונות הציבור.<sup>180</sup> בדומה לחווית "הטראומה המשנית" שחוות נפגעות עבירה בהליך הפלילי, שעשויה להסביר חלק מתופעת תת-הדיווח בעבירות מין, בנסיבות שבהן חושפים חווים "טראומה משנית" בהליך בבית-הדין, יורדת מידת האטרקטיביות של בית-הדין כמוסד שיש ביכולתו לספק מענה בתחום המלחמה בשחיתות. התוצאה היא אפוא ערעור מעמדו של בית-הדין כשחקן אפקטיבי ומשמעותי בעיצוב יחסי העבודה בארץ, לצד יצירת מחסומים ותמריצים שליליים לפעול לחשיפת-שחיתות במקומות עבודה.

המפה הרגשית הנפרסת מממצאי המחקר אף פותחת צוהר להבנה מעמיקה יותר של התנהגות השחקנים המעורבים בהליך וההשפעות האפשריות שלה. היא מאפשרת זיהוי של "נקודות טעונות רגשית" (psychological soft spots/Emotional "hot spots"),<sup>181</sup> שמהוות גורם מעורר רגשי (טריגר) עבור חושפי-השחיתות ומשפיעות על התנהלותם באולם. כך, לדוגמה, שמיעת עדויות הצד שכנגד, שתוארו כמלאות שקרים ופוגעניות, הייתה קשה עבור החושפים ועוררה רגשות של תסכול וכעס, שהצריכו ריסון עצמי. גם מתן הסעד היווה גורם מעורר רגשי, כאשר במקרים מסוימים הוא הוביל לשמחה ולסיפוק, אך ברוב המקרים לווה דווקא ברגשות אכזבה, גם כשבית-הדין פסק לטובת החושף. לעומת זאת, שופטות שהפגינו יחס מכבד ומקצועיות עוררו רגש חיובי של סיפוק והערכה. בנוסף סיפרו חלק מן החושפים על רגשות של גאווה מפעולותיהם ועל רגשות של תסכול מחוסר הצדק בהליך. גאווה ותסכול – אף שהאחד שלילי והשני חיובי – הם רגשות מעוררי מוטיבציה,<sup>182</sup> מה שעשוי להסביר את הנחישות הרבה שהפגינו חושפים אלה. נחישות זאת באה לידי

<sup>177</sup> אדלר ושמר-בגס, לעיל ה"ש 116, בעמ' 585; בג"ץ 6840/01 בל (יפה) פלצמן נ' ראש המטה הכללי, צבא ההגנה לישראל, ס(3), 121, 136-138 (2005).

<sup>178</sup> ביחס פחד ראו Jun Zhan, Jun Ren, Jin Fan & Jing Luo, *Distinctive Effects of Fear and Sadness Induction*, *FRONT. PSYCHOL.* 1, 9 (2015) 6(725); *on Anger and Aggressive Behavior*, ביחס לאכזבה ראו סומך, לעיל ה"ש 2, בעמ' 395; Yi & Baumgartner, לעיל ה"ש 166, בעמ' 306.

<sup>179</sup> Rafaeli & Hareli, לעיל ה"ש 5, בעמ' 37-36.

<sup>180</sup> ס' 45 לחוק מבקר המדינה.

<sup>181</sup> דנציג-רוזנברג ופלג, לעיל ה"ש 25, בעמ' 352; ראו Lawrence W. Sherman, *Reason for Emotion: Reinventing Justice with Theories, Innovations and Research – The American Society of Criminology 2002 Presidential Address*, 41 *CRIMINOL.* 1, 26 (2003).

<sup>182</sup> על גאווה כרגש מניע ראו Williams & DeSteno, לעיל ה"ש 172, בעמ' 1013; כעס ותסכול כרגשות מניע ראו Smith & Ellsworth, לעיל ה"ש 156, בעמ' 833.

ביטוי אצל הבחירה של חלק מהם להמשיך עד מיצוי ההליך בעניינם, כמו גם בבחירה של חלק לפנות ללימודי משפטים ולעסוק בייצוג חושפי-שחיתות או לסייע לחושפי-שחיתות במסגרות אחרות. במקרים הללו נראה כי החוויה הרגשית העמוקה היוותה גורם מניע לפעלתנות ולהמשך חתירה למימוש הערכים שהחושפים האמינו בהם גם לאחר סיומו של ההליך המשפטי שבו נטלו חלק כחושפים. הבחירה לסייע לחושפים אחרים משקפת אפוא תחושת שליחות עמוקה שנלווית לפעולות החושפים וחורגת מקידום עניינם האישי; בחירה זאת מלמדת על עניינם בהשגת צדק עקרוני, גם כשהסעדים הפרטניים שניתנו להם לא היו מספקים.

המיפוי הרגשי מעיד כי הזירה המשפטית אינה, ולא יכולה להיות, זירה סטרילית ונטולת רגשות, למרות הניסיון לנהל ולווסת את רגשות השחקנים שבה, על ידי הפרדה בין הרגשי לרציונאלי, המבנה של אולם המשפט, כללי הפרוצדורה, והשופט עצמה.<sup>183</sup> הדרישה מהפרט להתאים עצמו להליך ולבצע רגולציה רגשית עצמית,<sup>184</sup> עלולה להיות קשה במיוחד לחושפי-שחיתות שספגו התנכלות. תאו ומיטשל (Thau and Mitchell) מסבירים שחוויה של התנכלות מרוקנת את הפרט ממשאבים נפשיים ומקטינה את היכולת שלו לבצע רגולציה עצמית.<sup>185</sup> יתרה מכך, המתדיינים לא תמיד מודעים לכללים הרגשיים של הזירה, וגם כשהם מודעים הם עלולים לחוות קושי בעמידה בהם בשל חוסר הצלחה להבין כיצד להתאים את עצמם לכללים, או בשל הרצון להישמע.<sup>186</sup>

על אף האמור, ובהינתן שעל מנת לתפקד כראוי הזירה המשפטית חייבת לבצע רגולציה וויסות לרגשות המובעים בה כדי לאפשר ניהול של הליך ראוי ולשמור על אמון הציבור במערכת,<sup>187</sup> ניתן להציע לשנות את הגישה באשר ליחס של המשפט לרגש ולאופן ניהולו. המחוקק, השופט ועורך הדין או חוזים כולם בפוזיציה ובכוח להטמיע שינויים בהליך המשפטי, שיסייעו בהפיכת ההליך המשפטי של חושפי-שחיתות לידדותי יותר. יש לזכור כי חושפי-שחיתות ספגו פגיעה במקום עבודתם שכוללת גם חוויה של בגידה מוסדית. פגיעה זו, גם אם סובייקטיבית, מייצרת דפוסי התנהגות ורגש שמופיעים באולם, ואשר מחייבים התייחסות והכרה. החושפים הגיעו לבית-הדין עם ציפייה כי פעולותיהם כחושפי-שחיתות יקבלו את ההערכה הראויה, אך משציפייה זו לא התממשה הם חוו פגיעה משנית. על מנת להבין כיצד לנהל רגשות אלו, הנובעים הן מהפגיעה במקום העבודה, והן מהגורמים המעוררים רגשית הקיימים בהליך עצמו, כדאי להכיר פרקטיקות מיוחדות-טראומה (trauma-informed practices) אשר משמשות לטיפול באוכלוסיות פגיעות, ולקבל מהן השראה.<sup>188</sup>

---

Leif Dahlberg, *Emotional Tropes in The Courtroom: On Representation of Affect and Emotion in* <sup>183</sup> *Legal Court Proceedings*, 3(2) LAW HUMANIT. 175, 183 (2015); השוו דו"ח הועדה לקידום התנהלות דיונית תרבותית, לעיל ה"ש 21, בעמ' 13-37.

<sup>184</sup> על תרבויות רגש, וכללי הרגשה, אשר מחייבים ניהול רגשות בהתאם לכללים במסגרות שונות ראו לדוגמה ARLIE RUSSELL HOCHSCHILD, *THE MANAGED HEART: COMMERCIALIZATION OF HUMAN FEELING* (1983). על התרבות הרגשית בעולם המשפט ראו לדוגמה Bandes, *Feeling and Thinking Like a Lawyer*, לעיל ה"ש 19, בעמ' 82-81; Schuster & Proppen, לעיל ה"ש 20, בעמ' 2433-2422.

<sup>185</sup> Stefan Thau & Marie S. Mitchell, *Self-Gain or Self-Regulation Impairment? Tests Of Competing Explanations of The Supervisor Abuse and Employee Deviance Relationship Through Perceptions of Distributive Justice*, 95(6) J. APPL. PSYCHOL. 1009, 1024 (2010).

<sup>186</sup> Bridgette Toy-Cronin, *Leaving Emotion Out Litigants in Person and Emotion in New Zealand Civil Courts*, in ONATI SOCIO-LEGAL SERIES 696 (2019).

<sup>187</sup> Sharyn Roach Anleu, & Kathy Mack, *Magistrates' Everyday Work And Emotional Labour*, 32(4) J.L. & SOC. 590, 593 (2005).

<sup>188</sup> Nicole C. McKenna & Kristy Holtfreter, *Trauma-Informed Courts A Review and Integration of Justice Perspectives and Gender Responsiveness*, 30(4) J. AGGRESS. MALTREAT. 304, 450-470 (2021).



פרקטיקות מיודעות-טראומה מיושמות לרוב בהליך הפלילי ומבוססות על ההכרה כי טראומה משפיעה על תהליכי קבלת ההחלטות של מי שמתמודדים איתה או עם השלכותיה.<sup>189</sup> כחלק מפרקטיקות אלה מתבצע זיהוי סימפטומים של טראומה ומתן מענה להם במסגרת הליכים משפטיים באופן שימנע פגיעה נוספת.<sup>190</sup> אחד הקווים המנחים של בתי משפט מיודעי-טראומה הוא הרחבת התמונה העובדתית, באופן שמאפשר התייחסות לאירועים שהובילו להליך המשפטי בתוך הקשר רחב יותר של ניסיון החיים של נאשמים ושל נפגעי עבירה. פרקטיקות אלו מעודדות גישה רגישה לטראומה. כך למשל, ביחס לנפגעי עבירה המגיעים עם סיפור מורכב של טראומה, כבמקרים של פגיעות מיניות;<sup>191</sup> ביחס לנאשמים המגיעים עם סיפור מורכב של טראומה שחוו בעברם, כבמקרים של יוצאי צבא שנקטו באלימות כלפי בנות זוגן;<sup>192</sup> ביחס להורים שילדיהם הוצאו מהבית עקב היותם של ההורים מכורים לסמים;<sup>193</sup> וביחס לנשים בזנות.<sup>194</sup> ההתייחסות לעברם של המתדיינים, לטראומה שחוו ולהשלכותיה מקדמת לא רק את הרווחה הרגשית שלהם אלא גם תפיסות של אמון והוגנות הקשורות אף הן לחוויה הרגשית של המתדיינים,<sup>195</sup> שבמקרה של חושפי-השחיתות מצויות גם בצד השלילי.<sup>196</sup> הרחבת התמונה העובדתית העומדת מול בית-הדין חיונית במקרה של חושפי-שחיתות, שכן יש לבחון את התנהגותם על בסיס ההשלכות שיש לתהליך חשיפת-השחיתות ולהתנכלות על החושף.<sup>197</sup>

יתרה מכך, ישנם מספר עקרונות מנחים שבת-משפט מיודעי-טראומה עושים בהם שימוש ושיכולים, לדעתנו, לסייע על-ידי אימוצם ויישומם בהליכים של חושפי-שחיתות. העקרון הראשון נוגע לחיזוק תחושת השליטה ולמתן קול.<sup>198</sup> הפגיעה במקום העבודה כוללת לעיתים תחושת אבדן שליטה אצל מי שספגו התנכלות.<sup>199</sup> כפי שעולה מן המיפוי הרגשי, תחושה זו נפוצה גם במהלך ההליך, וזאת על אף שחושפי-שחיתות הם צד להליך בבית-הדין לעבודה והם אלה שיוזמים אותו ושמנהלים אותו. ניכר כי בפועל חושפי-השחיתות היו כפופים להחלטות עורכי-דינם ולכללי

Joan M. Blakey, Daria J. Mueller & Matt Richie, *Strengths and Challenges of a Prostitution Court*<sup>189</sup> *Model*, 37(4) JUSTICE SYST. J. 364, 375 (2017). המחברים מסבירים שגם בתי משפט פותרים בעיות יוצאים מנקודת הנחה שהאדם שמוגלס בוחן באופן מחושב וזהיר את החלטותיו תוך הערכת יתרונות וחסרונות, וכי תפיסה זו מוטעית ביחס למי שמתמודדים עם טראומה שמובילה לכך שהחלטות רבות מתקבלות על מנת להימנע או למזער כאב בטווח הקצר, מבלי לקחת בחשבון השלכות לטווח ארוך.

<sup>190</sup> McKenna & Holtfreter, לעיל ה"ש 188, בעמ' 451.

<sup>191</sup> Eric M. Werner, *Avoiding the Second Assault: A Guidebook for Trauma-Informed Prosecutions*, 25 LEWIS & CLARK L. REV. 573, 590-591 (2021); Karen Rich, *Trauma-Informed Police Responses to Rape Victims*, 28(4) J. AGGRESS. MALTREAT. 463 (2019).

<sup>192</sup> למשל, Suzannah K. Creech, Justin K. Benzer, Tracie Ebalu, Christopher M. Murphy & Casey T. Taft, *National Implementation of a Trauma-Informed Intervention for Intimate Partner Violence in The Department of Veterans Affairs: First Year Outcomes (2018)*. In *The Department of Veterans Affairs: First Year Outcomes*, 18(1) BMC HEALTH SERV. RES. 1 (2018).

<sup>193</sup> ראו Claudia Powell, Sally Stevens, Becky Lo Dolce, Katerina O. Sinclair & Christine Swenson-Smith, *Outcomes of A Trauma-Informed Arizona Family Drug Court*, 12(3) J. SOC. WORK PRACT. ADDICT. 219 (2012).

<sup>194</sup> Kelli D. Martin, Lan Yang & Haley R. Zettler, *Trauma Survivors in A Prostitution Court: Rethinking Outcome Success Measures*, 45(1) J. CRIM JUSTICE 55, 57-58 (2022).

<sup>195</sup> Karen A. Hegtvedt & Christie L. Parris, *Emotions in Justice Processes*, in HANDBOOK OF THE SOCIOLOGY OF EMOTIONS 103, 106 (Jan E. Stets & Jonathan H. Turner Eds., Vol. 2, 2014); Jonathan H. Turner, *Justice and Emotions*, 20(3) SOC. JUSTICE RES. 288, 306-309 (2007).

<sup>196</sup> ראו נועה יוסף "חווית ההליך של חושפי שחיתויות בבית-הדין לעבודה (חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור למשפטים" אוניברסיטת בר-אילן, לא פורסם).

<sup>197</sup> להרחבה על טיעון זה ראו נועה יוסף "חושפים חשופים: ההליך המשפטי של חושפי-שחיתות בבית-הדין לעבודה בראי המשפט הטיפולי" *עיוני משפט* מז' (טרם פורסם).

<sup>198</sup> Werner, לעיל ה"ש 191, בעמ' 590-591.

<sup>199</sup> Bjørkelo, לעיל ה"ש 11, בעמ' 309-308.

ההתנהגות בהליך המשפטי, שמנעו מהם לפעול באופן בו באמת רצו בחלק מהמקרים. אולם, ממצאי המחקר מלמדים גם שבכוחו של ההליך לספק שליטה וקול. אותם מרואיינים סיפרו על חוסר נכונותם לקבל את הגבלת קולם בהליך, ובפרט על ידי עורך הדין שכנגד בזמן החקירה נגדית, ועל פעולות אישיות של אקטיביות, נטילת שליטה והשמעת קול. התייחסות לצורך של החושפים בשליטה ובקול ומתן אפשרויות למימוש צורך זה בהליך בבית-הדין עשויה לייצר חוויה מיטיבה יותר מבחינה רגשית לחושפים ולמנוע שעתוק של חווית חוסר השליטה ממקום העבודה להליך. כפי שניתן ללמוד מחווייתם של חושפי-השחיתות שהשופטת נענתה לבקשתם להרחיב תשובותיהם בחקירה הנגדית. יצוין כי מק'קנה והולטפרטר מציעות שעל מנת להגביר את קולם של מתדיינים במהלך חקירתם הנגדית, עורכי הדין צריכים להכניס לעדות,<sup>200</sup> הצעה שאנו מצטרפות אליה, שכן הכנה כזו יכולה לספק למתדיין ביטחון שיאפשר את מימוש קולו כראוי.

עם זאת, חקירה נגדית היא מטבעה כלי בידו של הצד שכנגד, ואין היא המקום למונולוג ארוך של המתדיין. על כן, אנו מציעות לסייע בהגברת קולם של חושפי-השחיתות באמצעות הקצאת זמן ספציפי, בתחילת ההליך או בסופו, למתדיינים המעוניינים בהצגת סיפורם בקולם. על מנת למנוע הכבדה על ההליך ניתן להגביל את הזמן הניתן לכל בעל דין. בנוסף, ועל מנת לשמור על זכויותיו של בעל הדין, הוא יוכן מראש להצגת דבריו על ידי בא-כוחו. עם זאת, יש להקפיד כי זמן זה לא יהפוך כלי של המעסיק נגד העובד, ויש להקפיד על התייחסות למצב האישי של המתדיין וחוייתו, להבדיל מהכפשתו או האשמת הצד שמנגד. היכולת להטמיע פרקטיקה זו מצויה בייחוד אצל השופטת, שלה הכוח להחליט כיצד לנהל את ההליך מקום שאין תקנות הקובעות את סדר הדין.<sup>201</sup> לדוגמה, השופטת יכולה, לאפשר לבעלי הדין לדבר במסגרת קדם המשפט. יצוין כי בכל מקרה, לפי תקנות סדר הדין, הדיון בבית-הדין האזורי נפתח ב"דברי הפתיחה של התובע",<sup>202</sup> אשר ניתן לתת להעניק להם פרשנות מרחיבה כך שיכללו את האפשרות של הצגת הנרטיב של התובע על ידו. פרשנות מרחיבה דומה ניתן לתת גם לסיכום התובע את פרשתו.<sup>203</sup> עם זאת, גם המחוקק, ראשי או משני, יכול להתוות פרוצדורה זו, על ידי יצירת פרוצדורה ייעודית, כחלק מתקנות סדר הדין של בתי הדין לעבודה, ולהעניק לצדדים להליך את הזכות לבקש להציג את עניינם כמפורט – ולא כתלות של פרשנות או שיקול דעת שיפוטי.

עקרון שני עניינו הגברת האמון באמצעות שקיפות ומתן מידע.<sup>204</sup> ממצאי המחקר עולה כי רגשות רבים של החושפים הם תולדה של פער בין הציפיות עימן הגיעו להליך לבין המציאות שחוו בפועל. על מנת למזער פער זה, ובמקביל להגביר את תחושת השליטה והאמון שלהם ולהקטין את רגשות חוסר האונים, חשוב לבצע תיאום ציפיות בשלבים שונים בהליך, במסגרתו יינתן לבאי ההליך מידע מלא ומציאותי על-אודותיו. תיאום הציפיות צריך להתבצע על ידי עורכת-הדין, שתסביר למתדיין כיצד מתנהל ההליך המשפטי, על מגבלותיו השונות. על עורכת-הדין להסביר ללקוח כי בזירה המשפטית כל צד מציג נרטיב שמייצג זווית מסוימת של המציאות, וכי השופטת היא שנדרשת לבסוף לקבוע מהי האמת המשפטית, על סמך חומר הראיות שהוצג.<sup>205</sup> המלצות אלו אמנם נכונות

<sup>200</sup> McKenna & Holtfreter, לעיל ה"ש 188, בעמ' 462. <sup>201</sup> ס' 33 לחוק בית-הדין לעבודה.

<sup>202</sup> ס' 151(1) לחוק בית-הדין לעבודה.

<sup>203</sup> ס' 51-52 לחוק בית-הדין לעבודה.

<sup>204</sup> McKenna & Holtfreter, לעיל ה"ש 188, בעמ' 451.

<sup>205</sup> על הפער בין אמת משפטית לעובדתית ראו נינה זלצמן "אמת עובדתית ו'אמת משפטית' – מניעת מידע מבית המשפט לשם הגנה על ערכים חברתיים" **עיוני משפט** כד(2) 263, 264-265 (2000).

תמיד ביחס לכל הליך משפטי, אך נראה כי הן חשובות במיוחד עבור חושפי-השחיתות, שהדגישו את דבקותם באמת ובערכים, באופן שאף השפיע על ניהולם את ההליך.

מעבר לצורך בהנגשה כללית, יש חשיבות לפירוט קונקרטי שיינתן לחושפים ביחס להליך הספציפי – מה השלבים השונים בו, ומה סוגי ההתנהגות שהם עלולים להיתקל בהם מצד השחקנים האחרים. כך לדוגמה, על עורכת-הדין להכין את החושפים כי ייתכן שטקטיקת ההגנה של מקום העבודה תהיה הכפשה של החושפים, פקפוק במניעיהם וציורם כעובדים גרועים. זאת, לנוכח מבנהו של חוק הגנה על חושפי-שחיתות ולאור נטלי הראיה הקובעים כי על החושף להוכיח ראשית כי לא נפל פגם בהתנהגותו וכי פעל בתום לב; וכי אם יעבור הנטל, על המעסיק להראות כי יש סיבה לגיטימית למעשיו.<sup>206</sup>

האכזבה של רבים מהחושפים מהסעדים שקיבלו דורשת התייחסות אף היא. על עורכי-הדין לשקף לחושפים כי הפיצויים הנפסקים בבית-הדין אינם גבוהים במיוחד, ולרוב ישנו פער גדול לעומת הסכומים שנתבעו.<sup>207</sup> יש לציין שבאופן ספציפי, אחוזי ההצלחה בעילה מכוח חוק הגנה אינם גבוהים.<sup>208</sup> נתונים אלו ייצרו ציפיות מותאמות יותר אצל החושפים לגבי בית-הדין. תיאום ציפיות נוסף נוגע למערכת היחסים בין החושף לעורך-דינו, על מנת למנוע רגשות של חוסר סיפוק ובגידה. תיאום ציפיות ביחס להיקף ולאופי המעורבות של החושף בניהול התיק יכול לחזק את תחושת האמון של החושפים בעורכי-דינם ולייצר קווי התנהלות ברורים בתוך מערכת היחסים הזו. כך גם הסבר ברור מראש לגבי שכר הטרחה ופירוט של הפעולות שבוצעו בתיק. מעבר ליצירת חווית הליך מספקת יותר עבור החושפים, תיאום הציפיות ייצר אמון במערכת היחסים בין החושף לעורכת-דינו, ובכך אולי ימזער את היקפי החלפת ייצוג בהליכים ויגביר את יעילות ההליך.

גם השופטת צריכה לספק מידע מלא וברור ככל הניתן על ההליך, בתחילתו ובפסק הדין, תוך שהיא כנה ביחס למגבלותיו. על השופטת להגדיר כיצד היא מצפה שיתנהל הדיון, מי יהיו הדוברים בו ומתי, מתי למתדיינים תהיה אפשרות לדבר באופן בלתי אמצעי בהליך וכיצד ניתן לפנות לבית-הדין. ועליה לעמוד בהגדרות אלו. זאת ועוד, על השופטת להציג פירוט מובן לגבי האופן בו נקבע סכום הסעד, בייחוד כאשר ניתן רק חלק מהסכום שנתבע. הבנת טיבו של ההליך השיפוטי על מגבלותיו תעודד יצירת מערכת ציפיות ריאלית שיש בה כדי למזער את התופעה של בגידה מוסדית במסגרת ההליך המשפטי.<sup>209</sup>

לצד תיאום הציפיות המילולי, יש להגדיל את סכומי הפיצוי הנפסקים לחושפי-השחיתות, שכן הפיצוי כיום אינו מספק מענה הולם לנזקיהם ולפגיעה בהם, ועל כן מוביל לתחושות תסכול ואכזבה. יש לזכור כי הפיצוי אינו נועד להוות תמריץ לחשיפה, אלא לסייע בתיקון הנזק שנגרם נוכח ההתנכלות בשל החשיפה. התיאור החוזר של הניצחון המשפטי והפיצוי בעקבותיו כניצחון פירוס מלמדים על כך שבמתכונתו כיום, הפיצוי אינו ממלא את מטרותו. התיקון למצב כיום יכול להתבצע

<sup>206</sup> סי' 3-4 לחוק הגנה על חושפי-שחיתות. על האופן בו חוק הגנה על חושפי-שחיתות מייצר האשמת קורבן ראו יוסף, לעיל ה"ש 197.

<sup>207</sup> בין התקופות 14.01.2014 ל-03.05.2020 התקבלו 74.23% מתביעות עובדים בבתי הדין לעבודה, כאשר שיעור ממוצע של הסכום שהתקבל מתוך הסכום שנתבע עומד על 48.09%. ראו ניתוח נתונים במערכת VERDICT STAT <https://verdictstat.co.il/all-judges>. בהקשר זה ראוי להאיר את הפער בין קבלת תביעות עובדים כללי בבית-הדין לעבודה, לאחוזי הדחייה הגבוהים מאוד של עילות מכוח הגנה על עובדים אשר עומדות על אחוזי דחייה של 75%-85%. ראו לעיל ה"ש 67.

<sup>208</sup> שם.

<sup>209</sup> Smith, Gomez & Freyd, לעיל ה"ש 13, בעמ' 474.

על ידי שני שחקנים – השופטת והמחוקק. כיום מאפשר חוק הגנה על חושפי-שחיתות מתן פיצויים ללא הוכחת נזק בסך של עד 50,000 ₪.<sup>210</sup> לצורך ההשוואה, בס' 10(א)1 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 בית-הדין אינו מוגבל כלל בפסיקת פיצוי ללא הוכחת נזק, ובמקרה של פגיעה על רקע הטרדה מינית רשאי בית-הדין לפסוק סכום הפיצוי ללא הוכחת נזק על סך של 120,000 ₪. מעבר לכך שעל המחוקק להגדיל את סכומי הפיצוי בחוק, על השופטת לפסוק באופן שממצה את היקף הפיצויים האפשרי, לרבות הגדלת השימוש באפשרות לפסוק פיצוי עונשי בסך של עד 500,000 ₪ במקרים המתאימים.<sup>211</sup>

עקרון שלישי נוגע לשמירה על פרטיות. במהלך ההליך עלולים להיחשף פרטים אישיים על המתדיין. חשיפות אלו מתקשרות לחויית אבדן השליטה, שכן המתדיין אינו יכול לשלוט במידע שלו שיוצא באולם ולעולם.<sup>212</sup> בהקשר של חושפי-שחיתות מידע כגון תיק אישי ומידע רפואי יכולים להופיע במסמכי ההליך. יש לזכור כי ההליכים של חושפי-שחיתות בבית-הדין לעבודה מתקיימים בדלתיים פתוחות ואינם חסויים, ויתרה מכך, לעיתים ישנה מעורבות של התקשורת. ישנם שני אפיקים משמעותיים להגנה על הפרטיות של חושפי-שחיתות – פומביות הדיון ופרסומו וגילוי המסמכים במהלך ההליך.

ככלל, העיקרון הנוהג בבתי המשפט, לרבות בתי-הדין, הוא פומביות הדיון, הנחשב עיקרון יסודי חוקתי בשיטת המשפט הישראלית.<sup>213</sup> משמעותו של כלל זה היא דיונים בדלתיים פתוחות, כמו גם היתר פרסום על קיומו של הליך, וגישה למסמכים השונים בתיקי בית המשפט. נוכח חשיבותו של כלל זה, יכול בית המשפט לסטות ממנו רק על פי חוק. ס' 68 (ב) לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], תשמ"ד-1984, מונה מגוון חריגים במסגרתם ניתן לסטות מעקרון פומביות הדיון, כולל לצורך הגנה על נפגעי עבירות מין.<sup>214</sup> החוק אינו מחריג הליכים של חושפי-שחיתות, ועל כן, על מנת לאפשר הליכים בדלתיים סגורות בעניינם, על המחוקק לתקנו ולהוסיף לרשימת החריגים בס' 68 (ב) הליכים מכוח חוק הגנה על חושפי-שחיתות.

מנגנון דומה אחר שניתן ללמוד ממנו ולאמצו בתיקון חקיקה מצוי בס' 10א לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, לפיו בהליכים העוסקים בהטרדה מינית או בהפליה מחמת נטייה מינית, רשאי בית-הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות. זאת ועוד, לפי חוק זה כאשר תובע מבקש לקיים דיון בדלתיים סגורות, ככלל על בית-הדין להיענות לבקשתו, ואם לא, עליו לנמק החלטתו.<sup>215</sup> כלומר, מבנה חוקי זה מפחית את שיקול הדעת של בית-הדין במקרה של בקשת תובע (אך לא מאיינו). לסגירת הדלתות לפי חוק שוויון ההזדמנויות נלווה איסור פרסום.<sup>216</sup> יתרונו הגדול של סעיף זה הוא השארת השליטה אצל החושף שיכול לבחור האם לבקש את סגירת הדלתות או לא.

<sup>210</sup> ס' 1(3) לחוק הגנה על חושפי-שחיתות.

<sup>211</sup> למיטב ידיעת הכותבות, בהתבסס על מאגר פסיקה שהוקם לצורכי המחקר ומונה 151 פסקי דין, מעולם לא ניתן פיצוי מלא בראש סעד זה.

<sup>212</sup> Werner, לעיל ה"ש 191, בעמ' 591.

<sup>213</sup> ס' 68 לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984; ע"ע (עבודה ארצי) 120/07 אומ"ץ - אזרחים למען מנהל **תקין וחברתי ומשפטי – אלמונית**, פס' 15 (נבו 29.10.2007).

<sup>214</sup> ס' 68(ב)11 לחוק בתי המשפט.

<sup>215</sup> להרחבה על הצעה זו ראו גם יוסף, לעיל ה"ש 197.

<sup>216</sup> ס' 10א(ג) לחוק שוויון ההזדמנויות.

סעיף אחר שהמחוקק יכול להקיש ממנו ולהטמיע בהליכים של חושפי-שחיתות הוא ס' 21 לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965. הטמעת סעיף זה תאפשר לבית-הדין, מיוזמתו או לבקשת בעל דין, לאסור או לעכב, פרסום של הליכי בית משפט כתבי בי דין ועצם הגשתם, כל עוד אין פסק דין חלוט. זמן זה עשוי להיות חיוני לחושף שפוטר מעבודתו ומחפש מקום עבודה חדש, וחושש לזיום בשל כך הליך משפטי נגד מעסיקו הקודם.

כיום, אין מקור חקיקה המאפשר לשופט בבית-הדין להורות על דיון בדלתיים סגורות בהליכים של חושפי-שחיתות, אך יש באפשרותה לעשות שימוש בס' 70(ד) לחוק בתי המשפט, המאפשר להורות על איסור כל פרסום בקשר לדיוני בית המשפט על מנת למנוע פגיעה חמורה בפרטיות של בעל דין, ובכך למזער פגיעה אפשרית בפרטיות של חושף-השחיתות.

הליכי גילוי המסמכים במהלך ההליך עלולים אף הם להיות פוגעניים שלא לצורך כלפי החושף – בין אם החושף נדרש לספק מסמכים אישיים או שהמעסיק מצרף לכתבי הטענות שלו מסמכים אישיים של החושף. כבר היום, לשופט יש אפשרות למנוע פעולות גילוי מסמכים של הצדדים, כאשר אלו נגועות בחוסר תום-לב.<sup>217</sup> כאשר המסמכים המבוקשים אינם רלוונטים, והם נועדו להכביד על ההליך או להלך אימים על החושף, ניתן לומר כי זהו שימוש לרעה בהליכי משפט, האסור לפי תקנה 4 לתקנות סדר הדין האזרחי, או כהפרה של חובת בעלי הדין לנהוג בתום-לב ובהגינות דיונית לפי תקנה 3 לאותן תקנות.<sup>218</sup> מסמכים אשר רלוונטיים לליבת הסכסוך ניתן לבחון באופן ספציפי, תוך הטלת חיסיון עליהם או השחרה של חלקים מהם.

פיקוח זה על המסמכים השונים הנדרשים והנחשפים בהליך, על ידי מי מהצדדים אינו רק משימתן של השופטות, אלא גם, וביחוד, של עורכי-הדין של החושף, שצריכים להפגין ערנות לנושא, לבקש מבית-הדין, בעת הצורך, למנוע גילוי מסמכים מסוימים, להשחיר פרטים מסוימים במסמכים, או להטיל חיסיון על מסמכים.

#### 4.ב. ניהול רגשי של ההליך המשפטי

לצד הטמעתן של פרקטיקות מיוחדות טראומה, אפיק נוסף לניהול הרגש בהליך וליצירת אווירה חיובית הוא השופטת עצמה, נוכח מעמדה וכוחה. שופטות משתמשות ברגשות ובתגובות שלהן על מנת לנהל את הרגשות של שחקנים אחרים באולם.<sup>219</sup> מהנרטיבים עולה כי היו שופטות שהצליחו לייצר תחושת ביטחון באולם, על ידי יצירת אווירה פתוחה ומכבדת, שנתנה מקום למתדיין להביע את קולו. עם זאת, זה לא היה המקרה הנפוץ. לא כל תגובה רגשית היא ניהול מתאים של הסיטואציה. כך, למשל, לעיתים הבעת רגשות שנתפסת כלא מותאמת, כלא ראויה וכמפרה את הסדר באולם, תזכה לתגובה רגשית של כעס מצד השופטות.<sup>220</sup> עם זאת, כעס רק מגביר את הרצון

<sup>217</sup> רע"א 9288/07 גאזי איוב נ' שפיגל צבי, עמ' 5 (נבו 07.11.2007) ("יוצאים מכלל" הקלפים הגלויים" עשויים להיות מקרים בהם מוצדק חיסיון, וכן מקרים בהם יש חשש כי הגילוי והעיון מתבקשים למטרה זרה, או שלא בתום לב"); על היכולת למנוע גילוי מסמכים שאינם רלוונטי ראו תקנה 46 לתקנות בית-הדין לעבודה; על היכולת למנוע גילוי מסמכים שמטרתו הכבדה בלתי סבירה על הצד שכנגד ראו רע"א 9322/07 Gerber Products Company נ' חברת רנדי בע"מ, בפס" 8 (נבו 15.10.2008).

<sup>218</sup> ראו תקנות 3-4 לתקנות סדר הדין האזרחי, תשע"ט-2018, תקנות אלו חלות גם בבית-הדין לעבודה מכוח תקנה 180(א) לתקנות סדר הדין האזרחי.

<sup>219</sup> Scarduzio, לעיל ה"ש 22, בעמ' 305-306; Anleu & Mack, לעיל ה"ש 187, בעמ' 607-608 (אסטרטגיות ניהול שיפוטיות הכוללות יחס מכבד ואמפתיה).

<sup>220</sup> Scarduzio, לעיל ה"ש 22, בעמ' 305-306.

למעורבות ומעודד לקיחת סיכונים,<sup>221</sup> ועל כן עלול להחריף את התגובה של המתדיין. לחילופין, גם אם הבעת כעס תשיג מטרה של השבת הסדר לאולם, החוויה למתדיין עלולה להיות של השתקה. ניתן לדמיין תגובה מכילה יותר במקרה של התפרצות של מתדיין שמביע תסכול או רגש שלילי אחר. השופטת יכולה לפנות אליו תוך הכרה בחווייתו הרגשית באמצעות משפטים כגון: "אני מבינה שהסיטואציה קשה או מלחיצה" או "אני מבינה את הקושי בלשמוע את הדברים שנאמרים כאן". במקביל להכרה, יש לגדר את הזירה הרגשית על ידי חזרה על כללי ההתנהלות באולם והסבר כי תינתן למתדיין הזדמנות לדבר במועד מאוחר יותר, או אם מדובר בשלב מתקדם והמתדיין כבר דיבר לחדד את הצורך בהקשבה לשני הצדדים, וכי דבריו של המתדיין בעבר נשמעו ויילקחו בחשבון. פניה אמפתית שמכירה בכך כי ההתפרצות הרגשית נובעת מקושי או מטראומה קודמת, יכולה להחזיר את הסדר על כנו מבלי להשתיק את הצד הפגוע.

הניהול הרגשי באולם צריך לבוא לידי ביטוי ביצירת אווירה בטוחה לדוברים באמצעות הקפדה על התנהלות ראויה של כלל הצדדים, מניעה של הכפשות וחקירות לא רלוונטיות ושמירה על אווירה פתוחה ולא שיפוטית (ככל הניתן). גם תיאום הציפיות, שהוצע לעיל, יסייע בטיוב הניהול הרגשי של ההליך.<sup>222</sup> ניהול רגשי חיובי של ההליך אמנם רלוונטי לא רק להליכים של חושפי-שחיתות, אלא להליכים משפטיים באופן כללי, בהיותם אירועים משמעותיים ומעוררי רגש שיש בכוחה של השופטת לעצבם. עם זאת, הצורך בניהול רגשי חיובי של ההליך המשפטי מתחדד ומתעצם במקרה של חושפי-שחיתות, לנוכח הטראומה שחוו על רקע פגיעה במקום העבודה ובהינתן החשיבות החברתית הרבה של עידוד חושפים לחשוף שחיתויות לטובת החברה בכללותה. הליך של חושפי-שחיתות נובע, כאמור, מהתנכלות ומבגידה מוסדית שחוו החושפים במקום עבודתם, ובשל כך יכולתם לבצע רגולציה עצמית מוגבלת.<sup>223</sup> במצב זה אחריות השופטת לניהול ההליך באופן עירני ורגיש לצרכים של המתדיינים מתחדדת ביתר שאת ביחס לחושפי-השחיתות. ניהול רגשי נכון של ההליך יכול לייצר חווית הליך "ידידותית" יותר לחושף, שתעודד גם חושפים עתידיים.

#### 4.g. המפה הרגשית של חושפי-שחיתות ונפגעות עבירה

חיזוק לאפשרות ללמוד מפרקטיקות מיוחדות טראומה, ולצורך להתייחס לרגשות השונים שמציף ההליך, ניתן למצוא בהדהוד של ממצאי המחקר הנוכחי עם ממצאי מחקר קודם, של דנציג-רוזנברג ופלג, "Post" ופוסט טראומה: עיבוד רגשות של נפגעות תקיפה מינית בהליך הפלילי ובפייסבוק". מחקר זה בחן את חווייתן הרגשית של נפגעות עבירות מין בהליך הפלילי, תוך שימוש בשיטת מחקר איכותנית, והציג מפה רגשית, שלילית בעיקרה, במסגרת המפגש של הנפגעות עם מערכת המשפט הפלילי.<sup>224</sup> השחקנים העיקריים כלפיהם הופנתה הביקורת היו חוקרי המשטרה, הפרקליטים והסנגורים. הנפגעות תיארו כיצד האטימות של החוקרים ועורכי הדין יצרה אצלן תחושות של בושח ואשמה. הן חוו חוסר אמון והאשמת הקורבן מצד סוכני משפט אלו. חוסר ההיכרות שלהן עם המערכת הובילה לרגשות נחיתות וחוסר שליטה, בין היתר נוכח חוסר ההתייחסות לזכויותיהן לפי חוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2010. לצד זאת, הקהות רגשית של סוכני המשפט, כמו גם חוסר

<sup>221</sup> ראו Singh, Garg, Govind & Vitell, לעיל ה"ש 167, בעמ' Zhan, Ren, Fan & Luo; 237-240, לעיל ה"ש 178, בעמ' 10.

<sup>222</sup> לדוגמאות נוספות על דרכים לניהול ההליך באמצעות השופטת ברוח המשפט הטיפולי ראו Michael D. Jones, *Mainstreaming Therapeutic Jurisprudence into the Traditional Courts Suggestions for Judges and Practitioners*, 5 PHOENIX L. REV. 753, 759-771 (2012).

<sup>223</sup> Thau & Mitchell, לעיל ה"ש 185, בעמ' 1024.

<sup>224</sup> דנציג-רוזנברג ופלג, לעיל ה"ש 25, בעמ' 343.

היכולת של המערכת להכיל את המורכבות של הפגיעה, ואת סטייתן של הנפגעות מדמות "הקורבן האידיאלי" יצרה אצל הנפגעות רגשות של כעס ותסכול. רגשות אלו תורגמו לחוויה של אי צדק ולאובדן אמון במערכת שתוארה כמבכרת שיקולי יעילות וסגירת תיקים על פני צדק וכנאיבית אל מול מניפולציות של הצד שכנגד. סגירת תיקי חקירה של נפגעות הובילה לרגשות אכזבה ואף ייאוש כלפי המשטרה והפרקליטות.

בשני המחקרים ניתן לראות את החוויה השלילית שנוצרת במסגרת האינטראקציה עם הצד שכנגד ובפרט עורכי דינו, שפועלים על מנת לערער את האמינות של החושפים/הנפגעות. עם זאת, בניגוד למחקר הנוכחי, בו השופט היה גורם מעורר רגש משמעותי, במחקר של דנציג-רוזנברג ופלאג ניכר כי עיקר החוויות הרגשיות התעוררו מול מערכות המשטרה והפרקליטות, מערכות שחושפי-השחיתות פחות באים איתן במגע, בפרט במסגרת של הליך אזרחי בבית-הדין לעבודה. ועם זאת למרות ההבדל, ניתן לראות שהתחושות שתוארו על ידי חברי שתי הקבוצות דומות מאוד: כעס, תסכול, חוסר שליטה ואכזבה שנובעים מתפיסת השחקן המשפטי כמי שמתעלם מצורכי וזכויות החושף/הנפגעת ומעדיף שיקולים מערכתיים; מוטה לטובת הצד שכנגד, או לכל הפחות אינו מבין את המניפולציות שהוא מבצע; ואינו מסוגל להכיל סיפור מורכב. למרות השוני בגורם אליו מופנית הביקורת, השופט הפרקליטות והמשטרה הם כולם גורמים בעלי כוח לקבל החלטות בעלות השלכות משמעותיות על תוצאות ההליך המשפטי, ועל הרווחה של החושפים/הנפגעות, וייתכן שהדמיון בחוויה הרגשית נובע מהדמיון בפערי הכוחות בין שחקני משפט אלו לבין החושפים/הנפגעות.

זאת ועוד, יש לזכור שחושפי-שחיתות הם למעשה נפגעי עבירה, הגם שלא חוסים תחת סטאטוס זה בהליכים אזרחיים המתנהלים בבית-הדין לעבודה.<sup>225</sup> ההשוואה בין שתי הקבוצות מעלה את הצורך בבחינת החוויה והצרכים של נפגעי עבירות המצויות במדרג חומרה נמוך, שכן היא מאירה כי גם אלו חווים פגיעה שעלולה להתעצם נוכח הליך משפטי שאינו מותאם לה.

למרות הדגש הרב שניתן בנרטיבים של חושפי-השחיתות לרגשות שליליים, הם דיווחו גם על רגשות חיוביים בייחוד כלפי מעשיהם-שלהם, וכלפי עורכי-דינם, אך גם כלפי שופטים שנתפסו כהוגנים ובעלי רמה מקצועית, תוך תיאורם כמי שהיו נחמדים לחושפים. הדיווח על חוויות רגשיות חיוביות אצל נפגעות העבירה היה מועט באופן משמעותי, ונסב לרוב סביב מקרים בהם קיבלו יחס אישי חיובי מצד חוקרים או פרקליטים. הסבר אפשרי לפער בשכיחות הופעתם של רגשות חיוביים בנרטיבים של שתי הקבוצות עשוי להיות נעוץ בסוג ההליך המשפטי שבו נטלו חלק. בעוד שנפגעות עבירות מין השתתפו בהליך הפלילי ומעמדן הסתכם בהיותן עדות בלבד ולא צדדים להליך, חושפים נטלו חלק בהליך אזרחי שבו היו צדדים להליך וככאלה יתכן שתחושת השליטה שלהם הייתה גבוהה יותר (גם אם חלקית). כמוכן שגם סוג הטראומה שחוו הנפגעות לעומת החושפים עלול להשפיע על האופן בו נחוה ההליך בעניינם, על עוצמת התגובה הרגשית ועל תפיסת המציאות. עם זאת, ניתן לראות בשני המקרים כי יחס אישי, בגובה העיניים, התקבל באהדה ויצר תחושה חיובית.

זה המקום להדגיש שאנו לא מבקשות להקביל את טיב הפגיעה ו/או חומרת הפגיעה ו/או חומרת ההשלכות של חברי הקבוצות השונות. מובן שיש מגוון של סוגי פגיעה שנבחנים בעוצמתם

<sup>225</sup> ס' 5א לחוק הגנה על חושפי-שחיתות קובע כי התנכלות לעובדים שחשפו שחיתות היא עבירה פליית מסוג עוון.

והשלכותיהם על הפרט, ובכל מקרה אנשים שונים מגיבים לכל פגיעה באופן שונה. הדבר נכון בהסתכלות רחבה על נפגעי עבירה בכלל, אבל גם בתוך פילוח בסוגי עבירה ספציפיים כמו עבירות אלימות, עבירות מין וכו'. אנו רק מבקשות להאיר, בזהירות הנדרשת, קווי דמיון שעלו בשני מחקרים איכותניים, תוך הכרה בכך שלכתחילה, מחקר איכותני מבוצע על קבוצת מיקוד קטנה, ואינו מבקש להציג מסקנות נחרצות על בסיס כמותי.

## סיכום

המחקר הנוכחי מאיר לראשונה את החוויה הרגשית שנוצרת בעקבות ההליך המשפטי של מי שניהלו הליכים בבית-הדין לעבודה בעקבות מה שהם תופשים כהתנכלות בשל פעולתם כחושפי-שחיתות. המאמר מציע מיפוי רגשי שממנו עולה כי החוויה הרגשית של חושפי-שחיתות בבית-הדין היא מורכבת, ואינה רק שלילית או חיובית, אלא משתנה ומתפתחת לאורך ההליך. לצד זאת, ניכר כי הרגשות הדומיננטיים ביותר שתיארו החושפים ביחס לבית-הדין ולסוכני המשפט היו שליליים, וכללו בעיקר אכזבה, תסכול וכעס, פחד ופגיעות, ומתחת לפני השטח גם חוויה של כפיות טובה. המיפוי מאפשר הבנה מעמיקה יותר של חווית ההליך המשפטי מנקודת המבט של חושפים ושל האופן בו הוא משפיע על הפרט. יתרה מכך, הוא מחדד את הצורך לעשות שימוש בכלים פרקטיים מיוחדים-טראומה על מנת לסייע בעיבוד החוויה הרגשית בזמן ההליך המשפטי ובשיפורה.

בית-הדין לעבודה הוא זירה הרלוונטית לחברה כולה נוכח חלקו בעיצוב יחסי העבודה בישראל. עם זאת, ההליכים בבית-הדין לרוב אינם נבחנים בעדשות לבר-משפטיות המאפשרות ללמוד על ההליך ועל האופן שבו הוא משפיע על הפרט ועל החברה, לא רק במסגרת התוצאה המשפטית. למרות ההכרה בחשיבות יחסי העבודה על הפרט, לעיתים ישנו קושי להבין את היקף השלכות של הפגיעה במקום העבודה על הפרט, ואת האופן בו אלו מתורגמות אל ההליך המשפטי. המחקר הנוכחי בוחן לראשונה שאלות אלה ביחס לחושפי-שחיתות.

תרומתו התיאורטית של המחקר משתקפת בדיאלוג שתובנותיו מפתחות עם תורת המשפט הטיפולי ועם שדה חקר המשפט והרגש. המחקר מאיר היבטים שלרוב נותרים חבויים, ביחס לאופן שבו ההליך בבית-הדין לעבודה משפיע על רווחתם של חושפי-שחיתות הבאים בשעריו לקבלת סעד. ממצאי המחקר מחדדים את מקומם של רגשות שונים, חיוביים ושליליים, ואת יכולתם לדור זה בצד זה במסגרת ההליך המשפטי בבית-הדין לעבודה. הקיום הסימולטני של מגוון רגשות, לעיתים בעלי השפעות מנוגדות על התנהגות הפרט, מחדד את הצורך במחקרי-המשך שיעמיקו את ההבנה באשר ליחסי-הגומלין בין הרגשות השונים, ובאשר לגורמי ההנעה של הפרט במצב של ריבוי רגשות. יתרה מכך, רגשות אינם משפיעים רק על האדם החווה אותם, אלא משפיעים על הסובבים אותו.<sup>226</sup> סוגי רגש שונים ועוצמתם משפיעים על שיפוט אמינותו של בעל דין, על כוונותיו, על מעמדו ועל האינטראקציה שלו עם שחקנים אחרים בהליך.<sup>227</sup> המפה הרגשית שהוצגה במאמר זה עשויה להוות

<sup>226</sup> Rafaeli & Hareli, לעיל ה"ש 5, בעמ' 46-47.

<sup>227</sup> ראו לדוגמה Sara Landström, Karl Ask & Charlotte Sommar, *The Emotional Male Victim: Effects of Presentation Mode on Judged Credibility*, 56 SCAND. J. PSYCHOL. 99, 99 (2015); Ellen Wessel, Guri C. B. Drevland, Dag Erik Eilertsen & Svein Magnussen, *Credibility of The Emotional Witness: A Study of Ratings by Court Judges*, 30(2) LAW HUM. BEHAV. 221, 226-227 (2006) (שיפוט אמינותו של נפגע עבירה בהליך משפטי על ידי הדיוטות מושפע מהבעותיו הרגשיות, וזאת בניגוד לשיפוט האמינות על ידי שופטים מקצועיים); Alice K. Bosma, Eva Mulder, Antony Pemberton & Ad J. J. M. Vingerhoets, *Observer Reactions to Emotional Victims of Serious Crimes: Stereotypes and Expectancy Violations*, 24(9) PSYCHOL. CRIME LAW. 957, 971-972 (2018) (ישנו קישור בין סוג הרגש שמובע לסוג הפגיעה שקדמה לו ולמגדר הנפגע. כך לדוגמה גברים נפגעי עבירה שהביעו כעס נתפסו כפחות אמינים לעומת נשים או הבעה רגשית של עצב. התגובות כלפי הבעה רגשית של כעס



נקודת התחלה למחקרים עתידיים שיבחנו, למשל: את קווי דימיון ושוני בין קבוצות חברתיות שונות המשתתפות בהליך המשפטי; את היכולת לעצב פתרונות מותאמים לכל קבוצה, תוך למידה מקבוצות אחרות; את ההבנה כיצד רגשות מתעוררים באופן דומה או שונה במסגרת ההליך המשפטי ביחס לפגיעה שהניעה את ההליך; ואת האופן בו הרגשות השונים שנחשפו מתוך הנרטיבים של המרואיינים מעצבים את התקשורת ואת היחסים באולם בית המשפט ומחוצה לו. עולם מחקר זה אף יכול להיתרם רבות ממחקרים כמותניים, שיבדקו את התוצאות והמסקנות אליהן הגענו בקנה מידה רחב יותר. ריבוי מחקרים שישתמשו בשיטות מחקר שונות, ויבחנו קבוצות חברתיות שונות, יאירו ויפתחו את הבנתנו את עולם המשפט, את עולם הרגש ואת החיבור ביניהם.

### נספח – פילוח נתונים לגבי מרואייני המחקר

שם	סטטוס תביעה *במקרים רבים היו מספר הליכים בנושא. כאשר מצוין שמרואיין זכה וקיבל סעד שימור עבודה, מדובר בסעד שניתן בכל אחד משלבי ההליך ו/או במסגרת ההליכים הנלווים, לרבות סעדים זמניים (ככל שאלו לא נשללו בהמשך).	המשך העסקה אצל אותו מעסיק לאחר תביעה בסיום ההליכים	הכרה כחושף- שחיתות על ידי עמותות ו/או ארגון עובדים ו/או גורם מדיני
מיכאל	תביעה נדחתה	X	V
יעקב	זכה. סעד שימור עבודה, פיצוי כספי	V	V
דורה	פשרה. סעד שימור עבודה, פיצוי כספי	X	V
רוזה	זכתה. סעד שימור עבודה, פיצוי כספי	V	V
אלכסנדר	תביעה נדחתה	X	X
בן	זכה. סעד שימור עבודה	V	V
רון	זכה. סעד שימור עבודה	V	V
טומי וזהבה	עילה מכח חוק הגנה על חושפי- שחיתות נדחתה. פיצוי כספי בעילות אחרות	X	X
גיל	זכה. פיצוי כספי	X	X

היו יותר שליליות במקרים של אלימות פיזית ולא במקרים של אלימות מינית); Mary R. Rose, Janice Nadler & Jim Clark, *Appropriately Upset? Emotion Norms and Perceptions of Crime Victims*, 30(2) LAW HUM. BEHAV. 203, 215-217 (2006) (קיומן של ציפיות התנהגות מסוימות כלפי ההבעה הרגשית של נפגעי עבירה, והשפעת עצימות הרגש המובע על תפיסת האמינות של נפגעי עבירת אונס); Susan A. Bandes, *Share Your Grief but Not your Anger: Victims and the Expression of Emotion in Criminal Justice*, in THE EXPRESSION OF EMOTION: PHILOSOPHICAL, PSYCHOLOGICAL AND LEGAL PERSPECTIVES 236 (2016) (על סוגי רגש שנחשבים לגיטימיים אצל נפגעי עבירה).

		פשרה חסויה	אלי
V	X	זכה. פיצוי כספי	גיון
V	X	תביעה נדחתה	ריי
V	X	עילה מכח חוק הגנה על חושפי- שחיתות נדחתה. פיצוי כספי בעילות אחרות	אמנון
X	X	זכה. פיצוי כספי	יצחק
X	X	זכה. פיצוי כספי	טד
X	X	עילה מכח חוק הגנה על חושפי- שחיתות נדחתה. פיצוי כספי בעילות אחרות	פאולה
V	V	זכתה. סעד שימור עבודה, פיצוי כספי	תמר
X	X	עילה מכח חוק הגנה על חושפי- שחיתות נדחתה. פיצוי כספי בעילות אחרות	עזרא
X	X	תביעה נדחתה	איימי
V	V	זכה. סעד שימור עבודה, פיצוי כספי	דויד