

## "שרוי עובד ברוגז": כבוד, כעס ורגשות העובדים במשפט הלא פורמלי בתקופת המנדט

במאמר זה נבחן כיצד בתי המשפט האלטרנטיביים בארץ ישראל המנדטורית, ובמיוחד בית דין החברים של ההסתדרות, ביקשו לחנך את התושבים לאיפוק ולשליטה ברגשות חרף פגיעה בכבוד. במילים אחרות, נבחן כיצד ביקשו מוסדות אלה לחנך להתנהגות נטולת אלימות פיזית ומילולית כדי למנוע הדרדרות והסלמה בעקבות קנטור. המאמר מראה כיצד חלק דומיננטי ממשפטי הכבוד בבית הדין (תביעות בגין פגיעה בשם הטוב או בגין עלבון) עסק באסדרה ותיעול של רגשות כעס ורוגז – רגשות שעלו בין העובדים לבין עצמם ובינם לבין הפקידות ההסתדרותית. מדובר ברגולציה מורכבת: עליה לגלות הבנה לרגשות הנתבע (העובד) מצד אחד, ומהצד האחר להעניק לתובעים (פקידים ועמיתים) הגנה מפני עשיית דין עצמי על ידי הנתבעים; ובצד שני אלה – ניסיון למנוע הישנות של המקרים באמצעות חינוך והצגה של דרך הפעולה הראויה. כך פעל בית הדין כחלק מכור היתוך, או כור חינוך, שביקש למנוע גלישה של רגשות כעס ומצוקה להתנהגויות אסורות. הדבר נעשה כדי למנוע הפרה של הסדר הציבורי, הפועלי וההסתדרותי לטובת בניין הארץ והאומה, אך גם כחלק מהליך של חברות, תרבות (Civility),

\* פרפרזה על שירה של מרים ילן-שטקליס, "שרוי חתול ברוגז".

\*\* ד"ר אייל כתבן, מרצה בכיר במרכז האקדמי פרס; ד"ר בועז שנור, מרצה בכיר במרכז האקדמי שערי מדע ומשפט. רשימה זו היא חלק ממחקר רחב-יריעה העוסק בהתפתחות ובעיצוב של מושגי הכבוד בחברה הארץ-ישראלית המנדטורית – החל בסיום השלטון העות'מאני בארץ ישראל (ומעט קודם לכן), המשך בימי המנדט וכלה בערב הקמת המדינה – כפי שבאו לידי ביטוי בחקיקה ובפסיקה המנדטורית, כמו גם בפסקי דין של טריבונלים קהילתיים אלטרנטיביים. מחקר זה נעשה בתמיכת הקרן הלאומית למדע, מענק מס' 736/13. תודתנו לאליה אתקין, נתי גבאי, מיטל אהרן-גבאי, מירי כתבן, דוד מוצפי-הלר ואלה שדה, שסייעו במחקר ובאיסוף הנתונים בחלק זה של המחקר; תודה למשתתפי הסמינר המחלקתי במרכז האקדמי פרס על הערותיהם לטיוטת המאמר; כן תודה למשתתפי הסדנה הבין-לאומית בנושא "כבוד בחברות משתנות", בתמיכת הקרן הלאומית למדע, על הערותיהם; תודתנו לפרופ' דבורה ברנשטיין, לפרופ' דוד דה פריס, לפרופ' יוסי דוד, לפרופ' יאיר זלטנרייך, לפרופ' יורם שחר ולפרופ' רונן שמיר על עצותיהם הטובות בשלבים שונים של המחקר. תודתנו לקוראים האנונימיים ולמערכת כתב העת על הערותיהם ועל העריכה היסודית; תודה מיוחדת לצוותים של הארכיונים ששימשו בסיס למחקר זה: הארכיון הציוני המרכזי (אצ"מ), גנזך המדינה (ג"מ), ארכיון עיריית ירושלים וארכיון מכון לבון (אמ"ל) על תרומתם החשובה ועזרתם בעיקר בהנגשת חומרים ארכיוניים בהיקפים גדולים. בחלק מהציטוטים המופיעים במאמר הוסף ניקוד על ידי מערכת כתב העת כדי להקל עם קוראי המאמר. יובהר כי הניקוד לא מופיע במקור.

ובמיוחד חינוך לשליטה עצמית ולהיכרות עם המנעד המותר של התנהגויות המקובלות באינטראקציות בין-אישיות (בעיקר במקום העבודה).

### מבוא: מבבל עד ארץ ישראל

בשלהי התקופה העות'מאנית, ולמעשה עד שנות הארבעים של המאה הקודמת, נדונו בארץ ישראל מה שכונה אז "תביעות-כבוד", קרי: תביעות שבמרכזן הגנה על כבודם של מי שלכאורה נפגעו ממעשה של האחר כדיבור, בכתב או במעשה אלימות. הפגיעה בכבוד מתבטאת בפגיעה בהערכה החברתית כלפי אדם, למשל על ידי פרסום עובדות או דעות שיש בהן כדי לשנות את דעתם של אחרים על האדם (מה שנכנה להלן "לשון הרע" או "דיבה") או על ידי ביטוי פוגע, קללה וכדומה (מה שנכנה להלן "עלבון").<sup>1</sup> תביעות כבוד אלו התקיימו הן בבתי המשפט הממשלתיים (בריטיים) והן כמה שכונה "ערכאות אלטרנטיביות" או "בלתי-פורמליות", ובמיוחד בית משפט השלום העברי ובית דין החברים של ההסתדרות.<sup>2</sup> יש עיסוק מחקרי רב, לרבות היסטורי, בערכאות אלטרנטיביות.<sup>3</sup> ערכאות אלו פעלו באזורים גאוגרפיים שונים;<sup>4</sup> בדרך כלל שפטו בהן שופטים "הדיוטות"<sup>5</sup> ולעתים היו אלה משפטנים. לערכאות אלו היו תפקידים ומעמדות מגוונים: מעצם היותן נטועות במסגרת חברתית מסוימת, הן אפשרו למנוע הפרה של הסדר החברתי;<sup>6</sup> הן אפשרו לבסס את יסודות

- 1 להבחנה בין דיבה לעלבון ראו למשל Samantha Barbas, *The Social Origins of the Personality* (2015) 393, 413 *RUTGERS U. L. REV.* 67 *Torts*.
- 2 ערכאה אלטרנטיבית נוספת היא זו של בית דין הכבוד של הקונגרס הציוני. לא נעסוק כאן בערכאה זו, שכן היא מתמקדת בסכסוכי כבוד בעיקר (אך לא רק) בקרב ההנהגה הציונית. בכך נעסוק במקום אחר.
- 3 לחיבור כללי בתחום ראו למשל, THE POLITICS OF INFORMAL JUSTICE (Richard L. Abel ed., 1982); לניתוח סוציולוגי מקיף של מיישבי סכסוכים, ממתנדבים ועד שופטים מקצועיים, ולהשפעת דמותו של מיישב הסכסוך על התנהלותו ראו Richard L. Abel, *A Comparative Theory of Dispute Institutions in Society*, 8 *LAW & SOC'Y REV.* 217 (1973).
- 4 כך, למשל, בדרום-אפריקה ובצפון-אירלנד, כדוגמה לשתי חברות מפולגות. ערכאות אלו פעלו בעיקר בטיפול הבלתי-פורמלי באלומות, לרבות בטיפול בקורבנות באמצעות צדק בלתי-פורמלי. להרחבה בנושא ראו COLIN KNOX & RACHEL MONAGHAN, *INFORMAL JUSTICE IN DIVIDED SOCIETIES: NORTHERN IRELAND AND SOUTH AFRICA* (2002); Catherine S. Meschievitz & Marc Galanter, *In Search of Nyaya Panchayats: The Politics of a Moribund Institution*, in 2 *THE POLITICS OF INFORMAL JUSTICE* 47, 47-79 (Richard L. Abel ed., 1982) (מערכת של בתי משפט כפריים בהודו שנפגעה במאה התשע-עשרה במהלך השלטון הבריטי).
- 5 "הדיוטות", קרי: נציגים מהציבור או נציגי ארגון (דוגמת ההסתדרות) שאינם בעלי ידע משפטי. להרחבה על שופטים הדיוטות ראו JOHN P. DAWSON, *A HISTORY OF LAY JUDGES* (1960).
- 6 Richard L. Abel, *The Contradictions of Informal Justice*, in 1 *THE POLITICS OF INFORMAL JUSTICE* 267, 288 (Richard L. Abel ed., 1982) ("By mediating conflict, informal justice reduces the potential for social disruption").

הכלכלה,<sup>7</sup> ובצד אלה סייעו ביצירת אסימילציה בין מהגרים<sup>8</sup> – דינמיקה שתבוא לידי ביטוי גם בהקשר הארץ-ישראלי.<sup>9</sup> תפקיד חשוב בהקשר זה מילא בית דין החברים של ההסתדרות, שטיפל בסכסוכים בקרב העובדים – בין השאר, במטרה למנוע הפרות סדר, ובכלל זה אלימות מילולית ודיבת המוסדות,<sup>10</sup> ולאפשר שליטה חברתית במקומות העבודה.<sup>11</sup> עיון שיטתי בפסיקת הכבוד של בית דין החברים של ההסתדרות מעלה – בשונה מהאינטואיציה הראשונית, שלפיה הרוגז יאפיין את התובע (בדרך כלל המעסיק או בעל תפקיד הסדרות) שתובע את תביעת הכבוד – כי חלק ניכר מפסקי הדין התמקדו דווקא ברגשות הרוגז או הכעס של הנתבע (בדרך כלל העובד התוקפן לכאורה). על פי רוב נגרם רוגז זה מהתנהגות התובע (הקורבן לכאורה) שפגעה (או איימה לפגוע) באינטרסים הבסיסיים של הנתבע – כבודו, כושר הפרנסה שלו ועוד.<sup>12</sup> רוגז זה הועצם לא פעם על רקע מצוקות העובדים באותה תקופה, לרבות בשל קשיי הבנה, קשיי הסתגלות ועוד. כל זאת, במציאות של אוכלוסייה הטרוגנית, צומחת ומשתנה. מרבית המקרים אינם תביעות דיבה אלא תביעות עלבון; כפי שנראה, יש בהם גם ביטוי משמעותי לאקטים אלימים מצד הנתבעים.<sup>13</sup> ממגוון המקרים אפשר ללמוד גם שיעור בנוגע למציאות היום-יומית של העובדים באותה תקופה, מציאות שכדרך כלל איננו נחשפים אליה.

- 7 שם (“informal legal institutions neutralize conflict that could threaten state or capital”).
- 8 Christine B. Harrington, *Delegalization Reform Movements: A Historical Analysis*, in 1 THE POLITICS OF INFORMAL JUSTICE 35, 43 (Richard L. Abel ed., 1982) (על בית משפט petty litigation בין מהגרים. עולה כי דווקא התיקים הקלים היו הדומיננטיים מבחינת התושבים); וכן ראו David De Vries, *The National Construction of a Workers' Moral Community: Labor Informal Justice in Early Mandate Palestine*, in THE HISTORY OF LAW IN A MULTI-CULTURAL SOCIETY: ISRAEL 1917-1967, at 37, 43, 57 (Ron Harris et al. eds., 2002) (הממקם את חשיבותו של בית הדין בפעולתו בנוגע למתחים שנוצרו בקהילה העובדת של עולים חדשים).
- 9 בהקשר זה ראו אייל כתבן “מי בעל הבית?": הקרנטינה ובדיקת העולים בשערי ארץ-ישראל 1929-1918 "קורות 20 לז, לז-עא (2010); Eyal Katvan, *The 'Overcrowding the Profession' Argument and the Professional Melting Pot*, 19 INT'L J. LEGAL PROF. 301, 301-313 (2012).
- 10 Jonathan Garlock, *The Knights of Labor Courts: A Case Study of Popular Justice*, in 1 THE POLITICS OF INFORMAL JUSTICE 17, 22, 32 (Richard L. Abel ed., 1982) (המאה התשע-עשרה, בארצות-הברית).
- 11 Richard Hofrichter, *Neighborhood Justice and the Social Control Problems of American Capitalism: A Perspective*, in 1 THE POLITICS OF INFORMAL JUSTICE 207, 215 (Richard L. Abel ed., 1982).
- 12 ראו את תפיסת הכבוד המוצגת אצל RICHARD S. LAZARUS, *EMOTION AND ADAPTATION* (1991) שטוען כי כעס נגרם כתוצאה מנזק, מאובדן או מאיום על תפיסת העצמי, שנגרמו מהתנהגות שבה בחר צד מסוים; כן ראו NANCY SHIELDS KOLLMANN, *BY HONOR BOUND: STATE AND SOCIETY IN EARLY MODERN RUSSIA* 29 (1999).
- 13 JEROME NEU, *STICKS AND STONES: THE PHILOSOPHY OF INSULTS* ראו לדיבה בין עלבון לדיבה ראו KOLLMANN, *לעיל ה"ש 12, בעמ' 96* (2008) 176-179; כן ראו

דינמיקת הדברים שנציג מזכירה במידה רבה את סיפור מגדל בבל, שבו שם האל שפות שונות בפיהם של בוני המגדל. כליל זה של שפות הביא – עם המתח הכרוך בעבודה הקשה – גם למריבות שנבעו מאי־הבנה, להפסקה של מפעל הבנייה ולהפצת העובדים לקצווי תבל. להבדיל, לפרויקט בניין הארץ בתקופת המנדט, המשקף מגמה של קיבוץ גלויות, הגיעו שבי ציון אחרי אלפי שנות גלות, מתרבויות מגוונות, כשבפיהם שפות שונות.<sup>14</sup> הם הגיעו לארץ חדשה־ישנה, רבים מהם חסרי כול ומשוועים לעבודה. בכליל זה של תרבויות ושפות, במתח העבודה והפרנסה, החלו חלקם מתקוטטים – מילולית ופיזית. לעתים נבעו המחלוקות מאי־הבנת דבריו או כוונתו של בן־השיח; לעתים האלימות המילולית גררה אלימות פיזית. האלימות כוונה הן כלפי עובדים אחרים הן כלפי הפקידות כגון מנהלי העבודה, מסדרי העבודה ומזכירי אגודות הפועלים.<sup>15</sup> הפעם לא בבניין מגדל עסקינן אלא בבניין אומה.<sup>16</sup> ההנהגה (הנהגת היישוב והנהגת הפועלים) סברה כי על כור ההיתוך לתרבת ולחנך את העובדים, לקבוע את כללי היסוד ולהסביר כיצד יש ליישב סכסוכים. יצירת המכנים המשותפים הייתה לנדבך חיוני, מתוך הבנה שבמציאות רבת־תרבותית ורב־לשונית דרושה יד מכוונת שתיתן מענה למצוקות ותכיר בכעס וברוגז, ובה בעת תגביל את ביטויי הכעס הלגיטימיים. צריך היה ליתן מענה ופתרון לסכסוכים על רקע פגיעה בכבוד ולביטויי כעס אלימים (מילולית או פיזית), כדי שאלו לא יתעצמו ולא יהפכו בעצמם למכנה המשותף (הנמוך ביותר) של העובדים, חברי המנגנון ההסתדרותי, המעסיקים ועוד – מכנה העלול להפר את הסדר הפועלי ואת בניין האומה.

במאמר זה נעסוק בדרך שבה יישב בית הדין את הסכסוך, תוך ניסיון לפענח ולהבין את רגשות הצדדים. נבקש לבחון כיצד ניסו בתי המשפט האלטרנטיביים לחנך את העובדים לאיפוק ולשליטה ברגשות חרף תחושת כעס ופגיעה בכבוד. הכבוד המשתקף במשפטי הכבוד מאפשר להבין טוב יותר את רוח התקופה ואת אופן הטיפול המשפטי ברגשות הציבור (ציבור העובדים). נראה כי חלק דומיננטי ממשפטי הכבוד עסקו באסדרת רגשות ובתיעול רגשות – בין העובדים לבין עצמם ובין העובדים לפקידות ההסתדרותית. מדובר ברגולציה המורכבת מהבנה לרגשות העובד, מהגנה על הפקידים מפני עשיית דין עצמי ומניסיון למנוע הישנות של המקרים באמצעות חינוך והצגת דרך הפעולה הראויה בפעם הבאה. למעשה, בלי משים פעל בית הדין כמעין פסיכולוג ארגוני־תעסוקתי שנועד למנוע ולתעל את רגשות העובדים בתקופה משברית, ובכך פעל כחלק מ"כור חינוך" שביקש למנוע גלישה של רגשות כעס ומצוקה אל התנהגויות אסורות, במטרה למנוע הפרה של הסדר הציבורי, הפועלי וההסתדרותי לטובת בניין הארץ והאומה. נבסס את הדברים על הספרות התאורטית של היסטוריה ורגשות, תוך התמקדות ברגש הכעס של הפועלים. נראה כיצד בית הדין, אינטואיטיבית, פעל בנוגע לרגשות כאילו עיין קודם לכן בשורה של מחקרים

14 לאנגליה דומה ראו Liora R. Halperin, *Babel in Zion: Jews, Nationalism, and Language* (2015), at 6-7. ראו שם גם על החברה הארץ־ישראלית הרב־לשונית.

15 ראו De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 44 (מתאר את המתחים, עד כדי אלימות, בין עובדים ובין עובדים לנציגי ההסתדרות).

16 שם, בעמ' 37, 39.

בני־זמננו, העוסקים בטיפול ובתיעול רגשות ככלל ורגשות עובדים בפרט, וסיפק דרכים לשלוט באותם רגשות. במילים אחרות, מאמר זה מסביר כיצד ערכאות אלטרנטיביות בתקופת המנדט לקחו חלק משמעותי בכור ההיתוך או בכור החינוך של בניין הארץ. המאמר מתאר גם את יכולתן של הערכאות האלטרנטיביות להבנות או לרסן את רגשות הפרט – ומכאן תרומתו של המאמר לתחום הידע של משפט ורגשות. המאמר מדגים את כוחה של ערכאה אלטרנטיבית (מתמחה, במובן זה שעסקה בעיקר ביחסי עבודה) במציאות רבת־תרבותית, עובדה המדגישה את חשיבותן של ערכאות מתמחות כיום, ובראשן בית הדין לעבודה. בפרק א' של המאמר נסקור את הרקע לאמור במחקר זה: הערכאות האלטרנטיביות בארץ ישראל המנדטורית ומצבו של העובד ההסתדרותי, מושגי הכבוד, ביטויי הרגש במבט היסטורי וסוגיית הכבוד והפגיעה בו (באמצעות עלבונות) בקרב העובדים והטיפול בהם בעבר ובהווה; לאחר מכן נציג בפרק ב' את המתודולוגיה של המחקר; בפרק ג' ננתח דוגמאות מפסיקת בית הדין של ההסתדרות בעניין רגשות הרוגז של העובדים; בפרק האחרון נפתח את הדין בממצאים ונסכמם.

## א. רקע: כבוד וכעס – וערכאות אלטרנטיביות

### 1. ערכאות אלטרנטיביות בארץ ישראל המנדטורית ומצבו של העובד ההסתדרותי

שתי הערכאות המרכזיות בארץ ישראל – בית משפט השלום העברי ובית דין החברים של ההסתדרות – זכו למחקר משלהן.<sup>17</sup> לשתי הערכאות מאפיינים שונים וייחודיים: בעוד שבבית משפט השלום העברי המתדיינים היו בעיקר בנות ובני החברה האזרחית הארץ־ישראלית, בבית הדין של ההסתדרות דובר ככלל במתדיינים מקרב הפועלים (לעתים אל מול המוסדות). במשפט השלום העברי, תביעות הכבוד משקפות בעיקר סכסוכים שמקורם בפערי מעמד ובפערי מגדר בין תובעים/ות לנתבעים/ות; כלומר הטיפול ב"כבוד" בערכאה זו ומושגי הכבוד שהתגבשו בה נועדו לגשר על פערים במגדר ובמעמד. לעומת זאת, במשפט החברים של ההסתדרות, חלק דומיננטי ממשפטי הכבוד עוסקים באסדרה של רגשות ובתיעולם – בין העובדים לבין עצמם ובין הפקידות ההסתדרותית.

אף על פי שבית משפט השלום העברי אינו תופס חלק מרכזי במחקר זה, ראוי להציגו בקצרה. בית משפט זה עסק בעיקר בסכסוכים בעלי אופי כללי בין יהודים בארץ ישראל. בית המשפט פעל כערכאה קהילתית כבר בשלהי התקופה העות'מאנית ולאחר מכן בתקופת המנדט. יוזמיו ומקימיו היו, בין השאר, ד"ר ארתור רופין וד"ר יעקב טהון. לשיטתו של מרדכי בן־הלל הכהן, שהיה אף הוא מראשיו של בית המשפט, נועדה ערכאה זו "ליתן מענה

17 ראו למשל פלטיאל דיקשטיין תולדות משפט השלום העברי: מגמותיו, פעולותיו והשיגיו (1964); ראו גם אצל אייל כתבן "לא עוד 'פטרוליה לייפוי הסלט': כניסתן של נשים לתפקידי שיפוט ופרקליטות בארץ־ישראל ובמדינת־ישראל" עיוני משפט לב 69 (2010) (על נשים שופטות במשפט שלום העברי); De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 37-74; רונן שמיר "לקס מוריאנדי: על מותו של משפט ישראל" רבת־תרבותיות במדינה דמוקרטית ויהודית – ספר הזיכרון לאריאל רון־צבי ז"ל 589, 589-632 (מנחם מאוטנר, אבי שגיא ורונן שמיר עורכים, 1998).

לתרבות השוחר שאפיינה את הערכאות השיפוטיות העות'מאניות באותה תקופה" וכן, לדבריו, לתת מענה לבר"ץ שלא מילא את תפקידו השיפוטי-קהילתי.<sup>18</sup> על פי כמה אומדנים, 5% מהתיקים שנדרונו לפני בית משפט השלום העברי היו ידועים כמשפטי כבוד.<sup>19</sup> שמיר טוען כי האינטרס הפרופסיונלי – זה של עורכי-הדין שביקשו לשמר את כוחם כמייצגים ופרצו לזירה זו הן כשופטים והן כמייצגים, תוך יצירת מערך פורמליסטי וביורוקרטי – הוביל לירידה במעמד של ערכאה זו.<sup>20</sup>

כאמור, בית דין החברים של ההסתדרות טיפל בסכסוכים בין חברי ההסתדרות-העובדים ובסכסוכים בינם לבין הפקידות ההסתדרותית. בית הדין הוקם בשנת 1921 ולפחות בעשור הראשון פעל באמצעות שופטים הדיוטות שנבחרו מקרב העובדים. ערכאה זו עמדה במרכז העבודות של דה פריס<sup>21</sup> ושל בריאון ודה פריס.<sup>22</sup> עבודותיהם מראות כי גם ערכאה זו איבדה ממעמדה בשנות השלושים, עם קבלת התקנון שהכניס בה פורמליזם וממד בירוקרטי, תוך הכנסה ושילוב של עורכי-דין במנגנון, בדומה לבית משפט השלום העברי. גם ערכאה זו עסקה במשפטי כבוד. לפי הנתונים שהציג דה פריס, מתוך 930 תיקים שנדרונו בין 1922 ל-1929, 113 היו תיקי כבוד.<sup>23</sup> בית הדין היה גם מסגרת מחנכת שנועדה "[...] להקל על מתחים חברתיים, להסדיר היחסים בין העובדים, ובינם ובין המוסדות השיתופיים".<sup>24</sup> אנו משערים כי לערכאה זו היו שורשים או לפחות השפעות מהתרבות הרוסית,<sup>25</sup> שבה ההגנה על כבוד – לפחות בין הכפריים הרוסיים – תפסה מקום מרכזי בפעילות של בתי המשפט

- 18 ראו למשל מרדכי בן-הלל הכהן "משפט-השלום העברי בארץ ישראל" אתחלתא כרך ב (התש"ב).
- 19 שם, בעמ' 18.
- 20 ראו RONEN SHAMIR, THE COLONIES OF LAW: COLONIALISM, ZIONISM AND LAW IN EARLY MANDATE PALESTINE (2000); שמיר, לעיל ה"ש 17, בעמ' 617-632; השוו ניר קידר **משפט כחול-לבן – זהות ומשפט בישראל מאה שנים של פולמוס** 40-51 (2017).
- 21 De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 41 "it evolved into a cultural institution, operating on the boundary between the 'internal' world of the Labor community and the 'external' sphere of workers' and Labor's economic and political experiences".
- 22 שני בריאון ודוד דה פריס "במיטת סדום של פרופסיונליזם: עורכי דין ועיצובו של משפט-החברים של ההסתדרות בשנות העשרים והשלושים" **עבודה, חברה ומשפט** ח 15, 38-15 (2001).
- 23 De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 57; עוד הוא מסביר כי תביעות דיבה לא היו קשורות רק במתחים בין-אישיים אלא גם בהתנגדות למה שכינה 'local authority' (שם, בעמ' 45).
- 24 שם, בעמ' 47, 63; כן ראו Harrington, לעיל ה"ש 8, בעמ' 51 "The domestic relations, small claims, and conciliation courts called 'socialized courts' in the sense that their procedure and remedies focused on diagnosis, prevention, cure, education") לערך המחנך בערכאות אלו ראו Stephen Baister, *The Court as Educator: The Social Courts System of The German Democratic Republic*, 18 J. LEGAL HIST. 47, 47-48 (1997).
- 25 ראו KOLLMANN, לעיל ה"ש 12; כן ראו פרטיכל משיבת המזכירות, 13.2.1947, IV-208-4123, אמ"ל. בדברני ניר-רפאלקס: "גם בפגיעה גופנית יש לראות מעשה עלבון. ברוסיה היו 2 מושגים של עלבון: עלבון גופני ועלבון במילים [...]."

המקומיים.<sup>26</sup> בהקשר זה מרתק לגלות כי באותה תקופה נערכו ברוסיה קמפינים לתרבות עובדים להימנע משימוש בקללות, שגם להן היה תפקיד חברתי (של יצירת זהות-חברתית) – שוב, דוגמה לשילוב שבין קללות, רגשות ושליטה-חברתית.<sup>27</sup> נראה כי בית הדין פעל למעשה גם כמה שתואר אצל ברנשטיין וחסייסי "משימת תרבות" (*civilizing mission*) – לא מטעם שלטון המנדט אלא מטעם שלטון ההסתדרות.<sup>28</sup>

חשוב לציין כי גורמים רבים בתקופת המנדט הביאו לכך שהרכבה מהעובדים היהודיים (בעיקר מקרב העולים החדשים) נשענו על המוסדות של ההסתדרות וחברת העובדים ופיתחו תלות ניכרת בהם בכל תחומי החיים.<sup>29</sup> ראשית, קשיי הפרנסה בארץ ישראל המנדטורית היו ניכרים,<sup>30</sup> ואצל נשים היו קשים במיוחד.<sup>31</sup> במשך רוב תקופת המנדט הביאה התחרות בין העבודה העברית לזו הערבית לירידה בשכר ששולם לפועלים ולקשיים במציאת עבודה;<sup>32</sup> כמו כן, בתקופה זו סבלה ארץ-ישראל מתקופות ארוכות של משבר כלכלי, שבהן הגיעה האבטלה לעשרות אחוזים,<sup>33</sup> ובהיעדר רשת ביטחון סוציאלי ממשלתית נוצר מחסור של ממש. מעבר לכך, מרבית הפועלים סבלו ממוביליות גבוהה בעבודה ועברו ממקום עבודה אחד למשנהו בתכיפות גבוהה, מה שחייב חיפוש עבודה מתמיד. ההסתדרות וגופים אחרים של חברת העובדים (מועצות פועלים, אגודות מקצועיות, ועדי עובדים)<sup>34</sup> ניסו (ובמידה רבה גם הצליחו) לארגן את העבודה באמצעות לשכות עבודה. עובדי הלשכות איתרו מקומות

- 26 JANE BURBANK, RUSSIAN PEASANTS GO TO COURT: LEGAL CULTURE IN THE COUNTRYSIDE, ראו 26  
1905-1917 (2004).
- 27 S. A. Smith, *The Social Meanings of Swearing: Workers and Bad Language in Late Imperial and Early Soviet Russia*, 160 PAST & PRESENT 167, 189-202 (1998)
- 28 Badi Hasisi & Deborah Bernstein, *Multiple Voices and the Force of Custom on Punishment: Trial of 'Family Honor Killings' in Mandate Palestine*, 34 Law & Hist. Rev. 115, 115-154 (2016).
- 29 רוד דה פריס אידאליזם וביורוקרטיה – שורשיה של חיפה האדומה 7, 10, 111 (1999) (להלן: דה פריס אידאליזם); לאוטוביוגרפיה של עולה חדשה בארץ באותן שנים, שבה אפשר לראות את מידת ההישענות על מוסדות ההסתדרות, ראו הניה פקלמן חיי פועלת בארץ (התמצ"ה).
- 30 הפעילות הכלכלית העיקרית בשנות העשרים הראשונות הייתה סלילת כבישים וכמעט אי-אפשר היה למצוא עבודה אחרת. ראו דבורה ברנשטיין אשה בארץ-ישראל – השאיפה לשוויון בתקופת היישוב 31 (1987) (להלן: ברנשטיין אשה).
- 31 שם, בעמ' 11, 47-45, 111-112.
- 32 ליחסים בין העבודה העברית לזו הערבית ראו DEBORAH S. BERNSTEIN, CONSTRUCTING BOUNDARIES: JEWISH AND ARAB WORKERS IN MANDATORY PALESTINE (2000); ראו גם דה פריס אידאליזם, לעיל ה"ש 29, בעמ' 12, 48-47, 62 (פועלים קומוניסטיים היו בתפר שבין הפועלים היהודים לפועלים הערבים, מה שהוביל להשמצות נגדם).
- 33 שם, בעמ' 46-49, 211; ברנשטיין אשה, לעיל ה"ש 30, בעמ' 71 (בשנת 1927 הגיעה האבטלה לכשליש מכוח העבודה הכללי וכ-35% מכלל השכירים).
- 34 הפועלים התאגדו בצורות שונות ותחת מפלגות שונות. אנו מתייחסים לכלל צורות ההתארגנות כמקשה אחת על אף ההבדלים ביניהן, שכן להבדלים אלה אין חשיבות לנושא המאמר. ראו דה פריס אידאליזם, לעיל ה"ש 29, בעמ' 62-67, 71-85. להרחבה על אודות האגודות ובעלי התפקידים ראו סמדר אוטולנגי אגודות שיתופיות – דין ונוהל כך א 18-19 (1995); אביטל

עבודה אפשריים, פנו למקומות עבודה כדי להבטיח העברה מאורגנת של העבודה בתנאים סבירים וחילקו את מקומות העבודה בצורה הוגנת (לדעתם) בין חברי ההסתדרות.<sup>35</sup> הדבר הביא לתלות כלכלית גבוהה ומתמדת של הפועלים בלשכות העבודה.<sup>36</sup> לתלות זו תרמה גם העובדה שלחלק ניכר מהיישוב היהודי שעלה ארצה בעלייה השנייה ואילך לא היו בארץ נכסים שאפשר להישען עליהם בתקופות משבר או אבטלה ואף לא רשת תמיכה משפחתית שדרכה יכלו להשתלב בשוק העבודה.<sup>37</sup>

גם מבחינה בריאותית התפתחה אצל העובדים תלות בהסתדרות וכתנועת העבודה, שכן בהיעדר שירותי בריאות ממשלתיים ובשל המצוקה הכלכלית של חלקים ניכרים מהיישוב, הדרך המרכזית לקבלת שירותי בריאות הייתה להיות חלק מקופת חולים, מה שהיה מותנה בהצטרפות להסתדרות. לשירותי הבריאות הייתה חשיבות מיוחדת בשל התחלואה הגבוהה אצל בני היישוב (שנבעה בחלקה מהעיסוקים המסוכנים שבהם עסקו).<sup>38</sup>

יתר על כן, ההסתדרות שאפה ליצור חברה אוטופית שבה יסופקו צורכי החברים ככל תחומי החיים על ידי גופים הסתדרותיים.<sup>39</sup> לפי הדגם האוטופי, החבר יגור בשכונות שיבנו גופים הסתדרותיים או בתי לינה לרווקים ורווקות<sup>40</sup> שהמגורים בהם יותנו בחברות בהסתדרות; יקנה את מוצרי היסוד בצרכנייה הקואופרטיבית של ההסתדרות; יאכל במטבח הפועלים שבו גם תתנהל הפעילות החברתית<sup>41</sup> וכיוצא באלה.<sup>42</sup> שאיפה זו הוגשמה במידה משתנה ממקום למקום ומתקופה לתקופה, אך בעיקרו של דבר היא יצרה תלות גוברת של הפועל במוסדות ההסתדרות.<sup>43</sup>

מעבר לצרכים גשמיים אלה שאפו ההסתדרות ותנועת העבודה להקים גם תרבות פועלים ייחודית.<sup>44</sup> אכן, בפועל היוו ההסתדרות ותנועת העבודה גם מסגרת חברתית ואידאולוגית שדרכה יכלו העולים החלוצים לממש את חזונם הציוני לבנות את הארץ ושהתפתח בה הווי מיוחד לפועלים.<sup>45</sup> אספות החברים למיניהן של תנועת העבודה היו דרך הבילוי המועדפת,<sup>46</sup>

מרגלית "היערות אשר בהם נרדה את הדבש": חוק, ארגון ומבנה תאגידי בחברת העובדים" עיוני משפט כו 451 (2002).

- |    |   |
|----|---|
| 35 | ברנשטיין אשה, לעיל ה"ש 30, בעמ' 96-90.  |
| 36 | דה פריס אידאליזם, לעיל ה"ש 29, בעמ' 62-63.  |
| 37 | BERNSTEIN, לעיל ה"ש 32, בעמ' 24.  |
| 38 | ברנשטיין אשה, לעיל ה"ש 30, בעמ' 46; אייל כתבן ובוועז שנור "דברים לא נכונים ועובדות לא אמתיות, הפוגעות בכבודי בתור רופאה ואיש": על כבודם ומעמדם של רופאים טרם קום המדינה" קורות (טרם פורסם). |
| 39 | ברנשטיין אשה, לעיל ה"ש 30, בעמ' 33 והאסמכתאות המובאות שם.   |
| 40 | שם, בעמ' 37.  |
| 41 | שם, בעמ' 36.  |
| 42 | ראו צבי גנין ורות חשמן קרית חיים (ארלוזורוב) – נסיון באוטופיה עירונית 1933 – 1983 (1984) (על קריית חיים כדגם ראשון של חיים אוטופיים אלה).   |
| 43 | דה פריס אידאליזם, לעיל ה"ש 29, בעמ' 111.  |
| 44 | שם, בעמ' 122-124.   |
| 45 | ברנשטיין אשה, לעיל ה"ש 30, בעמ' 36-39.  |
| 46 | דה פריס אידאליזם, לעיל ה"ש 29, בעמ' 115 (גם לשכות העבודה עצמן נהפכו למקום מפגש חברתי והדיונים בהן על חלוקת העבודה יצרו תחושת שייכות והדריות בין הפועלים לבין עצמם                           |



ומערכת הקשרים החברתיים של החלוצים הורכבה ברובה מחברי הסדרות שראו בחברות בה ערך חשוב. תנועת העבודה גם הוציאה עיתון וספרים וכך סיפקה לחבריה שירותי בידור והשכלה.<sup>47</sup> לתחושת השייכות תרמה גם העזרה ההדדית שבמסגרתה העלו כל הפועלים מס לטובת חבריהם המובטלים ואף ויתרו על מקומות עבודה כדי שאחרים יוכלו ליהנות מהם.<sup>48</sup> תלות עמוקה זו של הפועלים בהסדרות<sup>49</sup> הביאה במשך הזמן גם לצמיחה של אידאל מוסרי-פועלי ולהקמת מערכת ליישוב סכסוכים בתוך תנועת הפועלים – בית דין החברים של ההסדרות.<sup>50</sup>

## 2. כבוד

כידוע, ”כבוד“ הוא מושג רווי משמעויות בשפה העברית. קמיר, למשל, מציעה לו ארבע משמעויות: honor, dignity, respect ו־glory.<sup>51</sup> מנגד, פוסט (Post) סבור כי ”שם טוב“ הוא מושג בן שלושה רכיבים: property, honor ו־dignity.<sup>52</sup> אפיה (Appiah), דארול (Darwall) ואחרים מציעים המשגות משלהם לסוגי כבוד.<sup>53</sup> מדובר במושג טעון בעל היסטוריה ארוכה<sup>54</sup> שקיבל יחס שונה בתרבויות שונות.<sup>55</sup> בישראל יש עיסוק מחקרי רב בנושא הכבוד (dignity),<sup>56</sup> הן במורשת המשפט-העברי<sup>57</sup> הן במחקר העכשווי,<sup>58</sup> וניתן לו מעמד בכורה. גם המחקר על

ובין הפועלים לבין המוסדות).

- 47 ברנשטיין אשה, לעיל ה”ש 30, בעמ’ 11.
- 48 דה פריס אידאליזם, לעיל ה”ש 29, בעמ’ 116.
- 49 לב לואיס גרינברג ההסדרות מעל הכל 25 (1993).
- 50 דה פריס אידאליזם, לעיל ה”ש 29, בעמ’ 141-146.
- 51 אורית קמיר שאלה של כבוד – ישראליות וכבוד האדם 19-42 (מהדורה שנייה, 2005).
- 52 Robert C. Post, *The Social Foundations of Defamation Law: Reputation and the Constitution*, 74 CAL. L. REV. 691-721 (1986).
- 53 KWAME ANTHONY APPIAH, THE HONOR CODE: HOW MORAL REVOLUTIONS HAPPEN 14, 130, (2010); 177 (2013); STEPHEN DARWALL, HONOR, HISTORY, AND RELATIONSHIP (2013); וראו Charles Taylor, *The Politics of Recognition*, in MULTICULTURALISM 25, 25-73 (Amy Gutmann ed., 1994); דני סטטמן ”שני מושגים של כבוד“ עיוני משפט כד 541 (2001); אמנון רייכמן ”כבוד האדם מלא עולם: הזכות לכבוד האדם בחברות בקהילייה המוסרית“ משפט וממשל ז 469 (2004).
- 54 ראו למשל JAMES BOWMAN, HONOR: A HISTORY (2006).
- 55 FRANK HENDERSON STEWART, HONOR 31 (1994); הנושא נדון במחקר האנתרופולוגי. ראו HONOR AND GRACE IN ANTHROPOLOGY (J. G. Peristiany & Julian Pitt-Rivers eds., למשל LILA ABU-LUGHOD, VEILED SENTIMENTS: HONOR AND POETRY IN A BEDOUIN SOCIETY; 1992) HONOR, STATUS AND LAW IN MODERN LATIN AMERICA (Sueann Caulfield וראו 2d ed. 1999) et al. eds., 2005).
- 56 Menachem Mautner, *From “Honor” to “Dignity”: How Should a Liberal State Treat Non-Liberal Cultural Groups*, 9 THEORETICAL INQUIRIES L. 609, 609-642 (2008).
- 57 ראו למשל מנחם אלון ”כבוד האדם וחירותו במורשת ישראל“ מחניים 12, 18 (1996); יעקב בלידשטיין ”כבוד הבריות וכבוד האדם“ שאלה של כבוד – כבוד האדם כערך מוסרי עליון בחברה המודרנית 97, 97-126 (יוסף דוד עורך, 2006); יצחק ברנד ”גדול כבוד הבריות“ סידרא כא 5 (2006).
- 58 ראו למשל אהרן ברק ”כבוד האדם“ המשפט ז 517 (2002); יצחק בנבגי ”שוויון וכבוד כאידיאלים

אודות עלבון, דיבה ולשון הרע – שבכולם משתקף המושג honor – אינו מבוטל.<sup>59</sup> על רקע אלו בולט היעדרו של שיח מחקרי־היסטורי על מושג זה בתקופה העות'מאנית<sup>60</sup> ובימי המנדט.<sup>61</sup> לדעתנו, ארץ ישראל המנדטורית משמשת מעין מעבדה לבחינת הדרך שבה צמחו והתפתחו מושגי הכבוד והיחס לרגשות הקשורים אליהם בחברה הטרוגנית ומשתנה, תחת אקלים־תרבותי, חברתי ומשפטי משתנה, בתקופה שבה מושגי הכבוד והיחס לכבוד השתנו גם במדינות המערב.<sup>62</sup> כאמור, התפתחות זו התרחשה לא רק ב"מעבדת־העל" של מוסדות השלטון הבריטי, אלא גם – ואולי בעיקר – במעבדות מקומיות, בדמותן של ערכאות שיפוט אלטרנטיביות ביישוב.

המושג כבוד, על משמעויותיו, הוא מושג תלוי־חברה, תרבות וזמן. עובדה זו הופכת את המחקר הארץ־ישראלי ההיסטורי בנושא הכבוד למיוחד ומגוון, על רקע האוכלוסייה המגוונת שהייתה אז בארץ – עולים חדשים, אוכלוסייה מקומית ושלטון זר – שאנשיה החזיקו בתפיסות שונות ביחס לכבוד ולהגנה עליו.

מבין כל המונחים, המושגים ותפיסות הכבוד מעניין לציין את זה של סטיוארט (Stewart), המציג את הכבוד הרפלקסיבי ("reflexive honor"),<sup>63</sup> כלומר נכונותו של אדם לפעול כדי להגן על האינטרסים הבסיסיים שלו מפני פגיעה. סוג זה של כבוד מתיישב היטב עם מושאי

מתחרים: השופטת דורנר בעניין אליס מילר "מחקרי משפט כב 445 (2006); קמיר שאלה של כבוד, לעיל ה"ש 51; אורית קמיר "יש סקס אחר – הביאוהו לכאן": עברת האינוס בין הדרת כבוד (honor), שוויון וכבודו הסגולי של האדם (dignity), והצעה לחקיקה חדשה ברוח ערך כבוד האדם" משפט וממשל ז 669 (2004); אורית קמיר "על פרשת דרכי כבוד – ישראל בין מגמות של הדרת־כבוד (honor), כבוד סגולי (dignity), הילת־כבוד (glory) וכבוד־מחיה (respect)" תרבות דמוקרטית 9 169 (2005); אורית קמיר כבוד אדם וחיה: פמיניזם ישראלי, משפטי וחברתי (2007); אורית קמיר "מדוע עדיף (שוויון) כבוד האדם על שוויון החירות? משמעויותיה החברתיות של הבחירה הישראלית בכבוד האדם הסגולי כערך יסוד" המשפט יג 263 (2008); סטטמן, לעיל ה"ש 53; ראו במיוחד את האוספים המוקדשים לנושא הכבוד כגון כבוד האדם או השפלתו? מתח כבוד האדם בישראל (אלוף הראבן וכן ברם עורכים, 2000); שאלה של כבוד, לעיל ה"ש 57.

59 דניאל פרידמן "מהו עלבון ולמי מותר להיעלב" המשפט ג 131, 132–131 (1996); האלד גנאים, מרכזי קרמניצר ובוועז שנור לשון הרע: הדין המצוי והרצוי (2005).

60 אך ראו ירון בן־נאה "איל אונור נו סי מירקה קון פאראס" (אין הכבוד נקנה בכסף): כבוד ומשמעותו בקרב היהודים העות'מאנים" מחקרי ירושלים בפולקלור יהודי כג 9 (התשס"ה).

61 ראו למשל יאיר זלטנרייך "גבריות, כבוד וגוף במושבות פיק"א בגליל בתקופת היישוב" סוציולוגיה ישראלית יא 137, 137–154 (2009); כן ראו קמיר שאלה של כבוד, לעיל ה"ש 51, בעמ' 43–70 (שם קמיר עוסקת בשורשי המושג כבוד בכתיבה של הרצל וכזו של בן־גוריון). במחקר אחר Eyal Katvan et al., *Beneath His Honor? Herzl and Three Libel Cases* (unpublished) אנו מתמקדים בהתפתחות ההגנה על הכבוד ביהדות ובציונות בראשית ימי הציונות, תוך דגש על כמה תביעות כבוד שבהן היה מעורב הרצל.

62 Barbas, לעיל ה"ש 1, שם (מתארכת את השינוי הגדול בדיני לשון הרע בארצות־הברית ואת עלייתם מנושא זניח לתחום מרכזי לתקופה שבין 1880–1910. הסיבות שהיא מציינת למהפך זה התרחשו מעט מאוחר יותר גם באנגליה ובמערב אירופה).

63 Stewart, לעיל ה"ש 54, בעמ' 64–71.

מחקרנו – עובדים ומעסיקים (לרבות בעלי תפקיד הסדרותי) שחשו כי מעשה כלשהו, בעיקר במקומות העבודה, פוגע באינטרס בסיסי שלהם, ולפיכך הגיבו עליו בחריפות. למקרים האופייניים למחקרנו שני שלבים של פגיעה בכבוד: פגיעה בפועל או איום לפגיעה בצורך קיומי בסיסי (כדומה לטבלת הצרכים של מאסלו<sup>64</sup> – כביטחון התעסוקתי, בגישה לשירותים רפואיים וכיוצא באלה) או, אם תרצו, ב־dignity. פגיעה זו הכעיסה את הנפגע והובילה אותו לפעולה ממשית נגד הפוגע שפגע בכבודו ובהערכה כלפיו (honor) והפכה אותו לקורבן שיוזם פעולה משפטית.

תגובות משפטיות לפגיעות בכבוד הן עניין נפוץ, ויש אפילו שמאפיינים את כל דיני הנזיקין (ולמעשה את כל הדין האזרחי) כמנגנון שמאפשר לאנשים להגיב לפגיעות בכבודם ובמעמדם.<sup>65</sup> תביעות אלו הן מושא המחקר שלנו. ההתמקדות בבית דין החברים של ההסדרות מאפשרת לבחון רגשות כמו כעס ורוגז שנהפכו דומיננטיים באותה ערכאה, כפי שנראה בהמשך.

### 3. ביטויי רגש במבט היסטורי

ברשימה זו איננו מתיימרים להגדיר או להגדיר מחדש מהו "רגש"; נכתבו על כך תלייתים של מחקרים<sup>66</sup> העוסקים גם בביטויי רגש במשפט.<sup>67</sup> אנו עוסקים ברגשות כבוד, כעס ורוגז הנחשבים כרגשות בסיסיים,<sup>68</sup> וברגש התסכול הקשור לכעס<sup>69</sup> ונובע לעתים מתחושת הפליה וקיפוח.<sup>70</sup> נעסוק בביטויים של רגשות אלה, למשל גילויי תוקפנות<sup>71</sup> העשויים להתבטא

Abraham H. Maslow, *A Theory of Human Motivation*, 50 PSYCHOL. REV. 370, 370-396 (1943). 64

Nathan B. Oman, *The Honor of Private Law*, 80 FORDHAM L. REV. 31, 31-71 (2011); Benjamin C. Zipursky, *Honor and Civil Recourse: A Response to Nathan Oman's The Honor of Private*, 80 FORDHAM L. REV. RES GESTAE 59, 59-68 (2012). 65

WILLIAM M. REDDY, THE NAVIGATION OF FEELING: A FRAMEWORK FOR THE HISTORY OF EMOTIONS 128-129 (2001); JAMES R. AVERILL, ANGER AND AGGRESSION: AN ESSAY ON EMOTION 3-4 (1982); THE EMOTIONS: SOCIAL, CULTURAL AND BIOLOGICAL DIMENSIONS (Rom Harré & W. Gerrod Parrott eds., 1996) (על הרגש כתופעה מולדת או תרבותית); כן ראו EMOTIONS IN THE WORKPLACE: RESEARCH, THEORY, AND PRACTICE (Neal M. Ashkanasy et al. eds., 2000); טלי שפר "הבט אחורה בזעם: הפוליטיקה של הרגשות בימי הביניים" זמנים: רבעון להיסטוריה 87, 22, 22 (2004) (על הגישה הרואה רגשות כ"תוצרים של עיצוב תרבותי, ושלא ניתן להבין גילויי רגשות במנותק מההקשר החברתי"); השו שם, בעמ' 24 (על גישות שלפיהן רגשות הם בטבעו של האדם ולכן אינם מושפעים מהתרבות). 66

ראו למשל שירה לייטרסדורף-שקדי וטלי גל "לתבוע ברגש? רגשות התובעים בהליך הפלילי" המשפט כג 47, 52 (2017) וההפניות שם. 67

Blake E. Ashforth & Ronald H. Humphrey, *Emotion in the Workplace: A Reappraisal*, 48 HUM. REL. 97, 99 (1995); Simon Kemp & K. T. Strongman, *Anger Theory and Management: A Historical Analysis*, 108 AM. J. PSYCHOL. 397-417 (1995). 68

AVERILL, לעיל ה"ש 66, בעמ' 128; על הגורמים לכעס ראו שם, בעמ' 176-177. 69

ראו למשל DARWALL, לעיל ה"ש 53, בעמ' 43 (ההבחנות שהוא מציג). 70

שם, בעמ' 36. 71

בקללות, בעלבונות ובאלימות.<sup>72</sup> קללות אינן תופעה חדשה,<sup>73</sup> וכפי שנראה הן תלויות בשפה, במקום, בהיררכיה, בפומביות ועוד.<sup>74</sup> כתגובה רגשית, קללות נועדו לפגוע באדם שפגע במקלל או בכבודו (או באדם שאותו המקלל מאשים באחריות לפגיעה שחוזה), להשיג סיפוק עצמי ולהשיב את הכבוד האבוד.<sup>75</sup>

הפגנה של רגשות כעס נתפסה בבית הדין כאקט לא תרבותי המנותק מהחלק האנושי, השכלי, של האדם. תפיסה זו, ששיקפה גישות רווחות באותה תקופה, כבר אינה מקובלת; כיום מקובל לראות בהפגנת רגשות חלק מ"ההכרה האנושית בדבר הפרט ומקומו בחברה".<sup>76</sup> תפיסת האי-רציונליות סיפקה הגנה למפעיל או למבטא הרגשות במקרים שבהם פעל בלהט הרגע עקב פרובוקציה.<sup>77</sup>

השאלה המרכזית בהקשר זה, הנוגעת גם בגבולות השליטה ברגשות, היא מתי תהיה החברה מוכנה לקבל תגובה אלימה במענה לעלבונות, תגובה שהיא בגדר "הגנה עצמית"?<sup>78</sup> מתוך החקיקה המנדטורית אנו יודעים כי שלטונות המנדט היו מוכנים, בגבולות מסוימים, להכיר בתגובות לא חוקיות ואלימות לעלבונות. כך, למשל, הגנת הצורך העניקה הגנה גם למי שעבר עברה לצורך הגנה על כבודו.<sup>79</sup> בדומה הציע נורמן בנטוויץ', היועץ המשפטי לממשלת המנדט, כי עברת הרצח בפקודת החוק הפלילי (פ"פ) תנוסח על סמך עברת הרצח העות'מאנית ולא על סמך הפקודה הקפריסאית (כמו שאר הפ"פ), בשל המזג החם של האוכלוסייה המקומית (יהודית וערבית), שבעיניה מקובל להקל עם מי שרצח על רקע סערת רגשות וקנטור.<sup>80</sup> תחילה נדחתה עמדה זו על ידי משרד המושבות הבריטי ועל ידי השופטים

- 72 Neu, לעיל ה"ש 13, בעמ' 5 ("Feeling insulted is a species of anger"); שם, בעמ' 33  
TIMOTHY JAY, WHY WE CURSE: A NEURO-PSYCHO- ("Feeling insulted is not just anger")  
AVERILL; SOCIAL THEORY OF SPEECH 55-61 (2000), לעיל ה"ש 66, בעמ' 97.
- 73 ROB CHIRICO, DAMN! A CULTURAL HISTORY OF SWEARING IN MODERN AMERICA 9-13 (2014)
- 74 David Garrioch, *Verbal Insults in Eighteenth-Century Paris*, in THE SOCIAL HISTORY OF  
LANGUAGE 104, 104-119 (Peter Burke & Roy Porter eds., 1987); יש הטוענים כי הכוונות  
לקלל מושפעת מעוררות רגשית: אדם בעל עוררות רגשית גבוהה ייטה להגיב באלימות. ראו  
למשל Richard Stephens & Amy Zile, *Does Emotional Arousal Influence Swearing  
Fluency?*, 46 J. PSYCHOLINGUIST RES. 983, 994 (2017) ("...swearing fluency increases  
when emotional arousal increases")
- 75 JAY, לעיל ה"ש 72, בעמ' 57; Vern Baxter & A.V. Margavio, *Honor, Status, and Aggression*;  
in *Economic Exchange*, 18 Soc. THEORY 399, 410 (2000)
- 76 Ashforth; HONOUR, VIOLENCE AND EMOTIONS IN HISTORY (Carolyn Strange et al., 2014)  
& Humphrey, לעיל ה"ש 68, שם; EMOTIONS IN THE WORKPLACE, לעיל ה"ש 66.
- 77 Stephen Gough, *Taking The Heat Out of Provocation*, 19 OXFORD J. LEGAL STUD. 481,  
486 (1999)
- 78 Neu, לעיל ה"ש 13, בעמ' 145-146; לשאלת ההגנה העצמית בחוק ראו  
& DOV COHEN, CULTURE OF HONOR: THE PSYCHOLOGY OF VIOLENCE IN THE SOUTH 62 (1996)
- 79 ס' 18 לפקודת החוק הפלילי, 1936.
- 80 יורם שחר "כוונת המחוקק ב'כוונה-תחילה'" מחקרי משפט כ 204, 207 (1982); גם הקשר  
בין כעס ואי-שפיות זמנית הניב הגנות בסיטואציות מסוימות. בהקשר זה ראו AVERILL, לעיל  
ה"ש 66, בעמ' 120.

הבריטים, שתמכו בעמדה האירופית הקרה והשקולה שראתה בלגיטימציה העות'מאנית להבעת רגשות דבר פסול ולא תרבותי, אך בסופו של דבר נהפכה לחלק מהפח"פ.<sup>81</sup> בצד התפיסה שהפגנת רגשות אינה מעשה תרבותי התפתחו פרקטיקות של שליטה ברגשות.<sup>82</sup> שליטה ברגשות, ובמיוחד בכעס, קשורה גם בשלטון ובוהות לאומית. אליאס (Elias) מתארך את עליית השליטה ברגשות למאה השש־עשרה,<sup>83</sup> אך יש המראים כיצד כעס ושליטה בו תפסו מקום מרכזי כבר בעת הקלאסית.<sup>84</sup> כעס ושליטה בכעס, נימוסין וגינונים,<sup>85</sup> נתפסים כגורם מרכזי בהליך של תרבות<sup>86</sup> ויש בהם כדי לשנות חברה ולסייע בבניין אומה ובלכידות חברתית.<sup>87</sup>

מחקרים מראים מתאם בין המעמד והתרבות<sup>88</sup> לבין מנעד התגובות הלגיטימיות לעלבון.<sup>89</sup> במילים אחרות, תרבויות נבדלות זו מזו הן בגורמים שנחשבים לגיטימיים כבסיס לתחושת כעס הן בסוג התגובות החיצוניות (שלפעמים עלולות להיות אלימות) שהחברה מוכנה לקבל

- 81 שחר, לעיל ה"ש 80, בעמ' 207-210.
- 82 Willem Mastenbroek, *Organizational Behavior as Emotion Management*, in EMOTIONS IN THE WORKPLACE: RESEARCH, THEORY, AND PRACTICE 19, 19 (Neal M. Ashkanasy et al. eds., 2000)
- 83 NORBERT ELIAS, THE CIVILIZING PROCESS: SOCIOGENETIC AND PSYCHOGENETIC INVESTIGATIONS, ;PART TWO 60-182, (Edmund Jephcott trans., Eric Dunning et al., eds., rev. ed. 2000) במיוחד ראו שם, בעמ' 60-61, 71, 91.
- 84 WILLIAM V. HARRIS, RESTRAINING RAGE: THE IDEOLOGY OF ANGER CONTROL IN CLASSICAL ANTIQUITY (2001)
- 85 ANNA BRYSON, FROM COURTESY TO CIVILITY: CHANGING THE CODES OF CONDUCT IN EARLY MODERN ENGLAND (1998)
- 86 Margrit Pernau, *Civility and Barbarism: Emotions as Criteria of Difference*, in EMOTIONAL LEXICONS: CONTINUITY AND CHANGE IN THE VOCABULARY OF FEELING 1700-2000, 230, at 230-231 (Ute Frevert et al. eds., 2014) התרבות של החברה במדינות שונות באסיה ובאירופה ראו Orit Bashkin, *Journeys Between Civility and Wilderness: Debates on Civilization and Emotions in the Arab Middle East, 1861-1939*, in CIVILIZING EMOTIONS: CONCEPTS IN NINETEENTH-CENTURY ASIA AND EUROPE 126, 126-146 (2015) שפר, לעיל ה"ש 66, בעמ' 33 ("תחת תמונה של התפרצויות רגש בלתי־נשלטות בתגובה לגירויים חיצוניים, חושף הניתוח הסמנטי של המקורות דינמיקה של ניהול רגשות – ליבוי רגשות או ויסות רגשות – בהתאם לאינטרסים הפוליטיים של המעורבים, ובהתאם לאופן בו שפטו את מידת ההתאמה של המהלכים השונים לסיטואציה").
- 87 ALLISON K. SHUTT, MANNERS MAKE A NATION: RACIAL ETIQUETTE IN SOUTHERN RHODESIA, 1910-1963, at 178 (2015)
- 88 Larissa Z. Tiedens, *Powerful Emotions: The Vicious Cycle of Social Status Positions and Emotions*, in EMOTIONS IN THE WORKPLACE: RESEARCH, THEORY, AND PRACTICE 71, 71-81 (Neal M. Ashkanasy et al. eds., 2000) (על מעמד חברתי ורגשות).
- 89 Dov Cohen & Richard E. Nisbett, *Self-Protection and the Culture of Honor: Explaining Southern Violence*, 20 PERSONALITY & SOC. PSYCHOL. BULL. 551, 551-567 (1994)

כביטוי לגיטימי לתחושת הכעס. יש גם לגיטימציה להתנהגויות מסוימות בקרב מעמדות שונים באותה חברה, שאינם מקובלים בקרב מעמדות אחרים. כך, למשל, במשך המאה העשרים היו הבדלים ניכרים בין הגורמים שנחשבו ראויים לעורר כעס אצל נשים וגברים לבין הלגיטימיות החברתית שניתנה לכיטויי כעס מצדם.<sup>90</sup> בדומה, בתרבות כבוד<sup>91</sup> – כזו שהכבוד משמש בה יסוד מרכזי – סביר יותר שכעס יתורגם לכדי עימות (מילולי או אחר).<sup>92</sup> בנסיבות ובמקומות מסוימים תורגם המונח "תרבות כבוד" להגנה המכירה בשוני תרבותי כבסיס להצדקת אקטים הנובעים מביטויי רגש. זוהי "הגנה תרבותית",<sup>93</sup> בעיקר במקרים של קנטור ופרובוקציה (שייוצגו במחקר זה) בקרב קבוצות מיעוט ומהגרים.<sup>94</sup> כאמור, מנעד התגובות המותרות בגין עלבונות והתנהגויות המעוררות רגשי כעס תלוי בגורמים חברתיים ותקופתיים, ובהם מידת המוכנות של החברה לראות התנהגויות מסוימות כמותרות. כאשר החברה אינה מקבלת את התגובה כלגיטימית יוטלו על הפוגע סנקציות.

JUNE CRAWFORD ET AL., EMOTION AND GENDER: CONSTRUCTING MEANING FROM MEMORY 90 (1992); וראו Kemp & Strongman, לעיל ה"ש 68, בעמ' 406-403, AVERILL, לעיל ה"ש 66, בעמ' 288-309.

91 על הכבוד בדרום ארצות־הברית כחלק משמעותי בבניית החברה ראו BERTRAM WYATT-BROWN, SOUTHERN HONOR: ETHICS AND BEHAVIOR IN THE OLD SOUTH (2007); BERTRAM WYATT-BROWN, THE SHAPING OF SOUTHERN CULTURE: HONOR, GRACE, AND WAR, 1760s-1880s (2001); על ההשפעה של תפיסת הכבוד בדרום ארצות־הברית על ההתפתחות של דיני לשון הרע ראו Barbas, לעיל ה"ש 1, בעמ' 420-416; על תת־תרבות האלימות בקנטקי של סוף המאה התשע־עשרה ראו Kathleen M. Blee & Dwight B. Billings, *Violence and Local State Formation: A Longitudinal Case Study of Appalachian Feuding*, 30 LAW & SOC'Y REV. 671, 679-685 (1996).

92 Patricia M. Rodriguez Mosquera et al., *Attack, Disapproval, or Withdrawal? The Role of Honor in Anger and Shame Response to Being Insulted*, 22 COG. & EMOT. 1471, 1471-1498 (2008); Vaishali V. Raval et al., "He Cursed, and I Got Angry:" Beliefs About Anger Among Adolescent Male Offenders in India, 21 J. CHILD. & FAM. STUD. 320, 320-330 (2012) (על תוקפנות כביטוי לכעס בקרב בני נוער עבריינים בהודו).

93 המונח נטבע במאמר, 99 HARV. L. REV. 1293, 1293-1311 (1986); לדיון בישראל ראו יורם רבין ויניב ואקי דיני עונשין כרך ב 1056-1033 (מהדורה שלישית, 2014); גיא בן דוד "שילובן של טענות תרבותיות במערך הסייגים לאחריות הפלילית: מודל משולב" מאזני משפט ז 201, 201-251 (2010); לדיון על חוסר ההתחשבות של בתי המשפט המנדטוריים בטענות תרבותיות בהקשר של "רצה על כבוד המשפחה" אל מול הנכונות של הרשות החוננת להתחשב בטענות כאלה ראו Hasisi & Bernstein, לעיל ה"ש 28, בעמ' 143-147.

94 William I. Torrey, *Social Change, Crime, and Culture: The Defense of Provocation*, 36 CRIME, L. & SOC. CHANGE 309, 310-312 (2001); דורון מנשה "על גבולות ההגנה תרבותית, ושאלת הקנטור" בדלתיים פתוחות: לשכת עורכי הדין – מחוז חיפה 32, 48, 49-48 (2010); דורון מנשה "קנטור, הגנה תרבותית, ומתן קול" בלוג המרצים למשפטים באוניברסיטת חיפה <http://bit.ly/2QxWsGQ> 4.11.2007

גם לסנקציות אלו יש מנעד רחב. אחת הסנקציות הכולטות היא ביוש התוקפן.<sup>95</sup> אשפורת' (Ashforth) והאמפרי (Humphrey) מסבירים (בעקבות גופמן (Goffman)) כי תיוג פרטים כמתנהגים באופן לא מקובל מפחית ממעמדם, כך שאפשר להתעלם מהתנהגותם.<sup>96</sup> במילים אחרות, פרקטיקות של שיימינג ושל הדבקת תווית על פרטים הסוטים מסטנדרט ההתנהגות פוגעות בהם במוכן זה שהציבור רואה בהם דוגמה שלילית בלבד. נראה כיצד בתי דין החברים של ההסתדרות הפעילו מגוון סנקציות – החל בפרסום פומבי של פסק הדין בסביבת עבודתו או בסביבת פעילותו של התוקפן, שנועדו בין השאר לתייג את העובד ולכיישו;<sup>97</sup> המשך בהתנצלות<sup>98</sup> אישית או פומבית<sup>99</sup> וכלה בסנקציה החריפה של הרחקה זמנית או קבועה של החבר התוקפן משורות ההסתדרות, סנקציה שהייתה לה משמעות ניכרת.

#### 4. כבוד ועלבונות: עובדים

בשנות העשרים של המאה הקודמת החלו להבין את המשמעות של רגשות בעבודה;<sup>100</sup> בארצות-הברית אף התנהל קמפיין נגד כעס בעבודה,<sup>101</sup> שביקש לעודד שליטה ותיעול של רגשות בעבודה.<sup>102</sup> בעשורים האחרונים התפתח גוף ידע מחקרי העוסק ברגשות הכבוד

- STEPHEN BANKS, *INFORMAL JUSTICE IN ENGLAND AND WALES, 1760-1914: THE COURTS OF POPULAR OPINION* 20-33 (2014) (על הליכים לא פורמליים פומביים שמטרתם ביוש הנאשמים); אילנה קראוזמן בן-עמוס "בושה ומוניטין בווידיהם של פושעים בראשית המאה ה-18" *זמנים* 70, 96 (2000) (על רגש הבושה וענישה).
- Ashforth & Humphrey, לעיל ה"ש 68, בעמ' 108.
- 97 להרחבה על הסנקציות של בית דין החברים של ההסתדרות ראו De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 65; על שיימינג כסנקציה משפטית ראו אסף הרדוף "ההליך הוא הביוש: השיימינג של הפרוצדורה הפלילית" *משפט ועסקים* כג (צפוי להתפרסם ב-2020); KOLLMANN, לעיל ה"ש 12, בעמ' 124; להרחבה על כוחה של סנקציית הביוש ראו שרון ידין "המרחב ההבעתי של הרגולציה: האם המדינה צריכה לבייש?" *משפט ועסקים* כג (צפוי להתפרסם ב-2020).
- 98 זאת, מתוך הבנה שאפשר להפחית את הכעס באמצעות דיבור, המביא את העובד להבין את העוצמה שבה הביע את הרגשות וכך לפתור העניין בהתנצלות. בהקשר זה ראו CAROL ZISOWITZ STEARNS & PETER N. STEARNS, *ANGER: THE STRUGGLE FOR EMOTIONAL CONTROL IN AMERICA'S HISTORY* 120 (1986); Daniel W. Shuman, *The Role of Apology in Tort Law*, 83 *JUDICATURE* 180, 180 (2000).
- 99 RICHARD L. ABEL, *SPEAKING RESPECT, RESPECTING SPEECH* 264-265 (1998) ("Speech can heal as well as harm [...] Just as insults are performative utterances, elevating the speaker's status at the victim's expense, so the only corrective is more speech")
- 100 STEARNS & STEARNS, לעיל ה"ש 98, בעמ' 110-157.
- 101 שם, בעמ' 111; Ashforth & Humphrey, לעיל ה"ש 68, בעמ' 98 (מפנים ל-Mayo).
- 102 שם, בעמ' 101.

והכעס במקום העבודה.<sup>103</sup> המחקרים מגיעים מדיסציפלינות שונות דוגמת פסיכולוגיה<sup>104</sup> וסוציולוגיה,<sup>105</sup> ומתמקדים בשאלות כגון אם רגשות אלה תלויי חברה ותרבות או קשורים לממד הפסיכולוגי-נפשי של הפרט העובד. המחקרים מדגימים כיצד סכסוכים רבים במקומות עבודה, המפרים את הסדר החברתי, נגרמים מעלבונות<sup>106</sup> ומושפעים מאוד מכבוד.<sup>107</sup> במקומות עבודה הטרוגניים, שבהם יש עובדים המייחסים לכבוד<sup>108</sup> חשיבות רבה יותר ועובדים המייחסים לו חשיבות פחותה, ההגנה על הכבוד עלולה להיעשות באמצעות ביטויי כעס.<sup>109</sup> נבקש להראות כיצד ידעו השופטים בבתי דין החברים של ההסתדרות לקשור בין המציאות התעסוקתית ומצוקת הפועלים (העשויה לנבוע מגורמים רבים)<sup>110</sup> לבין פרצי הרגשות של העובדים. נראה גם כיצד זיהו השופטים אינטואיטיבית תחושות של אי-צדק, חוסר שוויון והפליה כגורמים המעצימים רגשות של כעס ותסכול.<sup>111</sup>

- Alicia A. Grandey, *Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize* 103  
 APPIAH; *Emotional Labor*, 5 J. OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOL. 95, 95 (2000)  
 לעיל ה"ש 53, בעמ' 134-136; על אינטראקציות במקום העבודה ראו, JANET HOLMES & MARIA STUBBE, POWER AND POLITENESS IN THE WORKPLACE: A SOCIOLINGUISTIC ANALYSIS OF TALK AT WORK (2d ed. 2015).
- Julie Fitness, *Anger in the Workplace: An Emotion Script Approach to Anger Episodes* 104  
 Between Workers and Their Superiors, Co-Workers and Subordinates, 21 J. ORGAN. BEHAV. 147, 147 (2000)  
 (מחקר פסיכולוגי הבוחן התמודדות עם כעס בעבודה במסגרת מערכות יחסים שונות – עובד/מעסיק/עמיתים – מתוך הבנה שלכל מערכת כזו מאפיינים משלה).
- Ashforth & Humphrey, לעיל ה"ש 68, בעמ' 97-125. 105
- Baxter & Margavio, לעיל ה"ש 75, בעמ' 410-411. 106
- Bianca Beersma et al., *Bound in Honor: How Honor Values and Insults Affect the* 107  
*Experience and Management of Conflicts*, 14 INT'L. J. CONFLICT MGMT. 75, 76 (2003)
- שם (לטענת המחקרים, עובדים המייחסים לכבוד חשיבות רבה יותר עלולים להגיב בצורה 108  
 תוקפנית יותר); בהקשר זה ראו את הדיון בתרבותיות של כבוד אצל Baxter & Margavio, לעיל  
 ה"ש 75, בעמ' 399 (The contention is that honor codes imperfectly regulate aggressive impulses in economic exchange and that aggressive conduct is often associated with "It is among the colonized) 406 (disrespect and the violation of honor" and formerly colonized and among members of the working class where the search for stateless locations and alternative and opposition codes of honor might fruitfully "[...] how the workplace can become a stateless location governed by the) שם; (begin" "Most) 407 (struggle of diverse individuals for recognition and status honor" explanations of aggression theorize about some breakdown of the cognitive process through which social restraint is internalized to suppress the expression of emotions (like anger and frustration"
- Beersma, לעיל ה"ש 107, בעמ' 77; Baxter & Margavio, לעיל ה"ש 75, בעמ' 408. 109
- כך למשל מקור הכעס הוא לא בהכרח מקום העבודה ועשוי להיות להצים מבית. ראו STEARNS & STEARNS, לעיל ה"ש 98, שם. 110
- Russell Cropanzano et al., *Doing Justice to Workplace Emotion, in* EMOTIONS IN 111  
 THE WORKPLACE: RESEARCH, THEORY, AND PRACTICE 49, 59 (Neal M. Ashkanasy et al.



שנות העשרים עד שנות הארבעים של המאה הקודמת, שבהן התמקד המחקר, כללו תקופות של משבר כלכלי ומשבר בעלייה. אלה הובילו לאבטלה ולמצוקה בקרב הפועלים<sup>112</sup> ול”הרעלת האווירה/האטמוספירה”<sup>113</sup> במילים אחרות, התסכול בקרב מי שנפגעו מהמשבר – מרביתם עולים חדשים – עלול היה “להדביק” אחרים וכך לפגוע ביישוב ובכניין הארץ.<sup>114</sup> בהקשר של יחסי העבודה אשפורת’ והאמפרי מציעים את המושג “הדבקה רגשית” (Emotional “Contagion”) – כאשר הדבקה כזו עלולה לפגוע בסדר במקומות העבודה, ובמיוחד כשמדובר ברגש שמביע משהו במעמד גבוה.<sup>115</sup> נראה בהמשך כי חברי בית הדין אכן התכוננו בצורה אחרת על התנהגות של פועל עולה חדש<sup>116</sup> ועל זו של חבר הסתדרות ותיק (או “חבר בעל הכרה”), שממנו ציפו לדוגמה אישית ולהימנעות מהחזנה של רגשות שליליים.

### ב. רוגז בבית הדין: מתודולוגיה

כאמור, מחקרנו מתמקד במיוחד בתקופה המנדטורית שבין שנות העשרים לשנות הארבעים של המאה הקודמת. חיפשנו אחר מקורות ראשוניים הנוגעים לעיסוק משפטי או מעין-משפטי בכבוד, כלומר: כל מקור העוסק בתביעות דיבה או בעלבון. כללנו גם תיקי אלימות שפגיעה בכבוד הייתה חלק מהם (פגיעה בכבוד הובילה למעשה האלימות או שמעשה האלימות עצמו נתפס כפגיעה בכבוד). את החיפוש ערכנו בכמה ארכיונים: בארכיון המדינה, שם נמצאים עיקר החומרים של בית משפט השלום העברי; תיקי בית משפט השלום העברי בירושלים נמצאו וצולמו בארכיון עיריית ירושלים; תיקי בית דין החברים של ההסתדרות נמצאו ברובם בארכיון של מכון לבון; תיקי בית הדין של הקונגרס הציוני ובית דין כבוד של הקונגרס הציוני נמצאו בארכיון הציוני. בארכיון המדינה ובארכיון הציוני נמצאו תיקים נוספים שעסקו בתביעות כבוד ועלבון. לכל אלו הוספנו חיפוש בעיתונות התקופה, כהשלמה לתיקי ארכיון שבהם נמצאה הפניה למקורות עיתונאיים או במקרים ספציפיים שבהם עלה הצורך בהשלמה. נוסף על כך, במקרים מתאימים נעשה חיפוש גם במקורות משניים. בסך הכול צולמו להערכתנו עשרות אלפי עמודים של ארכיון ועיתונות.

בנות התקופה ובניה סייעו לנו, מבלי דעת, לאתר תיקים רלוונטיים, שכן על הכריכה של מרבית התיקים נכתב “כבוד” או “עלבון”/“העלבה” ולעתים “אלימות”. אין הדבר אומר

Baxter & Margavio, eds., 2000), לעיל ה”ש 75, בעמ’ 407; וכן ראו שם, בעמ’ 408 (כיצד

השניים מראים כי תחושות אי-צדק ואי-שוויון מתחדדות בקרב עובדים ב- “marginal jobs”).  
112 לדיון דומה בהקשר לתחילת המאה הנוכחית ראו Rebecca K. Lee, *Introduction to Emotions at Work: The Employment Relationship During an Age of Anxiety*, 19 Emp. Rts. & Emp. (2015) 43, 44; Pol’y J. 43, 44 (2015); לשינויים חברתיים וכלכליים מהירים כמקור לצמיחת סכסוכים אלימים ראו Blee & Billings, לעיל ה”ש 91, בעמ’ 685-689.

113 מאיר מרגלית “המשתוקקים לרדת: על יהודים שלא הצליחו לממש את רצונם לרדת מהארץ בשנות העשרים” *קתדרה* 125, 79, 89 (2007).

114 אייל כתבן “Policy Makers: הגנאלוגיה של טופס בדיקת-העולים לארץ-ישראל (תרפ”ז)” *קתדרה* (טרם פורסם).

115 Ashforth & Humphrey, לעיל ה”ש 68, בעמ’ 113.

116 באנלוגיה, בארצות-הברית הייתה תפיסה שהעובדים ילדותיים וצריך לטפל בהם ככאלה. ראו STEARNS & STEARNS, לעיל ה”ש 98, בעמ’ 121.

שתיקים אחרים לא נבדקו, אלא שצוות המחקר הונחה לצלם בכל מקרה תיקים שסומנו כאמור ולברוק גם את כל שאר התיקים. כך נוצר מעין ארכיון של תיקי כבוד וכו מרבית תיקי הכבוד (הזמינים) מתקופת המנדט.

ככל שהדבר נוגע לערכאות האלטרנטיביות, צילמנו 1004 תיקים, מהם 90 תיקי ערעור (של בית משפט השלום העברי העליון או של בית דין חברים של ההסתדרות העליון) ו-914 תיקי ערכאה ראשונה. 45 תיקים צולמו בארכיון הציוני; 632 בארכיון של מכון לבון; 216 בארכיון המדינה; 111 בארכיון של עיריית ירושלים. כל זאת, נוסף על עשרות רבות של תיקים שאינם תיקי תביעות אלא תיקים של סטטיסטיקות, הנהלה ומנהלה הקשורה בפעילות של בית הדין.

לתיקי הערכאות האלטרנטיביות בנינו טופס ייעודי שכלל 111 פרמטרים כמו מספר התיק, הארכיון, קטעי עיתונות בתיק המקורי, מספר ההליך המקורי, התאריך של הגשת התביעה, התאריך של מתן פסק הדין, הערכאה, מקום ההתרחשות, שמות השופטים, שמות התובעים, שמות הנתבעים, תיאור קצר על אודות מתדיינים ידוענים (כל צד נבדק במקורות שונים כגון אנציקלופדיה תדהר, אינטרנט, עיתונות ועוד), מין הצדדים, האם היו מיוצגים ועל ידי מי, העיסוק של המתדיינים, היחסים בין המתדיינים (כגון עובד-מעסיק), עילות התביעה, הסעדים שהתבקשו, אישום בגין פגיעה מילולית או אלימות, אופן העלבון או הדיבה בכתב או על-פה, קנסות, הוצאות משפט, פיצוי, פערי מעמדות, ביטויי העלבון ובמיוחד תיאור המקרה. התיאור כלל פסקה מפורטת – תמצית האירועים וההתרחשויות, והחלטת בית המשפט או בית הדין, אם הופיעה בתיק. נתוני כל תיק הונחו למערכת המאפשרת איתור תיקים, ניתוחים וחיטוכים לפי הפרמטרים הנ"ל. מובן שלא בכל מקרה נמצאו נתונים מלאים ובחלק מהתיקים הופיעו מסמכים מעטים בלבד, לעתים רק כתב הקובלנה.

חיפוש אחר מופעים של רגשות<sup>117</sup> (נוסף על ביטויים של כבוד או של עלבון) גילה בולטות לביטוי "רוגז" (כלומר: כעס) על הטיותיו ונגזרותיו, שהופיעו עשרות רבות של פעמים. במיוחד מצאנו ריכוז גבוה של ביטויי רוגז בתביעות בהן הייתה הפגיעה בכבוד קשורה באלימות פיזית<sup>118</sup> או באלימות פיזית ומילולית גם יחד. ביטויי רוגז היו שכיחים יותר בבית דין החברים של ההסתדרות<sup>119</sup> ופחות בבתי משפט השלום העברי<sup>120</sup>.

117 על שימוש בחומרים משפטיים-היסטוריים לחקר רגשות ראו WILLIAM M. REDDY, THE NAVIGATION OF FEELING: A FRAMEWORK FOR THE HISTORY OF EMOTIONS 260-261 (2001);

118 לשימוש בחומרים משפטיים-היסטוריים לחקר כבוד ראו KOLLMANN, לעיל ה"ש 12, בעמ' 95. סמכותו של משפט החברים של ההסתדרות לעסוק בתיקי אלימות, ובכך למנוע גישה לערכאות הממשלתיות, עוררה ויכוח בקרב חבריו. ראו פרטי-כל משיבת המזכירות, IV-208-4123, 13.2.1947, אמ"ל.

119 לתיאור יסודי ומפורט של התיקים ראו De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 54.

120 שיעור התיקים שכללו אלימות מכל סוג שהיא בבתי משפט השלום העברי הוא נמוך יותר. יצוין גם כי עיקר התיקים בבית הדין הם תיקים שעסקו בעלבון, לעומת התיקים בבית משפט השלום העברי שעסקו בעיקר בדיבה. אחד החריגים לכך הוא מקרה של התרגזות שהובילה לדיבה. ראו תיק 64, IV-245-2-1178, אמ"ל.

כסופו של דבר עמדו לרשותנו מאות תיקים (מרביתם מהשנים 1925–1945) ובהם עשרות רבות של תיקים שבהם הופיע רוגז במפורש. כדי להדגים מתוך שפע המקרים את הדינמיקה הקשורה להתרגזות ולהתחשבות בה בחרנו כמה מקרים מייצגים.<sup>121</sup>

### ג. "שרוי עובד ברוגז": ניתוח דוגמאות מפסיקת בית הדין

כעת נציג מגוון דוגמאות מתוך פסיקת בתי הדין של ההסתדרות. החלוקה לתתי-פרקים נשענת על הבחנות שעשו בתי הדין, ולו מבלי משים, בין סיטואציות שונות של מופעי רוגז – סיטואציות שבחלקן או ברובן מחייבות, לשיטת בתי הדין, גם הבנה והתחשבות. ראשית – עובד שהתרגזותו נובעת ממחסור ומצוקה (בעיקר בתעסוקה); שנית – עובד שאינו רגזן מטבעו, אך מסיבה זו אחרת הפגין רוגז כלפי האחר; שלישית – עובד רגזן באופיו; רביעית – עובד שהגיב לקנטור והשאלה האם תגובתו הייתה ספונטנית או מתוכננת; חמישית – תגובת עובדים לביטויים מסוימים והשאלה אם אלה נתפסו כפוגעניים במיוחד, וכן האם ייתכן שהיה חוסר הבנה בין הצדדים; שישית – התרגזות הנובעת מתחושות קיפוח, זלזול ואי־שוויון, בעיקר מצד נציגי ההסתדרות ובמיוחד על רקע מצוקות העובדים; ושביעית – עובד שאינו מצטער על התנהגותו, אף אם נדרש להתנצל בגינה. שתי הסוגיות האחרונות הנלמדות מתוך פסקי הדין נוגעות בציפיות של בית הדין מהצדדים בניהול הסכסוכים ביניהם ובשאלה אם המסר המחנך אכן הופנם ברבות הזמן.

לאורך הדין בחרנו להדגיש מילים שמטרתן להכשיר את הקרקע לדיון. הדגשות אלו נועדו להראות את הנרטיבים החוזרים<sup>122</sup> ולהדגים ביטויים שגורים שחזרו על עצמם בהקשר זה ויבואו לידי ביטוי במסגרת הדיון. כאלה הם, למשל, ביטויים הנגזרים מ"שרוש רגז" ו"כעס", ביטויים המעידים על עשיית דין עצמי, על ותק העובד בהסתדרות, על הוראה, התחשבות, קיפוח ואפליה ועוד.

#### 1. "סובל מחוסר עבודה"

במקרה אחד העליב הנתבע אחד מחברי הוועד של סקציית הטייחים בגלל אי־סידורו בעבודה. הנתבע הודה באשמה, אך הוסיף להגנתו כי "התובע מקפח אותו בעבודה זה חודשים וכתוצאה מכך, ברגע של התרגזות, העליבו". הנתבע מבקש לסלוח לו הפעם מאחר שהוא

אחוז מכלל תיקי הכבוד	בית דין החברים של ההסתדרות	בית משפט השלום העברי
עלבון מילולי בלבד	366 (70.5%)	221 (78.5%)
מעורב: עלבון מילולי ואלימות	115 (22%)	45 (16%)
אלימות בלבד כעלבון	38 (7.5%)	16 (5.5%)
כל מקרי האלימות	153 (29.5%)	61 (21.5%)

121 יש לציין כי חלק מהמקרים אינם יחסי עבודה של ממש אלא יחסים עם פקידי ההסתדרות כגון בקופת חולים, או בלא קשר לפעילות ההסתדרותית. שאלת הסמכות של בית הדין לכפות התדיינות במקרה של אירועי עלבון וכבוד שאינם קשורים לזירת העבודה עוררה תרעומת. ראו למשל מכתב מבר־שירה לוועד הפועלים של ההסתדרות, 8.3.1931, 11-2-245-IV, אמ"ל (במסגרת ניסוח התקנון).

122 ההדגשות בפרק זה הן שלנו, המחברים, אלא אם צוין אחרת.

"סובל הרבה זמן מחוסר עבודה". בית הדין קבע כי גם אם הנתבע קופח בתורו לעבודה "אין מקום להעליב את חברי הוועד הממלאים את תפקידם בהתנדבות". עם זאת, בהתחשב בכך שהנתבע נתבע בפעם הראשונה הקל בית הדין בעונשו, נזף בו והתרה בו שאם יישנה הדבר כי אז ייענש בחומרה. בית הדין הורה לנתבע לבקש סליחה בכתב מאת הוועד של סקציית הטייחים ולפרסם את פסק הדין בחדר האגודה, קרי במקום פומבי.<sup>123</sup> במקרה אחר הקים הנתבע שערורייה והכה את המזכיר. הנתבע הורה שהרים יד על המזכיר אך טען כי לא הכה בו אלא בשולחן ו"אולי במקרה נגע לא במתכוון כאנשים שעמדו מסביב לשולחן". בית הדין קבע כי "הנתבע שחשב עצמו מקפח [...] חייב היה במקרה זה לפנות למוסדות המוסמכים אולם אסור היה לו לעשות דין לעצמו". בית הדין מבין לרוחו של הנתבע "שהיה נרגז לרגלי היותו מחוסר עבודה אולם אין זה יכל להצדיק התנהגותו". בית הדין התחשב בכך שהנתבע הובא לפניו בפעם הראשונה והחליט להסתפק בעונש קל יחסית.<sup>124</sup>

במקרה נוסף טען התובע כי הנתבע "השמיע צעקות וגידופים" ביחס לסידור עבודה למכירת עיתונים. הוא הפך את שולחן העבודה של הפקיד יצחק בוכהלטר [כן, כד!]<sup>125</sup> והכה אותו. הנתבע טען כי הוא חבר הסתדרות ותיק "הנתון במצב קשה. הנהו נכה ואינו מסוגל לעבודה גופנית קשה". לכן פנה לבוכהלטר, שתפקידו לסדר לחברים עבודה, וזה לא טיפל בו כראוי. לדבריו, "יחסו של בוכהלטר אליו הוציאו מהכלים ואינו יודע כיצד קרה הדבר והשולחן נהפך" [...] "אמנם הוא בא וביקש מבוכהלטר שיסדרו בפרנסה ראויה והיה נרגז בגלל מצבו הדחוק, אך לא הכה את בוכהלטר ולא בעט בו". נקבע כי "אין בית המשפט יכול להרשות שחבר יסחוט סדור מאת מוסדות ההסתדרות בכוח הזרוע. חברים בעלי נטיה כזו יש להרחיק ממוסדות ההסתדרות". אך אז מגיעה ההתחשבות: "אורינבוסקי [...] אמנם חבר ותיק בארץ ובהסתדרות, היה בעל משפחה [...] וחייבו המשפחתיים לא היו מוצלחים [...] הוא עבד במשען והתפטר [...] הוא הורה שנקט באלימות [...] אולם הם [הנפגעים] סלחו לו" [...] "אולם בהתחשב במצבו הקשה של הנתבע שספינת חייו נטרפה עליו" נטה בית המשפט להקל בעונשו.<sup>126</sup>

דוגמה נוספת: התובע טען כי הנתבע פנה לוועדת התור, אשר קבעה את סדר היציאה לעבודה, לשלחו לעבודה מחוץ לתור הואיל ואשתו הרה. התשובה שקיבל הייתה ש"אין מצבו יותר גרוע ממצבם של שאר מחוסרי עבודה". כעבור כמה ימים הופיעו הנתבע ואשתו בלשכת האגודה, "התפרצו בחרופים וגידופים ודרשו סידור בעבודה [...] ונסדור אשתו בבית החולים אסותא או בלינסון". הנתבע טען כי אשתו באה אחריו והיא שעוררה שערורייה לו ולא לתובע. לדבריו, "מצבם קשה ואישתו עצבנית". באותו יום קיבל פתק למתן הוראות לתשלום נדחה של שכרו; "אשתו התרגזה על כך". גם "הסדור בעבודות יישור החולות איננו מספק [...] והוא בעל משפחה של שש נפשות". בית הדין הוטרד מ"חברים האומרים על ידי אמצעי לחץ שאינם מקובלים בהסתדרות להשיג את מבוקשם", ומוצא מחובתו להילחם

123 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 1939, 93/39, 1354-1-36-250-IV, אמ"ל.  
 124 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 1937, 147/37, 1240-1-72-250-IV, אמ"ל.  
 125 בוכהלטר היא, כידוע, המילה האידיית לפקיד-בירוקרט, פנקסן.  
 126 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 1947, 78/47, 3041-1-72-250-IV, אמ"ל.

בתופעות הללו. בית הדין מצא שהנתבע "ראוי לעונש חמור הן באשמת הקמת שערוריה" והן באשמת פנייתו לגורם חיצוני בסכסוך שבינו לבין מוסדות ההסתדרות. "אולם בהתחשב עם מצבו המשפחתי" החליט בית הדין להקל הפעם בעונשו תוך אזהרה שאם יובא לפניו בשנית יחמיר בדינו.<sup>127</sup>

## 2. ברגע של חולשה

לעתים התקבלו הרוגז והכעס על ידי בית הדין כ"מקומיים", קרי: כרוגז שאינו קבוע (דוגמת זה בפרק הקודם). עם זאת, נדמה כי גם במקרים אלו ניכרה הבנה שהרוגז הוא תוצאה של הצטברות מתחים אצל העובד, המתפרצת לעתים מחוץ למקום העבודה ולעתים ביחסים שבין העובדים לבין עצמם.

מקרה אחד כזה משקף שגרת יחסים בין העובדים לקופת חולים. באותו מקרה, התובע (מזכיר האגודה) לא נענה לבקשת הנתבע (חבר האגודה) לסדר לו דבר מה בקופת חולים, ואז התפרץ הנתבע והעליב את מזכיר האגודה. הנתבע הודה ומסר כי היה מרוגז מאוד באותו יום. חבר השופטים הקל בעונשו של הנתבע "מתוך התחשבות מיוחדת במצבו ביום המקרה" ומתוך התחשבות שזו הפעם הראשונה שהופיע לפני בית דין החברים.<sup>128</sup> במקרה אחר עבדו הצדדים יחד במאפיה והתובע הפיל בטעות לוח על הנתבע, שפגע בו קלות. הנתבע (שכנראה היה מסוכסך עם התובע) התנפל על התובע בגידופים, הכה אותו ובעט ברגליו, ולמרות בקשת הסליחה של התובע המשיך להכותו. בית הדין ביקר את התנפלותו של הנתבע וקבע כי הוא "נמצא אשם בפגיעה בחברו ע"י חרופים, גרופים ומכות". הנתבע נקנס וחויב בפרסום בקשת סליחה: "כזה אני מבקש סליחה [...] על שהעלכתיו במילים גסות ועל המכות שהכיתיו. אני עשיתי את זה בזמן של התרגזות שנגרמה לי על ידי אי זהירותו ואני מתחרט על מעשיי אלה". כלומר, למעשה הכניס בית הדין לפיו של הנתבע את המסר לציבור: התרגזות, התנצלות וחרטה. שוב אנו רואים הודאה והתנצלות בצד טענת ההגנה של "התרגזות". לכאורה, התרגזות ישירה כתוצאה מהמכה, אבל נדמה שגם לבית הדין ברור כי התרגזות זו נשענת על מתח רב, כשהחבלה לא הייתה אלא טריגר לשחרור אמוציות כלפי עמיתו לעבודה.<sup>129</sup>

## 3. העובד הרגזן באופיו

בכמה מקרים עסקו פסקי הדין לא רק במצוקה ממקור תעסוקתי שהובילה להתרגזות אלא בהיותו של העובד רגזן באופיו. במקרה אחד סטר הנתבע לתובע ושבר אחת משיניו. בית הדין מצא כי הסכסוך שפרץ בין הצדדים הוא גם באשמת התובע "שלא שלט ברוחו והשתמש בביטויים מעליבים כלפי הנתבע וגם סתם בידו את פיו, מה שהעלה את חמתו של הנתבע". בית הדין מצא גם כי הנתבע הוא "אדם נרגז ועצבני וידוע גם שמצבו הכלכלי קשה מאד". שלושה גורמים אלה – התגרות והתרגזות של התובע, מצבו הכלכלי של הנתבע, ואופיו של הנתבע ונטייתו לרגזנות – היוו נסיבות שהצדיקו הקלה בעונשו של הנתבע, ובית הדין חייב

127 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 1938, 668/38, IV-250-72-1-1240, אמ"ל.

128 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 1939, 195/39, IV-250-36-1-1159, אמ"ל.

129 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 1938, 442/38, IV-250-36-1-1474, אמ"ל.

את הנתבע רק בתשלום חלקי של עלות השן החדשה.<sup>130</sup> במקרה אחר התחשבו השופטים בנתבע כי "[...] הוא בן אדם עצבני ביותר" והביע חרטה.<sup>131</sup>

#### 4. קנטור וספונטניות

המקרים שנדרונו לעיל ודומיהם מראים כיצד נטה בית הדין להבין לרגשותיו של עובד במצוקה – שמצוקתו הכרונית החריפה עקב התנהגות של אדם אחר – ואז איכד את עשתונותיו והגיב מתוך רוגז. ההתרגזות בדוגמאות אלו אמנם נובעת מאותה מצוקה כרונית, אבל היא תוצאה מהתנהגותו או מהתנהלותו של התובע/הקורבן, מוצדקת או לא. המילים "התפרץ", "הוציאו מהכלים", "ברגע של התרגזות" ועוד מייצגות את השיקוף שעשה בית הדין למצב, שלפיו מדובר באיבוד שליטה רגעי ומייד – ספונטני – ולא קבוע או מתוכנן.<sup>132</sup> למשל, באחד המקרים התפרץ הנתבע נגד מזכיר סניף של קופת חולים בכיטיים מעליבים והכהו תוך ויכוח בעניין החלפה של פנקס תורים לאמו.<sup>133</sup> לדבריו הייתה זו "התפרצות היסטרית" כתגובה על התנהגות התובע, שגרם התרוצצות מיותרת לו ולאמו הזקנה והחולה.<sup>134</sup>

בית הדין הרחיב את מנעד ההתנהגויות הלגיטימיות במקרים שבהם נמצא האדם בסערת רגשות ורגשותיו התגברו עליו ומנעו חשיבה הגיונית, עד כדי כך שאינו זוכר את רצף האירועים. למשל, עובד שהואשם טען כי "הדבר הרגיוזו מאוד ואינו זוכר הביטויים בהם הגיב על כך. אולם לא איים במעשי אלמות",<sup>135</sup> או כפי שהראינו בפרשת בוכהלטר:<sup>136</sup> "ואינו יודע כיצד נהפך השולחן". במקרה אחר תקף הנתבע רופא שלא אישר לו כניסה לבית הבראה; להגנתו טען כי התרגז והוא "לא יודע מה אמר בשעת ההתרגזות".<sup>137</sup>

להבדיל, במקרים שבהם נעדרה ספונטניות החמיר היחס של בית הדין. למשל, במקרה שבו התנפל הנתבע ברחוב על מזכיר המועצה בקשר לענייני הסדרות, מצאו השופטים כי לא הייתה זו התרגזות פתאומית של הנתבע אלא התנהגות מחושבת מראש. השופטים ציינו כי "התנפלות על עובדי הסדרות כתופעה מסוכנת אשר אינה הולמת שום חברה תרבותית" והוציאו את הנתבע מההסתדרות.<sup>138</sup>

כדומה, במקרה שבו התנפל הנתבע על התובע בשעת מילוי תפקידו כחבר ועד, על רקע סידור עבודה לא רצוי. להתנפלות הנתבע "לא היה אופי של התפרצות פתאומית". לפיכך, אף על פי שהנתבע נמצא תחת השגחת רופא במחלת עצבים ואף "שההתפרצות הזאת באה

130 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 351/41, 1941, IV-250-36-1-964, אמ"ל.

131 תיק משפט חברים ירושלים, 1944, IV-245-2-1181, אמ"ל.

132 על אופי תגובה זו, ובעיקר בקשר לחברות כבוד, ראו STEPHEN DARWALL, לעיל ה"ש 53, בעמ' 54.

133 כפי הנראה דובר בהחלפת סדר התורים בקופת החולים.

134 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 63/46, 1945, IV-250-54-61, אמ"ל.

135 תיק משפט חברים, תל אביב, 36/45, 1945, IV-250-72-1-3041, אמ"ל.

136 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב יפו, 78/48, לעיל ה"ש 126.

137 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים 420/155, 1927, IV-245-2-70, אמ"ל.

138 תיק משפט החברים, ראשון-לציון, 1937, IV-242-2-322, אמ"ל.

במידה ידועה עקב מצב בריאותו [של הנתבע], ההתחשבות של בית הדין הייתה מינימלית והוחלט להוציא את הנתבע מהסתדרות למשך שישה חודשים.<sup>139</sup> הנה מקרה אחר, המשקף יחסים בין חברי הסתדרות שאינם במסגרת העבודה: הנתבע נהג להתעמל בהפועל ירושלים ואשתו הייתה שם בפעילות עם חברותיה. התברר כי ”היו גם חיבוקים ונשיקות בין החברות“ והתובע אמר על כך: ”זונה פראית“. הנתבע חשב שהתובע התכוון לאשתו. לכן, למחרת, כאשר עמד התובע ליד המסעדה של הקואופ, ניגש אליו הנתבע וסטר לו. ”הוכח לשופט שהסתירה באה למחרת המקרה לכן אין הוא יכול לקבל טענה זו באשר במשך היום שעבר היה לו זמן לחשוב ולמצוא דרך אחרת לתבוע את העלבון“ (הטעות במקור). השופט גינה את הדרך שבה בחר התובע להגיב על העלבון: ”אין זה מתאים לחבר בעל הכרה ואין לסבול דרך זו בחיי ציבור הפועלים המאורגן [...] אין חבר יכול לעשות דין לעצמו וחייב גם בשעת התרגשות לשמור על רמה מוסרית ביחסי חברים“.<sup>140</sup> בסיכומו של דבר היה בית הדין מוכן להכיר בקנטור כגורם להקלה רק אם התגובה באה בסמוך לאחר הקנטור.<sup>141</sup>

## 5. פרובוקציה או חוסר הבנה?

נקודה מעניינת העולה מההשוואה בין בית משפט השלום העברי לבין בית דין החברים של ההסתדרות קשורה לכיטויי העלבון שבהם השתמשו הצדדים. אלה הביטויים שהיו שגורים בשתי הערכאות: אידיוט, גנב/ה (נפוץ מאוד וקשור בדרך כלל בדיבה ולא בכיטוי עלבון רגיל), גס/ה, נבזה ושקרן. ביטוי אופייני לבית משפט השלום העברי (המופיע רק לעתים נדירות בבית דין החברים של ההסתדרות כעלבון) הוא ”בולשביק“. ביטויים אופייניים לבית דין החברים של ההסתדרות הם בוגד, זונה, חמור, מנוול (מאוד נפוץ), פרובוקטור (מאוד נפוץ), ספקולנט ופרענק פרך. ההשוואה מדגימה ומדגישה את הרקע התרבותי השונה שבמסגרתו פרצו הסכסוכים. העולם התרבותי של העובדים היה שונה, לפחות בחלק מהמובנים, מזה של החברה הלא-הסתדרותית. בין השאר ניכר שביטויים מסוימים פרטו על עצבים רגישים במיוחד – בין משום שהייתה להם משמעות עמוקה באותה קבוצת יחוס ובין משום שביטוי שנתפס כעלבון אצל האחד לא נתפס כך אצל אומרו. ההבדלים הללו מעידים גם על מודעות של בית הדין לפערים בשפה ובתרבות ולעובדה שביטויים מסוימים נטו לעורר רגשות עזים יותר מאחרים.<sup>142</sup>

כך, למשל, אמירת ”פרובוקטור“ (המשקפת תפיסה שפרובוקציה היא דבר פסול שאין להתפתות להגיב אליו) היוותה בעצמה פרובוקציה ועילה לתביעה. ניקח מקרה שבו טיפל הנתבע מטעם מזכירות המועצה בענייניהם של פועלי המחצבות. התובע היה חבר בוועד

139 תיק משפט החברים, מועצת פועלי יפו, 204/28, 1928, IV-250-72-1-1772, אמ”ל.

140 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 1937, IV-250-36-1-1061, אמ”ל.

141 בהקשר זה ראו עמדת השופטים הבריטיים בכל הקשור לחקיקת היסודות של עברת הרצח, והשוו לעמדת העות’מאנים בהקשר זה. לפי עמדת העות’מאנים היה יכול להיות פער זמן ניכר בין הקנטור לבין המעשה בלי שהדבר יפגע בהגנת הנאשם, ואילו אצל הבריטים נדרש שפער הזמן יהיה קטן. שחר, לעיל ה”ש 80, בעמ’ 208, 213-216.

142 KOLLMANN, לעיל ה”ש 12, בעמ’ 121; BURBANK, לעיל ה”ש 26, בעמ’ 134.

הפועלים של אחת המחצבות. תוך חילופי דברים בעניין אי-השתתפותו של הוועד בחקירה כלשהי שנעשתה במחצבה, אמר הנתבע לתובע בנוכחות פועלים: "אתה פרובוקטור". הנתבע הודה ואמר כי "מצב רוחו היה מאוד מתוח וכתגובה אמר לתובע שזהו מעשה פרובוקציה". השופטים קבעו כי הנתבע פגע בכבוד התובע בנוכחות אחרים, והוסיפו כי "טבעי שהתנהגות מסוימת גוררת תגובה אולם הנתבע כחבר אחראי, היה עליו להתגבר על כבודו ולא להגרר אחרי צורת הויכוח שנהג בה התובע". אם כן, המלה "פרובוקטור" נחשבה חמורה דיה להצדיק הגשת תביעה.<sup>143</sup>

במקרה אחר, בישיבת ועד אגודת פועלי האפייה, נכנס הנתבע ופנה למזכיר האגודה ושאל מדוע לא הוזמן לשיבה זו לבירור עניינו, ואמר "שלא יוסיף לסבול עוד פרובוקציות"<sup>144</sup> – ולכן הועמד לדין.

במקרה נוסף אמר הנתבע שכאשר ניגש למנהל העבודה וביקש מקום עבודה אחר, החל התובע לגדף אותו ולכן ענה לו שהוא "פרובוקטור". התובע טען כי "אצל פועלים אחרים היו הורגים אותו" וציין כי אמר הדברים בשעת התרגזות.<sup>145</sup>

כפי הנראה, באותה תקופה נחשב הביטוי "פרובוקטור" לביטוי חריף, עד כדי כך שבאחד המקרים עסק בית הדין בשאלה אם הנתבע אמר לתובע "פרובוקטור" או "רנגט" (renegat, בוגד). בית הדין התלבט אם המלה פרובוקטור נאמרה, אך הסביר כי גם המילה רנגט פוגעת: "בתולדות תנועת הפועלים אין הרנגטים מופיעים באור יותר בהיר מהפרובוקטורים. רנגט זהו אדם המתכחש לאמונותיו הקודמות והרי יחס החברה לאנשים כאלה הוא שלילי בהחלט והנתבע באמרו כך רצה לא רק להקל על רוגזו כי אם גם להשפיל את התובע בעיני השומעים".<sup>146</sup> גם הביטוי "קומוניסט" נחשב לפוגע במיוחד. במקרה אחד קבלו התובעים כי באספה של פועלי המפעל כינה הנתבע את הופעתם "פעולה קומוניסטית" ואותם "פושעים קומוניסטים". הוא הואשם גם שאמר לאחד התובעים: "פרובוקטור". הנתבע מצדו טען שאינו ציוני ולאחר שבא לארץ אינו רוצה לעסוק בפוליטיקה אלא הוא רוצה לעבוד, וכי את התובעים חשב לפועלי ציון ולכן כינה אותם "קומוניסטים"; "דבריו נאמרו בזמן התרגשות. הוא מתחרט ומבקש את סליחתם בהיות ולא התכנן לפגוע בהם". בית הדין הסתייג מדבריו ומכך שלמרות היותו שנים בארץ, לא התערה במציאות ולא תפס נכון את מגמותיה ומבנה של ההסתדרות. השופט הסביר כי אינו יכול לשפוט אותו על השקפותיו, אך מחובתו להסביר לנתבע שאל לו להטיל אשמה על אנשים למרות השקפותיו. בית הדין התחשב בחרטתו וחייב את הנתבע בבקשת סליחה פומבית ופרסום פסק הדין.<sup>147</sup>

143 תיק משפט החברים, פתח תקוה, 53/45, 1945, 125-54-250-IV, אמ"ל.

144 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 84/45, 1946, 1-1227-72-250-IV, אמ"ל.

145 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 10/39, 1939, 54-250-IV, אמ"ל.

146 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 135/43, 1943, 54-250-IV, אמ"ל.

147 1155-1-36-250-IV, אמ"ל; לא אחר מאשר נחמיה רבין התבקש על ידי נהג אוטובוס לככות את הסיגריה. לדברי הנהג רבין כינה אותו בתגובה: "אידיוט" ואז קילל אותו ברוסית. הנהג השיב לו ש"זו מילה בולשביקית" ורבין השיב לו, לדבריו: "סמרטוט, תכף אשבור לך את השיניים". בית הדין מצא כי התובע והנתבע העליבו זה את זה: הנתבע העליב את התובע כשנהג בהתאם לנדרש באוטובוס ציבורי, ומחובתו של הנתבע – שהוא גם שליח ציבור הפועלים – להתייחס בכבוד גמור לחברו הממלא תפקידו בעבודה. בית הדין החליט לחייב את החבר נחמיה רבין



ביטוי נוסף עולה ממקרה שבו טענו התובעים שבזמן משא ומתן בענייני חשבונות תשלומים בעד חציבה במחצבה שלהם, העליבם הנתבע באומרו: "אני לא אתן לכם כסף ומשכונות כי אתם ספּוֹקֵלְנִים".<sup>148</sup> הם ראו בכך עלבון. הנתבע והשופט הסכימו שמדובר בעלבון "בייחוד כלפי פועלים". אמנם השופט הכיר שהעלבון נאמר בשל התרגזות, אך קבע כי התרגזות אינה מצדיקה דברי עלבון.<sup>149</sup>

אם כן, בית הדין הכיר את הביטויים שהרגיזו במיוחד את נמעניהם. לעתים מצא בית הדין כי – אולי כמו במגדל כבל – דובר באי-הבנה של השפה או התרבות שהובילו לכך שהמשמעות השלילית של מלה בעיני האחד לא הייתה ידועה לאחר, או שמחמת חוסר הבנה ייחס השני למילים שאמר הראשון משמעות שלילית שאליה לא התכוון הראשון.<sup>150</sup> עוד ביטויים שבהם הכיר בית הדין כנוגעים בעצב חשוף הם עלבונות הקשורים במשפחת העובד (בדרך כלל מחוץ למסגרת העבודה). למשל, תוך כדי ויכוח בין הצדדים אמר הנתבע לתובע: "[...] כי יזכה לגדל ילדתי כמו שנכונים דבריו". הנתבע הכה את התובע וגרם לו לדבריו: "א. עלבון ב. כאב חזק בחזה ג. ביטול יום עבודה [...]". הנתבע הודה שהרים יד בתגובה על כך שהתובע קילל אותו בדברים ש"פגעו קשה ברגשות האבאיים [הטעות במקור] ביחוד שילדתי היחידה נולדה לו לאחר 9 שנות נישואין". בית הדין הדגיש כי אין מקום לאלומות, אך קיבל כנסיבה מקלה את הפגיעה ברגשותיו האבהיים של הנתבע.<sup>151</sup>

## 6. קיפוח, זלזול ואי-שוויון

כבר ראינו כי תחושות של קיפוח, זלזול ואי-שוויון הולידו רגשות עזים שהובילו להתרגזות והתפרצויות. בתיקים רבים עולות טענות לאפליה ולזלזול אף שאין מוזכר בהם רוגז בצורה מפורשת, אך בתיקים רבים עלו שתי הסוגיות בצמידות. בית הדין התחשב בקיפוח וגינה את המקפת. יתר על כן, אפילו כשתחושת הקיפוח לא התבססה על קיפוח אויביקטיבי התחשב בה בית הדין.

כך, למשל, הנתבע שהיה מלצר במקצועו לא נשלח לעבודה כי כבר עבד חמישה שבועות בחורף. הוא קרא לתובע ואמר לו: "הנך זונה כשלא נתת לי עבודה". בית הדין קבע כי "על הנתבע שראה עצמו מקופח בחלוקת העבודה, היה לפנות למוסדות המוסמכים ולעמוד על זכותו ולא לנהוג בגסות כלפי התובע". בית הדין אמר כי "מחובתו להלחם בנגע ניבול הפה

להרפיס בעיתון דבר במשך שבועיים בקשת סליחה מהתובע. תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 1937, 1240-1-72-250-IV, אמ"ל.

148 "ספּוֹקֵלְנִים" נתפסו באותם ימים כספסרים, כמובן השלילי של הדברים – כמי שמנצלים את מצב השוק לטובתם (כגון רכישת מוצר בזול ומכירתו ביוקר).

149 תיק משפט חברים, מועצת פועלי ירושלים, 1937, 1092-1-36-250-IV, אמ"ל.

150 ברומה, ההלכות האנגליות על הוצאת דיבה קובעות שמשמעות הפרסום תיעשה לפי המקום והזמן שבו נאמרו הדברים וכי יש להוכיח שהשומעים הבינו את הדברים במשמעותם הפוגעת. זאת, מתוך הנחה שמשמעותו של ביטוי יכולה להשתנות ממקום למקום. ראו GATLEY ON LIBEL AND SLANDER 146-151 (Alastair Mullis et al. eds., 12th ed. 2013); וכן, ראו פ-54 / 588, יפו, 1918, ג"מ.

151 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 1943, 133/43, 250-54-IV, אמ"ל.

המרעיל את האוירה הציבורית", אך הביא בחשבון את מצבו הקשה של הנתבע וקנס אותו בקנס סמלי ובמכתב התנצלות.<sup>152</sup>

במקרה אחר צעק הנתבע: "אני אשחט את כלכם, אוציא את שיניך, אחנוק אותך" כלפי בלאק, אחד מפקידי ההסתדרות, לאחר שזה סירב לפנייה פרוצדורלית וכפי הנראה הוסיף כמה מילות עלבון. בית הדין ראה בהתנהגות הנתבע "פגיעה ועלבון לעובד בשעת מילוי תפקידו. בהתחשב שהנתבע חבר ותיק שמלא [...] תפקידים אחראים בהסתדרות". עם זאת, בית הדין "לוקח כנסיכה מקלה את העובדה שהחבר בלאק נהג בקפדנות משרדית יתרה כלפי הנתבע".<sup>153</sup>

במקרה אחר, שהוזכר קודם לכן, מצא בית הדין כי התובע "הפריז במקרה זה בהקפדה יתירה על קיום הוראות המוסדות המרכזיים שהוא כפוף להם", וכי עליו לגלות גמישות והבנה לפנינים שהמוסדות המרכזיים לא יכולים לראותם מראש: "התובע לא היה צריך לעכב את החלפת הפנקס", שכן הדבר גרם לאמו הזקנה והחולה של הנתבע להתרוצצות מיותרת והביא את הנתבע לירי התרגשות והתפרצות.<sup>154</sup>

במקרה נוסף, של טיפול רפואי בבנו של הנתבע, גינה בית הדין העליון את התנהגות הנתבע, אך הדגיש כי היחס הלא חברי מצד עובדי קופת חולים הוא שגרם לנתבע להתרגזותו.<sup>155</sup>

## 7. "סליחה, זה היה בכוונה"

בדוגמאות שהובאו ראינו כיצד התחשב בית הדין הן בהודאה והן בהתנצלות ובחרטה של הנתבעים.<sup>156</sup> מתברר שבית הדין היה מוכן להקל אפילו עם מי שמתריסים כי יחזרו על המעשה בעתיד אם נעשה המעשה מחמת רוגז. כך היה בעניינה של נתבעת שעבדה עם התובעת בקפה "שובע" וביקשה את עזרתה. לתובעת כאבה האצבע והיא אמרה שאינה יכולה בשל כך לעזור לה. בתגובה זרקה עליה הנתבעת חתיכת לחם יבש. התובעת קבלה כי אין זו הפעם הראשונה שהנתבעת עושה לה דברים כאלה וביקשה להענישה. הנתבעת הודתה וטענה שהתובעת רבה אתה ואמרה לה "לסגור את פיה". היא הגיבה כפי שהגיבה "ומבטיחה שאם תרגיז אותה שוב, לא תמנע מעשות כך". השופט קבע כי "אין הדבר הולם בהחלט עובדות תרבותיות [...]". השופט הבין התרגזות בעבודה אך התקשה להבין סכסוך המלווה בדברים כגון אלה. אם יש סכסוכים, "יש להביאם בפני מזכירות האגודה". השופט אסר על עשיית דין עצמית וגינה את התהדרות הנתבעת בפני בית המשפט כי בפעם הבאה גם תעשה כך. הנתבעת חויבה בתשלום קנס, הוצאות משפט ופרסום פסק הדין בין העובדות.<sup>157</sup>

152 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 56/44, 1944, IV-250-72-1-1774, אמ"ל.

153 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 140/40, 1940, IV-250-54, אמ"ל.

154 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 63/46, לעיל ה"ש 134.

155 תיק משפט חברים, ראשון-לציון, 1/38, 1938, IV-245-2-303, אמ"ל.

156 התנצלות שמחקרים מראים כי היא משמעותית מבחינת הנפגעים. ראו למשל עמית ארדינסט רון התפקיד התרופיטי של דיני הנזיקין 75, 110 (עבודה לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה", אוניברסיטת תל אביב, 2010); Shuman, לעיל ה"ש 98, בעמ' 180-189.

157 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 1936, IV-250-36-1-1105, אמ"ל.

במקרה אחר איחר הנתבע לעבודה ולפיכך הוזמן פועל אחר במקומו. הנתבע השתמש במילים ובביטויים מעליבים כלפי ועד הפועלים. בכירור שהתקיים אחרי כמה ימים בפני מזכירות האגודה הודיע הנתבע שעשה הדבר וימשיך לעשותו וגם יגיד לאחרים לא להישמע לוועד הפועלים. הנתבע טען שלא בצדק דרשו שלא יעבוד. הוא הסביר שהתרגז ויצא מכליו והוסיף שהוא חבר הסתדרות ותיק שאף פעם לא עמד למשפט והיה חבר אגודה. מאחר שהופיע בראשונה לפני בית הדין, ובהתחשב שהיה במצב התרגזות, פסק חבר השופטים כי הנתבע ישלם קנס והוצאות משפט וכי פסק הדין יפורסם בחדר של ועד האגודה.<sup>158</sup>

#### 8. המסר המחנך: "איזהו גיבור? הכובש את יצרו"

בית הדין הדגיש בהחלטותיו את ציפייתו לשליטה עצמית (שליטה ברגשות) ואת חשיבות האיסור לעשיית דין עצמית. לדוגמה, בית הדין קבע כי "בכל מצב חייב אדם לשלוט בעצמו ולא לעשות דין לעצמו".<sup>159</sup>

במקרה אחר, במריבת פועלים בנוגע לרצח ארלוזורוב (הנתבע נקט ביטוי מעליב בנוגע לאלמנת הנרצח, דבר שהביא להתרגזות רבתי) חבר השופטים הכין את התרגזות הפועלים והבין ששניים מהפועלים לא שלטו בעצביהם, "אולם אין הדבר יכול לשמש בשום אופן הצדקה לפעולה שאינה הולמת חברים מאורגנים הצריכים להגיב בדרך מתאימה".<sup>160</sup> כן היה במקרה שבו טענה הנתבעת כי אמרה הדברים מתוך התרגזות, אך בית המשפט לא קיבל עשיית דין עצמית.<sup>161</sup>

במקרה אחר גינה בית הדין התנהגות כזו "גם כשהיא באה כתוצאה מהתרגזות", אך התחשב ב"הודעתו הפומבית [...] על הצטערותו" והסתפק באזהרה לנתבע שלהבא "ישלוט יותר בעצביו", אחרת ייענש על ידי בית המשפט.<sup>162</sup>

בית הדין מצפה גם לדוגמה אישית. כפי שאפשר לראות בחלק מהדוגמאות שהצגנו, בית הדין עוסק גם בוותק כרכיב בפסק הדין ובענישה. התפיסה היא שמה שמותר לעולה חדש אסור לוותיק, ומה שמותר לעובד ותיק אסור לבעל תפקיד הסתדרותי. כאן, המושג "חבר בעל הכרה (הסתדרותית)" שראינו כבר הוא ביטוי חוזר. למשל, במקרה אחד טענה התביעה כי הנתבעים התנפלו על חברי "ועדת התור" (הוועדה שקבעה את השמת העובדים ואת סדר היציאה לעבודה) של אגודת הצבעים בהכאות ידיים, השמידו את פנקס התשלומים ושברו שולחן, וזאת כשנתבע מס' 1 שימש בעצמו אחד מחמשת חברי ועדת התור של האגודה, בעל ותק של 13 שנים בהסתדרות ובעל משפחה של שבע נפשות. לטענתו לא הקפידה הוועדה "על חלוקת עבודה צודקת" ו"הפרוטקציה שוררת בוועדת התור". הוא הסביר כי באותו יום בא כדי לפנות לוועדת הערעורים בתלונה על קיפוח של אחד החברים. הוא הודה שעשה מעשיו "מתוך התרגזות כי פקעה סבלנותו. אין הוא מצדיק מעשיו [...] ומצטער על התפרצותו". נתבע מס' 2 סיפר כי הוא שלוש שנים בארץ, בעל משפחה, בתו נפטרה,

158 תיק משפט החברים, מועצת פועלי ירושלים, 30/38, 1938, IV-250-36-1-1533, אמ"ל.

159 תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 232/44, 1944, IV-250-54-125, אמ"ל.

160 תיק משפט החברים, חיפה, 3640, 1934, IV-250-27-1-1976, אמ"ל.

161 תיק משפט החברים, ירושלים, 29/42, 1942, IV-245-2-1181, אמ"ל.

162 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 89/35, 1935, IV-250-72-1-1182, אמ"ל.

סבל רבות וגם מחוסר עבודה. לטענתו, הוא לא קיבל עבודה בשל קיפוח. "הוא התרגז" ואז נכנס נתבע מס' 1 ו"שניהם היו מרוגזים". התביעה טענה כי נתבע מס' 1 – כעסקן הסדרותי ותיק נדרשת ממנו "אחריות יתר בהתנהגותו"; נתבע מס' 2 הוא עולה חדש שטרם התאקלם בהסדרות, "מידת הכרתו והתפתחותו הציבורית פחותה בהרבה מזו של נתבע 1", ולכן הסתפקו ב"נויפה והתראה למען לא ישנו הדברים" ביחס לנתבע מס' 2. בית הדין קיבל עמדה זו והורה על בדיקה של טענות הנתבעים בנוגע לחלוקת העבודה.<sup>163</sup> מהחלטה זו אפשר ללמוד על נטיית בית הדין להחמיר עם הוותיקים ועם בעלי התפקידים ולהקל עם עולים חדשים.

במקרה אחר נטען כי הנתבע, שהיה פועל קבוע במשרד הקבלני בתל-אביב, משתמש באופן שיטתי מתשלום מסי ההסדרות על ידי קבלת מפרעות וסידורים שונים, ולכן ניתנה הוראה לעכב במשרד הקבלני חלק מכספו. הנתבע התנפל על החבר וינברג בזלזולים וגירופים כלפי לשכת המס וכינה אותה: "סוחטת כספים, גזלנים ורוצחים". נוסף על כך הכה את פניו של וינברג באגרופו עד זוב דם. הנתבע טען שהוא חבר הסדרות ותיק ועסקן פעיל בארגון המקצועי. הוא לא הוזמן לסידור החוב וינברג לא שאלו על ניכוי המס ממשכורתו בבת אחת. "אשתו היתה הרה ללדת, הוא נשאר בלי כסף והיה נרגז מאוד". אינו יודע למה שפך חמתו על וינברג והוא מצטער על כך מאוד. הוא יקבל עליו כל עונש שיושת עליו אך סבור שאין מקום לדרישה להוצאתו מההסדרות. בית הדין מצא, בין השאר, כי: "כחבר ותיק ועסקן בהסדרות" ברור לו כיצד היה עליו לערער על ההחלטה שאולי לא הייתה נכונה בעיניו ואין הצדקה להתפרצותו, אך הואיל והנתבע הודה והצטער על מעשיו אפשר להקל הפעם בעונשו, תוך שהוא נוזף בו, קונס אותו ומחייבו בפרסום התנצלות בעיתון בנוסח שהוכתב לו, אך לא הרחיקו מההסדרות.<sup>164</sup>

במקרה נוסף [...] אין ביה"מ (כך במקור) יכל לקבל את הצטדקותו של הנתבע שפעל מתוך התרגזות. מאת הפועלים המאורגנים בהסדרות נדרשת מידה רבה של הכרה פועלית ורמה תרבותית וחיבים הם להתגבר על יצריהם [...].<sup>165</sup> זאת, לעומת מקרה שבו הכיר בית הדין בקבוצה שטרם הגיעה להכרה הסדרותית וטענה ש" [...] התנהגות התובע הייתה פרוכוכיצונית והרגיזה את הנאספים [...] שעוד טרם קיבלו את החנוך הסדרותי". עד כדי כך, שכית הדין קבע [...] כי גם התנהגותו של התובע היתה מבישת בשביל חבר ההסדרות [...] בית המשפט היה מגיב יותר חזק ביחס לתובע לולא היה נופל קרבן מהתנהגותו זו".<sup>166</sup> במקרה אחר קיבל הנתבע הזמנה לשיבה. בכניסה הראה לתובע את ההזמנה וביקש שיתקשר למזכירות לשאול אם יוכל להכניסו אולם התובע סירב. הנתבע התרגז, יצא מכליו וקרא לתובע: "נכזה ומנוול אתה". בית הדין מצא כי מפני שהנתבע תופס עמדה אחראית ונושא תפקיד חשוב בהסדרות הוא מחויב לשמש דוגמה ומופת בהתנהגותו. התובע לא היטיב לעשות כשלא נענה לבקשת הנתבע להתקשר טלפונית לשאול אם להכניסו, אולם

163 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 9/46, 1946, IV-250-72-1-3041, אמ"ל.

164 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 97/22, 1942, IV-250-72-1-1774, אמ"ל.

165 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 114/46, 1946, IV-250-72-1-1772, אמ"ל.

166 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 351/35, 1935, IV-250-72-1-1182, אמ"ל.

לנתבע לא הייתה זכות להעליבו. בית המשפט מצא את הנאשם ראוי לעונש קשה אולם הביא בחשבון את החרטה שלו ואת דבריו שנאמרו בעידנא דריתחא.<sup>167</sup>

## 9. הפנמת הכללים: בית הכבוד ובית החרושת

לאחר שעסקנו במסרים שביקש בית הדין להעביר, באופן טבעי עולה השאלה אם הצליח בית הדין במשימתו להעביר את המסר המחנך. נראה כי התשובה לכך חיובית. התחושה המתקבלת מעיון בתיקים – גם אם אינה בגדר הוכחה אמפירית – היא שעם חלוף השנים עוד ועוד רכיבים (דוגמת חרטה, הודאה, גילוי אפוק ועוד), שככל הנראה היו מוכרים לציבור המתדיינים, הוצגו לפני בית הדין. עדות להבנה של ציבור הפועלים כלפי הציפייה לשליטה ברגשות אפשר למצוא בתיק משנת 1946, תיק מאוחר יחסית מבחינה כרונולוגית, שאולי משקף הטמעה של המסרים של בית הדין: חוה למפרט עבדה בבית החרושת פריאוס בתל-אביב והייתה חברה בוועד הפועלים במקום. בבית החרושת עבד גם פאול גולדשטיין, פועל מן השורה, שכפי הנראה שם עצמו למנהל עבודה. באחד הימים, כשביקשה ממנו גב' למפרט עיפרון, הוא "צעק עליה והעליכה" לדבריה, ו"כדי למנוע סכסוך היא לא הגיבה". למחרת המשיך גולדשטיין והעליכה בכיטוי הגנאי "אידיוטית" ובכיטויים אחרים בגרמנית; הוא גם ירק בפניה. למפרט סיפרה כי גולדשטיין רודה בפועלים ובייחוד בפועלות מעדות המזרח. הוא מלשין באוזני המעסיקים כי הפועלים נרפים בעבודתם; הוא אף גורם לכך שלעתים הפועלים נאלצים לעבוד גם לאחר גמר עבודתם עקב היעדר שיעון בבית החרושת. גב' למפרט הגישה קובלנה לבית דין החברים של ההסתדרות וביקשה להענישו. היא סיפרה גם שכאשר קיבל העתק של הקובלנה וההזמנה למשפט, הדביקם על בית הכבוד (בית הכיסא, או בשמו המוכר יותר: "שירותים"). לעומתה טען גולדשטיין כי הוא אמנם אינו מנהל רשמי, אך בשעות הפנאי הוא אחראי לסדרי העבודה בבית החרושת. משלא רצה לתת עפרונו לתובעת, "זו העליכה אותו במילים גסות וגם כינתה אותו 'נאצי'". לכן אמר לה "כמה מילים לא יפות", "אך לא אמר לה שהיא גרועה מהספרדיות [...] הוא אמנם מתרגז לעיתים על הפועלות אך גם עוזר להן. הפועלים זקוקים למשיגה תקיף. הוא ראוי לצוות על הפועלות בדבר סדרי העבודה ובמקרה של סירוב הוא מביאם לפני נותני העבודה שיוודיעו להם ברורות כי יש להישמע לפקודותיו של גולדשטיין. לולא הוא, כך אמר, היו מפטרים מחצית הפועלים". עוד הוסיף, כי "בדרך כלל התובעת היא היחידה המגיבה ליחסו החרף. את ההזמנה למשפט", כך הסביר, "הדביק על בית הכבוד מרוב התרגזות".

בית הדין גינה את התנהגותו הגסה של הנתבע כלפי התובעת וחייב אותו לפרסם בעיתון דבר "בקשת סליחה מאת התובעת בנוסח שיוכתב לו", וכן בקנס והוצאות, ו"חייב אותו ללמוד בשקידה את השפה העברית".<sup>168</sup>

נרמא כי מקרה זה כולל את מרבית רכיבי העלילה של תביעות הכבוד שהובאו לפני בית דין החברים של ההסתדרות. הוא משקף יחסי עבודה מתוחים שהיו נגועים בעלבונות. יש תחושה של עלבון אצל התובעת על כך שהנתבע, "עבד כי ימלך", משתרר ללא סמכות על הפועלות, ואולי אף תחושת חוסר צדק מהאפליה כלפי הפועלות "הספרדיות". יש התרגזות

167 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 3/41, 1941, IV-250-72-1-1957, אמ"ל.

168 תיק משפט החברים, מועצת פועלי תל אביב-יפו, 8/46, 1946, IV-250-72-1-3056, אמ"ל.

אצל התובעת; ייתכן גם שהיא לא הבינה את "הביטויים האחרים בגרמנית". פערי השפה ממלאים תפקיד במקרה זה, אם כי סביר יותר – כפי שהיה בלא מעט מקרים – כי היא לא חזרה על ביטויים אלה מטעמי צניעות. יש גם פערי מעמדות במקרה זה: של מגדר – הפועל שם את עצמו למנהל עבודה על הפועלות ה"בטלניות"; ושל מוצא – הפועל/מנהל יוצא גרמניה הציג יחס מתנשא ומעליב כלפי הפועלות מעדות המזרח. בעוד אלו נשמעו ככל הנראה לפקודותיו (אולי משום שחששו למקום עבודתן), התובעת הייתה היחידה שהעזה לעמוד מולו, אך "כדי למנוע סכסוך היא לא הגיבה". זו בדיוק התגובה שביקשו להשיג שופטי בית הדין מחברי הסתדרות "בעלי הכרה". נראה שציבור הפועלים כבר הכיר בשנת 1946 את עמדתו של בית הדין ואת ציפיותו מהצד הנפגע להגיב באיפוק ובשליטה עצמית. ככל הנראה גם התובעת ידעה זאת, ומלכתחילה העלתה את הטענה כי בחרה שלא להגיב כדי לא להסלים את הסיטואציה. גם הנתבע ידע זאת ובהגנתו טרח לציין כי "בדרך כלל התובעת היא היחידה המגיבה ליחסו החרף". כלומר, אף שבמקרה זה אולי בחרה להחריש, בדרך כלל היא הייתה שותפה להתלהמות. לגבי עצמו נקט הנתבע טקטיקה אחרת – של קנטור והתרגזות. הוא ציין שהנתבעת היא שהעליבה אותו קודם, ומכאן תגובתו. הוא טרח לציין בשלוש הזדמנויות כי באופיו הוא רגזן ומהיר חמה. אולי טענה זו הייתה עומדת לו אלמלא שגה בשני עניינים: האחד, יחסו של הנתבע לבית הדין; הדבקת ההזמנה לדיון על בית הכבוד, גם מתוך התרגזות, הייתה עלבון שלדעתנו לא היה בית הדין מוכן לקבל (גם אם הדבר אינו מוזכר במפורש בפסק הדין); העניין האחר הוא העובדה שהנתבע לא הביע חרטה ולא התנצל מרצונו, אלא נדרש להתנצל בכפייה. בית הדין ראה את התנהגות הנתבע כ"גסה"; סביר להניח שכך ראה גם את הנתבע עצמו. נדמה כי את המקור להתנהגותו מצא בית הדין בעובדה שהנתבע לא ידע עברית על בוריה ולפיכך חייב אותו (בצעד יוצא-דופן) ללמוד עברית – אולי כחלק מהליך של תרבות, אולי כחלק מהליך של אסימילציה וכור ההיתוך.

## ד. דיון

אפשר לזהות במגוון המקרים שהצגנו נרטיבים החוזרים על עצמם. בכלם הצדדים או בית הדין מזהים את האלמנטים של כעס ורוגז שהובילו להסלמה ולתגובה אלימה, פיזית או מילולית. אפשר לראות כיצד בית הדין ממיין וממקם, אולי מבלי משים, את הסיבה לרוגז: מתחים קיומיים (בעיקר של תעסוקה ובריאות), היותו של אדם רגזן מטבעו וכן הלאה – וכך גם את אופיו של הרוגז: ספונטני או מודע ואפילו מכוון; נובע מקנטור או מהיעדר תקשורת והבדלי תרבות ושפה בין הצדדים. כל אלו מאפשרים לבית הדין להתחשב (או לא להתחשב) בעובד הרגזן.

יש להזכיר כי סוג המקרים המתואר ממחיש את תלותו המוחלטת של חבר ההסתדרות באותן שנים בפקידות ההסתדרותית. הייתה זו תקופה קשה מאוד מבחינה כלכלית, וחברי ההסתדרות נאלצו להסתמך באופן מוחלט על ההסתדרות לצורך מציאת עבודה, קבלת טיפול רפואי ועוד. תלות זו הביאה לתופעות לוואי רבות, בין השאר טינה כלפי הפקידים שעסקו בחלוקת המשאבים המוגבלים שעמדו לרשות ההסתדרות, וכן טענות על קיפוח מטעמים שונים ומשונים. כך, בחלק ניכר מהתביעות שסקרנו, עובדות הבסיס חוזרות על עצמן: לרוב היה התובע אדם בעל עמדה לקבל החלטות לגבי הנתבע (פקיד הסתדרות, מסדר עבודה,

איש צוות רפואי) שקיבל החלטה שלא נשאה חן בעיני הנתבע. לעתים דובר במעשה מרגיז של עמית לעבודה, ולעתים רחוקות יותר במעשה מחוץ לעבודה. עקב ההחלטה או המעשה נפגעו רגשות הנתבע והוא התרגז, ולפיכך העליב את התובע או אפילו נקט כלפיו אלימות. התובע, מצדו, הגיש קובלנה לבית הדין.

בתביעות הכבוד ה"רגילות", בעיקר אלו הקשורות בדיבה,<sup>169</sup> בדרך כלל ברור לקורא מי המעוול ומי הקורבן. בתיקי העלבון והפגיעה בכבוד שהצגנו כאן, שבהם מעורבים כעס ורוגז, הסיטואציה שונה. לעתים הקורא עשוי לטעות בזיהוי התובע והנתבע. מתברר בדיעבד שהעלבון הוא בדרך כלל הדדי. ה"אנדרדוג" בסיפור הוא אותו עובד שנתון בלחצי הגירה (שפה, התאקלמות), בקשיי פרנסה ותעסוקה, ושרוי ברוגז על אחר: על מעסיק, על עמית לעבודה, על מסדר העבודה. האחר (אם מדובר למשל במסדר העבודה) מאיים למעשה על ה-dignity שלו – הוא יחליט, לשבט או לחסד, מה יקרה לאותו עובד, וגורם לעובד להרגיש חסר אונים וחרד. עם התממשות חרדותיו של העובד קצרה הדרך לתגובה: עלבון או מעשה אלימות.

אם נסתכל על תיקים אלו במבט תהליכי נגלה סכמה שיפוטית שפעלה במרבית תיקי הכבוד: בית הדין אבחן את מצבו של העובד כמצב דחוק – כלכלית, רגשית או משפחתית; אפשר לצדדים להציג את מצבם במעין הליך של צדק מאחה או משפט טיפולי, במטרה לאפשר לצדדים קטרזיס שיאפשר לפתור את הבעיה שהועלתה ולא רק להכריע בסכסוך.<sup>170</sup> במסגרת הקטרזיס של הצדדים התייחס הנתבע לשורש הסכסוך (קנטור, רוגז או עלבון קודם) כטענות הגנה שעליהן הוסיף התנצלות וחרטה.

לאחר מכן עבר בית הדין לתפקיד מרגיע ומחנך: הוא הביע את עמדתו בדבר איסור על עשיית דין עצמי וביקש לשמור על הסדר הציבורי. הוא הציע אלטרנטיבות לאלימות במקרים עתידיים שבהם יתעוררו טענות של עובדים ושבהם ייתקלו עובדים בפרובוקציות. לאחר מכן התחשב בית הדין בגורם שהביא לכעס (ובחרטה, אם הובעה כזו) ובדרך כלל גזר עונש מופחת. ככלל, תגובתו של בית הדין הייתה שהוא מבין את הזעם של הפועל, אך אינו יכול לקבל אותו. אם פועל חושב שנגרם לו עוול, עליו לפנות למוסדות הרשמיים של ההסתדרות ולא לקחת את החוק לידיים. עם זאת, הגורמים שהביאו לכעסו של העובד – נסיבות האירוע ונסיבות חייו – הן בגדר נסיבה מקלה שמפחיתה מחומרת מעשיו ולפיכך יש להקל בעונשו. נוסף על כך, בית הדין ציין כמעט תמיד נסיבות מקלות נוספות שיכול היה למצוא בתיק: מצבו המשפחתי של הפועל, העובדה שהוא חדש בהסתדרות, העובדה שהוא ותיק בהסתדרות ועוד.

כך פעל בית הדין בשני ערוצים, כפי שציינו קודם לכן: האחד – אסדרת הדרך לביטוי של רגשות כעס על ידי מניעת ביטויים אלימים של רגשות, תוך איזון בין הבנה לרגשות העובד לבין מתן הגנה לפקיד ההסתדרות; האחר – חינוך העובדים לשלוט ברגשותיהם,

169 ראו לעיל בטקסט הצמוד לה"ש 2 ולה"ש 13.

170 על גישה זו למשפט ראו למשל קרני פרלמן "תפקיד השופט התרפויטי והתייחסותו לרעיונות מאסכולת הראליזם המשפטי" מחקרי משפט כו 415, 429, 434-460 (2010); לתפקיד החשוב של בתי משפט מקומיים במניעת גלישתם של סכסוכים לאלימות ראו Blee & Billings, לעיל ה"ש 91, בעמ' 689-694.

תוך הבנה של פערי תרבות ושפה. יש לציין כי אין מדובר בתפיסה הבריטית של הבנת "הדם החם"<sup>171</sup> הילידי: בית הדין התייחס לטענת הדם החם לא כתופעה תרבותית או תורשתית אלא כתוצאה של מצוקה יומיומית, תסכול והתנהגות שנתפסת כלא צודקת.<sup>172</sup> מתוך ראיית הנתבעים כאנשים במצוקה ניסה בית הדין מחד גיסא להקל על עוצמת הרגש הנובעת מהמצוקה והתסכול על ידי הכרה פומבית בהם, ומאידך גיסא לחנך את הפועלים שגם במצב מצוקה יש לפנות לדרכי שלום כדי לטפל בעוולות – אמתיות או מדומות – הנגרמות להם. בצד החינוכי ביקש בית הדין למנוע עשיית דין עצמי הפוגמת בסדר הציבורי ומובילה לתסיסה במקומות העבודה, והבהיר כיצד על העובד להתנהג. בצד הטיפולי עודד בית הדין חרטה, התנצלות והודאה – צעדים שמאמנים את הפועל לא להביע את כעסו בצורה מופגנת במרחב הפועלי<sup>173</sup> – כבסיס להקלה בעונש, ובמרבית המקרים אכן הביעו הנתבעים חרטה והתנצלו, ובכך סיימו את הסכסוך. במקרים שבהם לא עשו כן הנתבעים מרצונם כפה בית הדין את ההתנצלות – עד כמה שהתנצלות כפויה עשויה להיות כנה – אולי כדרך להראות לפועל הסרבן את היתרון שיש בשינוי הגישה, מתוך תקווה שהדבר יחנך אותו להבעת רגש מזיקה פחות בעתיד.

יש בתביעות העלכון מכל הרכיבים שהצגנו בסקירת הספרות. בולטת במיוחד חשיבות השליטה ברגשות העובדים. לבית הדין מוגשת תביעה בגין קללות ואליומות שמבטאים רגש. ביטויים אלה, שרק לעתים נשלטים על ידי העובד, מיועדים לקומם את כבודו כמו גם להשיג את מטרותיו (תעסוקה, בריאות). הרגשות שמאחורי התנהגות העובד התעוררו בעקבות החלטה או התנהגות של התובע, שעל רקע המצוקה הבסיסית של העובד העמידה בסכנה את כבודו (במובן honor) בעיני חבריו וסביבתו, ולעתים אף את כבודו הסגולי (במובן dignity) של העובד, ואף את חייו וחיי משפחתו עצמם. מצב זה של מצוקה וחשש, שעליהם נוספת כתובת של מי שגרם את המצוקה בהחלטה מודעת, הם מתכון לכעס.

בית הדין הכיר בעובדה שהתנהגות העובד משקפת התפרצות של רגשותיו, וראה בהם, כרוח התקופה, התנהגות לא רציונלית. בית הדין הרשה את הסטייה הזו מהנורמה בגבולות מסוימים (הנשענים על טענות הגנה פליליות כגון הגנת הקנטור), תוך העברת מסר מחנך בדבר לימוד שליטה ברגשות. בית הדין הבין גם עד כמה מסוכנת ומידבקת אווירה שלילית במקומות העבודה, ולכן ייחס חשיבות למעמד של הנתבע או התובע ולוותק שלהם בארץ ובעבודה, כמי שאמורים לתת דוגמה אישית ולהימנע מ"להדביק" את חבריהם, עמיתיהם ועובדיהם ברגשות שליליים. תפקידיו של בית הדין היו לפעול כגורם מחנך, לעודד שליטה במקומות העבודה באמצעות שליטה ברגשות, למנוע הפרות סדר, לאפשר אסימילציה של עולים חדשים עם הוותיקים במקומות העבודה,<sup>174</sup> כשלכל אלו תפקיד בבניין הארץ. הסנקציות

171 KOLLMANN, לעיל ה"ש 12, שם.

172 בדומה לרכיבי הכעס אצל AVERILL, לעיל ה"ש 66, בעמ' 127-143.

173 בדומה לעצות של Dale Carnegie בשנות הארבעים והחמישים לדרך הביטוי הנאותה של כעס במקום העבודה. ראו Peter N. Stearns, *Gender and Emotion: A Twentieth-Century Transition*, in 1 SOCIAL PERSPECTIVES ON EMOTION 127-160 (David D. Franks & Viktor Gecas eds., 1992).

174 ביצירת אתוס משותף ומודל התנהגות מקובל יש משום יצירת אסימילציה. בהקשר זה ראו Katvan, לעיל ה"ש 9, בעמ' 301-313. כמובן, ייתכן כי יש בכך גם אלמנט של שליטה בעובדים.



היו בדרך כלל כפולות: הבעת חרטה והתנצלות ופרסום פסק הדין (חוץ מקנס, בדרך כלל סמלי, לטובת מוסדות הסתדרותיים). החרטה לא בהכרח הייתה כנה. לעתים נכפה על העובד להתנצל בנוסח מוכתב מראש, וגם כשהעובד אמר שיחזור על אותו מעשה – עדיין כפו עליו התנצלות. פרסום פסק הדין – לרוב במקום העבודה – היה בגדר סנקציה מתייגת ומחנכת שעורדה אחרים לשלוט ברגשותיהם, וכישה את העובד בשל הבעת הרגשות הלא נשלטת שלו. לבסוף פעל בית הדין גם על דרך החיוב, ובמקרים המתאימים שיבח עובדים על איפוק ושליטה עצמית, כלומר על הפנמת הכללים החברתיים של ניהול רגשות בחברה.<sup>175</sup> כל אלו מתיישים היטב עם הבנה שנבחנת במחקרים בשנים האחרונות<sup>176</sup> בדבר הדרכים לטיפול ברגשות העובדים, אך כפי שהראינו, למעשה כבר הייתה מוכרת במחקר ובפרקטיקה באותן שנים (בעיקר בארצות-הברית). איננו טוענים כי החברים בבית דין החברים של ההסתדרות פעלו או הכירו את המחקרים הפסיכולוגיים, למשל, של בני תקופתם, אך בדרך שבה פעלו – כפי הנראה בזכות היותם חברי הסתדרות בעצמם ובזכות אינטואיציה בריאה – ידעו כיצד לתעל את רגשות העובדים לפי סכמה ברורה. השופטים, אם תרצו, שימשו כפסיכולוגים התעסוקתיים של התקופה.<sup>177</sup>

מסקירת המקרים מתגלה תופעה מרתקת נוספת – הישענות על מה שמוכר לנו כיום כנסיבות מקלות מתחום המשפט הפלילי. הפעולה של בית הדין כמעין "פסיכולוג תעסוקתי" נועדה להשיג שקט תעשייתי, והשימוש (כנראה האינטואיטיבי) שיפורט להלן ברכיבים מדיני הענישה אפשר לבית הדין לשמוע את העובד ולהתחשב בו.<sup>178</sup> אם כך, בית הדין בדק מה אפשר לקבל בתור התפרצות "לגיטימית" או כזו שאפשר להתחשב בה. ראשית בחן בית הדין את מצבם הנפשי של העובדים. נראה כי בית הדין יצא מהנחה של אי-רציונליות הפעולה ועליה מבסס את החלטתו. אי-הרציונליות נשענת על הכרה ברגשות, כלומר במצוקה שמובילה להתרגזות או במצב קבוע של עובד הידוע כנרגז. לפיכך קיבל בית הדין טענה של עובדים שהתרגזו בצורה ספונטנית. הנרטיב שבית הדין קיבל או הציג במקרה כזה דומה למקרה של אי-שפיות זמנית (היעדר שליטה) לעומת תכנון מוקדם ולא ספונטני.<sup>179</sup> בית הדין היה מוכן לקבל התפרצויות לא מתוכננות. בית הדין התחשב גם בכיטיים שנשמעו מצד התובע – ביטויים מסוימים, המלמדים על פרובוקציה או קנטור ומשמשים נסיבה

175 ראו שפר, לעיל ה"ש 66, בעמ' 24 (המסבירה כי במחקר רגשות הם תוצרים של הבניה חברתית, וכי אנשים מתאימים את הדרך שבה הם מביעים את רגשותיהם, ואף את הרגשות עצמם, למערכת של כללי הרגשה).

176 ראו לעיל תת-הפרק 4.ג בנושא "כבוד ועלבונות: עובדים".

177 ראו Kemp & Strongman, לעיל ה"ש 68, בעמ' 397 (האומרים שהבנת הכעס במחקר הפסיכולוגי בן ימינו אינה שונה כל כך מהבנת הכעס בימי-קדם, שכן לאורך ההיסטוריה נשענה ההבנה על מקורות דומים).

178 אולי המקבילה המוכרת כיום של "צדק פרוצדורלי" או של שיטת משפט טיפולית. על שיטה זו ראו למשל קרני פרלמן **יישוב סכסוכים: משפט שיתופי וטיפול** (2015).

179 ברומה השוו בין ס' 34(2) לבין ס' 40(ט)(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977. הסעיף הראשון עוסק במצב של היעדר שליטה מחמת אי-שפיות ומעניק הגנה מוחלטת למבצע, והשני כולל את התכנון המוקדם בין הנסיבות המשפיעות על העונש ההולם לעברה.

מקלה.<sup>180</sup> בהקשר זה בית הדין מודע גם לפערי שפה ותרבות ולטענה שמדובר באי-הבנה. גם עלבונות שקשורים במשפחת העובד ותחושות של קיפוח ואי-צדק משמשים להקלה עם הפועל התוקף. במיוחד טענת הקיפוח, שכן היא "יושבת" על אותו עצב חשוף בקרב עובדים קשי יום. כסיס נוסף להקלה עם הנתבע הוא האשמת הקרבן – התובע. בית הדין, כמי שמכיר היטב את סביבת העבודה, לא היסס למתוח ביקורת על בעלי התפקידים ובדרך זו שאף לחנך אותם.<sup>181</sup> בית הדין עשה כל זאת בד בבד עם העברת מסר לעובדים בדבר הצורך בשליטה עצמית ואיסור על עשיית דין עצמי. התחשבות נוספת ניתנה לעובדים ותיקים פחות, שהרי מעובד ותיק יש ציפייה לדוגמה אישית כמי שמכיר את כללי ההתנהגות ויודע את המשמעות של הפרתם.<sup>182</sup> לאחר מכן התחשב בית הדין – כמו במשפט הפלילי – בהודאה,<sup>183</sup> בהבעת חרטה<sup>184</sup> ובהתנצלות, גם אם לעתים הם כפויים, ובעבודה שהמקרה הוא בגדר עברה ראשונה לנתבע. יצוין כי התחשבות בעובדה שמדובר בעברה ראשונה עלתה פעמים רבות גם בהיעדר התרגזות – אולי ראייה לכך שבית הדין השתדל שלא להחמיר עם העובדים ולא להשתמש בסנקציה של הרחקה משורות ההסתדרות, גם במחיר של פגיעה בממד החינוכי וההסכרת בתיקים שעולה בהם הסכמה המפורטת שהצגנו לעיל.

### סיכום: "ברגשות מעורבים"

מעיון בתיקים של שתי הערכאות האלטרנטיביות – בית משפט השלום העברי ובית דין החברים של ההסתדרות – אפשר להבחין בהתייחסות לרגש אחד במיוחד: רוגז (כעס). רגש זה דומיננטי במיוחד בבית דין החברים של ההסתדרות, בקרב עובדים, בדרך כלל קשי יום,

180 על קנטור או התנהגות לא נאותה מצד הנפגע כנסיכה המקלה על עונשו של הפוגע ראו למשל ע"פ 209/57 נדב נ' היועץ המשפטי לממשלה, פ"ד יב 284, 286 (1958).

181 ראו למשל תיק משפט החברים, מועצת פועלי פתח תקווה, 63/46, לעיל ה"ש 134, שם ("על [בעל התפקיד] לגלות גמישות והבנה לעניינים שהמוסדות המרכזיים לא יכולים לראותם מראש [...]"); תיק משפט החברים, ראשון-לציון, 1/38, לעיל ה"ש 155, שם (גינוי יחס לא חברי מצד בעלי תפקידים בקופת חולים שמביא לתוצאות לא רצויות).

182 אמנם, להיכרות עם כללי ההתנהגות המחייבים אין משמעות בדין הפלילי הישראלי היום. עם זאת, היכולת להבין את הפסול שבמעשה ואת משמעות הפרה (יכולת שעשויה להיות פחותה במקרים של הפרת נורמה פנימית של מקום עבודה במקום עבודה חדש), היא שיקול בתהליך של הבניית העונש. ראו ס' 40ט(א)(6) לחוק העונשין.

183 כך גם במשפט הישראלי שלאחר תקופת המנדט. ראו למשל ע"פ 90/58 טולידו נ' היועץ המשפטי לממשלה, פ"ד יב 932, 933 (1958); ובאנגליה ראו J. R. Spencer, *The English System, in EUROPEAN CRIMINAL PROCEDURES* 142, 142-218 (Mireille Delmas-Marty & Michael M. O'Hear, *Remorse, and "Acceptance of Responsibility": The Structure, Implementation, and Reform of Section 3E1.1 of the Federal Sentencing Guidelines*, 91 Nw. U. L. Rev. 1507, 1523-1534 (1997).

184 להתחשבות בחרטה ראו Susan A. Bandes, *Remorse and Criminal Justice*, 8 EMOTION REV. 14, 14-19 (2015); O'Hear, לעיל ה"ש 183, שם; וכישראל ראו למשל ע"פ 150/51 זלצר נ' היועץ המשפטי לממשלה, פ"ד ו 399, 400 (1952).

שבית הדין הכיר את מצבם ואת מצוקתם. אם נפנה לתאוריית הצרכים של מאסלו (Maslow)<sup>185</sup> נמצא שם את העובד כמי שצרכיו הבסיסיים עמדו בסכנה (פרנסה, בריאות) וכך גם הכבוד העצמי שלו וההערכה החברתית אליו (מצד משפחתו, עמיתיו לעבודה, המעסיקים שלו, סביבתו והחברה הפועלית כולה). אם תרצו, אצל העובד הפוגע עמדו בסכנה גם ה־dignity וגם ה־honor שלו. הנפגע, הקורבן, הגיש תביעה בדרך כלל לאחר שנפגע על ידי העובד, כשעילת התביעה העיקרית שלו הייתה הפגיעה ב־honor שלו. נדמה כי השופטים מבינים את מצבו של הנתבע על רקע הפגיעה ב־dignity שלו. כשערך זה נתון בסכנה, במיוחד בצד פגיעה בערכים אחרים (honor, פרנסה ובריאות), הנתבע מגיב בפגיעה ב־honor של האחר – במטרה לפגוע בכבודו וכך להשיב את הכבוד העצמי.<sup>186</sup>

במצב דברים זה אנו יכולים לראות כיצד טיפל בית הדין באותם מקרים באינטואיציות של פסיכולוג תעסוקתי, ובכלים והגנות מתחום המשפט הפלילי או הטיפולי. בית הדין התבונן בדברים מתוך הבנה עמוקה וקרובה לצדדים, כאילו עיין בספרות המחקרית (מתחום הפסיכולוגיה ויחסי העבודה) של ימינו. מדובר במהלך מורכב: של הבנה לרגשות העובד מצד אחד, תוך מתן הגנה לפקידים מצד שני מפני עשיית דין עצמי; בצד ניסיון למנוע הישנות המקרים באמצעות חינוך והצגת דרך הפעולה הראויה בפעם הבאה – גם אצל העובד וגם אצל הפקידות. האם ראה ציבור הפועלים את בית הדין כמי שמבין ומתחשב ברגשותיו? נדמה שכן. עדות לכך אפשר למצוא דווקא באחד מהתיקים שנדונו בבית משפט השלום העברי, כשאחד הנתבעים כתב להנהלת משפט השלום העברי ביפו מכתב ובו ביקש להישפט במשפט החברים של ההסתדרות, "כי בין בוררים פועלים מבינים את הפועל והרגשותיו, ולא משפט בפני משפט השלום העברי".<sup>187</sup>

מקובל לחשוב שתביעות כבוד נועדו למנוע הסלמה והדרדרות לאלימות – לשמור על הסדר הציבורי; אולי אפילו להגן על המוסדות ונציגיהם. אכן, תיקי כבוד הטרירו מאור את בית הדין של ההסתדרות שכן הם ייצגו מעגל אימה של אלימות פיזית ומילולית, שהפרה את הסדר הציבורי ואת המשמעת הפועלית. עובדה זו הובילה להבנת החשיבות של תיעול רגשות ושליטה בהם. למעשה יש רובד עמוק עוד יותר לדברים. טענתנו היא שהתביעות, הדיון בבית הדין, פסקי הדין ופרסומם – כל אלה היו גם חלק מתהליך של היטמעות, קבורות ותרבות, לרבות באמצעות חינוך לשליטה עצמית ולהיכרות עם המנעד המותר של התנהגויות המקובלות באינטראקציות פרסונליות (בעיקר במקום העבודה). כל זאת, מתוך הבנה לרגשות הצדדים, למצב שבו הם נתונים ולמצוקתם. בית הדין פעל כמחנך הקובע את מנעד הרגשות המותר. החינוך הוא פרסונלי – והחינוך הוא קיבוצי (פרסום פסקי הדין). דווקא במקרים שבהם ננקטה אלימות עקב פגיעה בכבוד או עקב עלבון – נכנס האלמנט החינוכי לפעולה כרכיב מכיל ולא כרכיב המדיר את התוקפן. עד כדי כך, שהנרטיב המתקבל למקרא הדיונים ופסקי הדין מסב את תשומת הלב מכבודו ומעלכונו של התובע לעבר זה של הנתבע. אין

185 Maslow, לעיל ה"ש 64, שם.

186 ראו Martha C. Nussbaum, Anger and Forgiveness: Resentment, Generosity, Justice (2016) 197 (על כוחו של כעס ככלי להשפלת האחר, וכמקור להחזרת הכבוד לנפגע).

187 פ-590, 841, א"מ; וראו De Vries, לעיל ה"ש 8, בעמ' 52 (ההבנה לרגשות העובדים הייתה חלק מעוברת הצלחתו של בית הדין).

פירוש הדבר שבית הדין פטר את הנתבע, אך ניכר שהבין לרגשותיו ולמצוקתו וניהל את הסכסוך מתוך הבנת רגשותיו. כל זה נעשה במסגרת משפט ובאמצעות משפט – הגם שלא בערכאות הפורמליות – עובדה המאפשרת גמישות, ולפיכך מאפשרת גם פסיקה שככל הנראה הייתה שונה מזו שהייתה מתקבלת בערכאות הפורמליות.<sup>188</sup> שם אולי היו מתחשבים בנסיבות, אך לא בהכרח מתוך הבנה לרגשות הנתבע. אולי יש בכך ראייה ליתרונותיה של ערכאה מתמחה, גם אם חבריה אינם משפטנים אך הם מבינים את סביבת העבודה ומנסים לפתור את הסכסוך כולו ולא רק להכריע במחלוקת הפורמלית העומדת לדיון.<sup>189</sup>

---

188 בהקשר זה ראו שמיר, לעיל ה"ש 17, שם (על יתרונות המשפט הבלתי-פורמלי).

189 אולי הצדקה בדיעבד גם לנציגי הציבור בבית הדין לעבודה כיום. ראו הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה דין וחשבון (2006) <http://bit.ly/39X8Esv>.