



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

המערערת

אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ

המשיבים

1. פלוני
2. אלמונית

לפני: סגן הנשיאה אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט אילן סופר
נציג ציבור (מעסיקים) מר עמית שטרייט

בשם המערערת: עו"ד סיגל פעיל, עו"ד זוהר גיפס, עו"ד סיון מוצ'ניק
בשם המשיב 1: עו"ד ינון אוחיון, עו"ד יניב הלוי

פסק דין¹

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה ירושלים (השופט רועי קרת ונציגי הציבור מר נתן מזרחי ומר יוסף בנבנישתי; סע"ש 15-07-34975), במסגרתו התקבלה בחלקה תביעתו של המשיב 1 כנגד המשיבה 2 בגין הטרדה מינית, וכן התקבלה בחלקה תביעתו של המשיב 1 כנגד המערערת בגין התנכלות ואי מילוי חובות מעסיק בקשר עם ההטרדה המינית.

המשיבה 2 לא הגישה ערעור מטעמה על פסק הדין. טענתה העיקרית של המערערת היא כי מילאה במלואן אחר הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998- (להלן: **החוק או החוק למניעת הטרדה מינית**), וכי הפיצוי שנפסק לחובתה אינו סביר.

רקע עובדתי

2. המערערת, אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ (להלן: **החברה**) היא חברה העוסקת במגוון פעילויות בענף הרכב לרבות השכרת רכב וליסינג תפעולי.

¹ נוסח מותר לפרסום בהתאם להחלטה מיום 18.7.19.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

3. המשיב 1 (להלן: **העובד**) הועסק בחברה החל מיום 25.12.12. העובד החל עבודתו בסניף "רוממה" בירושלים כ"נציג שינוע", ולאחר כחצי שנה קודם להיות ראש צוות נהגים. בשלב מסוים ביקש העובד לעבור מסניף "רוממה" לתפקיד שהיה פנוי בסניף אחר, ובקשתו נענתה. בהתאם, החל לעבוד בסניף האחר (להלן: **הסניף**), כדייל, בחודש אוקטובר 2014.

המשיבה 2 (להלן: **המשיבה**), עבדה באותה עת כמנהלת הסניף והיא שקלטה את העובד לתפקידו שם.

4. הצדדים לא חלקו על כך שטרם תחילת עבודתו של העובד בסניף התקיים בין העובד והמשיבה מפגש מיני (ככל הנראה בשני מקרים שונים) שלא היה לו המשך, בזמן ששימשה 'רפרנטית השכרה' בחברה, היינו טרם שהחלה לנהל את הסניף - ובזמן שהעובד הועסק בסניף "רוממה". מועד המפגש האחרון בין השניים לא הוברר, והגרסאות שמסרו לא היו אחידות ונעו בין "מספר חודשים" לבין שנה וחצי קודם לאירועים מושא ההליך. כאשר ביקש העובד לעבור לסניף לא הזכיר את דבר הקשר שהיה לו עם מנהלת הסניף, וגם המשיבה לא דיווחה אודות הקשר כאשר הסכימה לקבל את העובד.

5. הסניף הוא סניף קטן בחברה, ומועסקים בו כארבעה עובדים. תחת ניהולה של המשיבה הועסקו מלבד העובד שני עובדים נוספים: גב' דנה ברוכיאן, שמונתה על ידי המשיבה בתקופה הרלוונטית לתפקיד 'סופרווייזרית' (להלן: **דנה**) וכן אלמוני (להלן: **המתלונן הראשון**).

6. במועד שלא הוברר במדויק (ככל הנראה תחילת דצמבר 2014, היינו כחודשיים לאחר תחילת עבודתו של העובד בסניף) פנה המתלונן הראשון למר גיא זילברמן, מנהל האזור בחברה בתקופה הרלוונטית (להלן: **מנהל האזור**). לתיק לא הוגש תיעוד הפנייה למנהל האזור אך הוגש תיעוד של פגישה שנערכה ביום 10.12.14 בין גב' ענבל אלקבץ (מזרחי) ששימשה כממונה על החוק למניעת הטרדה מינית בחברה (להלן: **הממונה**) לבין המשיבה בעניין זה. על פי התיעוד, המתלונן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

הראשון הלין בפני מנהל האזור על שהמשיבה מנהלת קשרים אינטימיים עם העובד (המשיב 1, כאמור) וכי הדבר משפיע על ההתנהלות בסניף. עוד טען המתלונן הראשון שהמשיבה שלחה אליו מספר פעמים הודעות טקסט שאינן על רקע מקצועי ומכילות רמיזות מיניות.

בהתאם לתיעוד, המשיבה מסרה בפגישה כי "לפני שנה, עוד לפני תפקידי כמנהלת סניף ובתפקידי הקודם כרפרנטית השכרה הייתה לי מערכת יחסים עם העובד (ר"צ בסניף רוממה), היה בינינו קטע קצר שלא התמשך יותר מדי וזהו". המשיבה הוסיפה באותו מעמד כי "אין קשר רומנטי בינינו. הכל נגמר מזמן לפני שנה ואין בינינו כעס על מה שהיה, זה היה קטע קצר ולא ראיתי צורך לדווח".

7. ביום 20.12.14 התקשרה הממונה אל העובד. לתיק בית הדין הוגש תיעוד השיחה מטעם החברה. בחקירתו בבית הדין האזורי אישר העובד את האמור בתיעוד ולפיו הממונה התקשרה אליו בעקבות התלונה שהגיש המתלונן הראשון וכי בפתח השיחה הציגה גב' אלקבץ את עצמה כממונה על החוק למניעת הטרדה מינית בחברה. במהלך השיחה הבהיר העובד לממונה שלא מתקיים קשר מיני בינו לבין המשיבה מזה כשנה וחצי ולא העלה כל תלונה על הטרדה מינית מצד המשיבה או כל גורם אחר (על אף שנשאל "איך זה לעבוד ביחד, בכל זאת היה ביניכם קשר רומנטי" והלין רק על "הרמות קולי", "אווירת שואה" ו"אווירה מוזרה"). בתום השיחה אמרה הממונה לעובד שייתכן ותמליץ להעביר אותו לסניף אחר, והוא השיב שאינו מעוניין בכך.

8. שלושה ימים לאחר מכן, ביום 23.12.14 שלח העובד לממונה את ההודעה הבאה:

"אני עובד בחברת אלבר מסוף שנת 2012 ועד היום.
התחלתי כנהג בסניף רוממה אצל מיכאל איבגי, ולאחר מכן קודמתי לתפקיד ר"צ נהגים בסניף.
במהלך עבודתי אני והמשיבה ניהלנו רומן חד פעמי לפני שנה, בזמן שעבדתי ברוממה והיא עבדה בבני ברק.
לאחר שנתיים ברוממה חשתי מיצוי בתפקידי וחיפשתי תקן בירושלים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

לשמחתי התפנה תקן של דייל השכרה בסניף...
שוחחתי עם המשיבה ומיכאל איבגי וסיכמנו שאעבור אליה לתפקיד
החדש.
תיארת לי לעצמי שהכל מאחוריה ולא תהיה שום בעיה לעבוד במקצועיות
מבלי להסתכל על העבר.
אז הייתי תמים וטעיתי..
יתכן ועדיין יש לה רגשות כלפיי, שגורמת להתנכלות חוזרת במהלך
העבודה.
לעיתים היא מניחה עלי ידיים, דבר שגורם לי "להתחמק" ממנה.
זה מתבטא בעיקר בצורת הדיבור שלה כלפיי במהלך העבודה בסניף,
במיילים תוקפניים.
אשמח לקבל את עזרתך..
תודה רבה..."

(להלן: מכתב העובד לממונה).

9. בהמשך העביר העובד לממונה, לבקשתה, שתי הודעות דוא"ל ששלחה לו
המשיבה, בתמיכה לטענותיו. בהודעה מיום 10.11.14 כותבת לו המשיבה:
"אתה מזיין לי בשכל? אם אין F אומרים אין F קח I" (הכוונה ככל הנראה
לסוגים שונים של כלי רכב). בתכתובת אחרת מאותו היום (וככל הנראה בנוגע
לאותה התרחשות) כותבת המשיבה: "אני אהרוג אותך". בתגובה שואל העובד:
"מה?" ובמענה לכך כותבת המשיבה: "כשרכב חוזר בסניף אחר נותנים רכב ישן
לא 2014". העובד מסביר בתגובה: "אחרי שהוציאו את האוטו נכנסו למשרד
ושאלו אם אפשר להחזיר במרכז אפשר לבדוק לפני שתוקפים". ולכך עונה
המשיבה: "עוד לא תקפתי אותך כשאני אתקוף אותך אתה תרגיש" (להלן:
תכתובת הדוא"ל).

10. במכתב הנושא תאריך 24.12.14 תחת הכותרת "ממצאים ומסקנות תלונה על
הטרדה מינית: ... (שם המשיבה)" פירטה הממונה את המלצותיה בהתייחס
לתלונותיהם של העובד והמתלונן הראשון. בקשר לעובד ציינה בין היתר כי
"אינני יכולה לטעון כי המקרה המדובר הינו מקרה של הטרדה מינית וניצול
מרות של מנהל וכפיף", ועם זאת "הייתה זו טעות מלכתחילה להעבירו
לסניף... אין זה נכון להעסיק מנהלת ועובד שהיה ביניהם קשר רומנטי (גם אם
חד פעמי וגם אם הקשר ארע בתקופה אחרת)". הממונה הוסיפה בסיכום כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

"מערכת היחסים בין שניהם משפיעה באופן ישיר על תפקוד הסניף גם אם הם טוענים שלא" וכן שהעובד "אינו מקבל את המשיבה כמנהלת ומאפשר לעצמו לצעוק עליה ולאיים (מקרה מתאריך 23.12) בו העובד התבקש לחזור למשרד אחרי הפסקות סיגריה מרובות ובתגובה לכך צעק לה "יש לך מזל שתפסו אותי אחרת...".

בסיכום הדברים המליצה הממונה על ביצוע בדיקת פוליגרף לכלל המעורבים: העובד, המשיבה והמתלונן הראשון; נIOD העובד לסניף אחר באזור מגוריו בתפקידו כדייל (לאחר שתינתן לו אפשרות להתייחס לכך); בחינת המשך העסקתו של המתלונן הראשון בסניף; קיום שיחה עם המשיבה על "התנהלות שאינה תקינה הכוללת כינויי חיבה לעובדים שלה, שיחות והודעות בשעות לילה מאוחרות, מגע שאינו תקין במסגרת יחסי עבודה בין מנהל ועובד ושימת דגש על חוק למניעת הטרדה מינית וסעיפיו"; וכן המלצה על שקילת המשך העסקתה של המשיבה כמנהלת בחברה (להלן: סיכום הממונה מיום 24.12.14).

11. ביום 29.12.14 נערכה בדיקת פוליגרף לעובד, המשיבה והמתלונן הראשון. במסגרת הבדיקה נשאל העובד כדלקמן:

1. האם אתה עדיין בקשר מיני עם המשיבה?
2. האם אתה חש התנכלות מצד המשיבה בגין יחסיכם בעבר?
3. האם המשיבה מתייחסת באופן שווה לך ולמתלונן הראשון?

על שאלות 1 ו-3 ענה העובד בשלילה ואילו על שאלה 2 ענה בחיוב. בסיכום הבדיקה נכתב כך: "בבדיקת הפוליגרף שנערכה... אודות לחשד כי קיים עדיין קשר מיני עם בעלת סמכות, והוטרד מינית על ידי מנהלת סניף... תגובותיו הפיזיולוגיות חיוביות ומצביעות לאמירת אמת".

המתלונן הראשון נשאל את השאלות הבאות:

1. האם המשיבה נהגה להימרח עליך במהלך העבודה ממניע מיני?
2. האם המשיבה נהגה לבקש ממך מסאג' תמורת בקשות לימי חופשה?
3. האם המשיבה מתנכלת לך בשל חוסר היענות שלך לבקשותיה?



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

על פי סיכום הבדיקה השיב המתלונן הראשון על כל השאלות בחיוב, וכי "תגובותיו הפיזיולוגיות חיוביות ומצביעות לאמירת אמת".

כאמור באותו היום, 29.12.14, נערכה בדיקה גם למשיבה ונמצא כי היא אינה דוברת אמת. המשיבה טענה שהיא חולה וביקשה לחדד חלק מהשאלות. על כן ובאישור החברה נערכה לה בדיקה נוספת ביום 4.1.15 שבמהלכה נשאלה כך:

1. האם התנית מתן חופשות למתלונן הראשון בקבלת מסאג' או טובת הנאה אחרת?
2. האם קיים עדיין קשר מיני בינך לבין העובד?
3. האם שלחת הודעת SMS עם כוונות מיניות למתלונן הראשון בשעת לילה מאוחרת?
4. האם העובד והמתלונן הראשון קיבלו יחס שונה משאר עובדי הסניף למעט החודשיים האחרונים?

המשיבה ענתה על השאלות בשלילה. בסיכום הבדיקה נכתב: "בבדיקת פוליגרף שנערכה... אודות לחשד להטרדות מיניות כלפי עובדי החברה...". על שאלות 1-2 נכתב: "תגובותיה הפיזיולוגיות חיוביות ומצביעות לאמירת אמת". על שאלות 3-4 נכתב: "תגובותיה הפיזיולוגיות שליליות ומצביעות לאמירת שקר".

12. במכתב הנושא תאריך 5.1.15, המיועד לעובד ואשר צורף לכתב תביעתו, פירטה

הממונה את סיכום הבירור שנערך בעניינו:

"... שלום

בהתאם לתפקידי כממונה עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית, הריני להביא לפניך את סיכום והמלצות הבירור שנערך בתלונתך, כדלקמן:
בתלונתך ציינת מס' התנהגויות מצד המשיבה:

1. עדכנת על קשר מיני, חד פעמי, שארע ביניכם לפני יותר משנה וחצי.
2. הבהרת כי לא מתקיים קשר מיני כיום ומאז.
3. ציינת כי יתכן ויש למשיבה עדיין רגשות כלפיך ובהתאם לכך התלוננת, שהיא מתנכלת לך.
4. הלנת על כך, שלעיתים המשיבה מניחה עליך ידיים, דבר שגורם לך אי נוחות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

5. העברת אלי מס' מיילים בהם לטענתך המשיבה מאיימת עליך ("עוד לא תקפתי אותך שאתקוף אתה תרגיש").

בהתאם לבירור המקיף שערכת הן עם המשיבה והן איתך ובצירוף לבדיקת פוליגרף שביצעת להלן מסקנותיי:

1. החברה מאפשרת לייצר קשרים רומנטיים כאשר אין יחסי מרות בין המעורבים בקשר ובמידה וקיימים יחסי מרות, באחריות המנהל המעורב בקשר לדווח על כך. במקרה דנא לא דווח על קשר כאמור.
2. בבדיקת הפוליגרף שנבדקת, נמצאת דובר אמת על כלל השאלות שנשאלת.
3. לאחר בירור התלונה שלך, עמדתי היא, שאכן במספר מקרים ואירועים, חווית יחס של התנכלות מהממונה עליך באופן שלא מאפשר לנתק חד משמעית בין הקשר שהתקיים ביניכם בעבר לבין התנהגותה כלפיך בעבודה ולפיכך התרשמותי היא שקיימת כלפיך התנכלות, במידה מסוימת. עוד אני קובעת, שלא בוצע כלפיך מעשה של הטרדה מינית.
4. חברת אלבר אינה סבלנית כלפי התנכלות על רקע של הטרדות מיניות או כלפי גילויים אינטימיים מכל סוג בין מנהל לבין עובדיו בין אם בדרך של הודעות סמס, מיילים או בכל דרך אחרת. סביבת העבודה בחברה צריכה להיות נקיה מכל גילוי של הטרדה מינית או התנכלות.
5. בכל הנוגע לממצאים ולמסקנות אליהם הגעתי בתלונתך כמפורט לעיל, אעביר את המשך המלצותיי למנכ"ל החברה על מנת לקבל החלטה בעניין.
6. כדי להפריד בינך לבין הנילונה, הוחלט להעבירך, באופן זמני, לסניף אחר בירושלים. החברה תודיעך בקרוב לגבי שיבוצך העתידי בחברה והמשך עבודתך בסניף זה או אחר, לאחר שמיעת התייחסותך לכך מראש.
7. מבלי לגרוע מהאמור לעיל הובא לידיעתי כי אתמול התבטאת כלפי מנהלת הסניף בביטויים מעליבים ופוגעניים באופן החורג מכל כלל או נוהג ביחסי עבודה, זאת למרות שידוע לך שתלונתך מצויה בהליכי בירור. כך ככל הנראה התבטאת כלפי המשיבה: "את אישה קטנה, רווקה ממורמרת בדיוק כמו חנין זועבי" ואף עשית סימון של קטנה באצבעותיך. הנני להודיעך שהתבטאות כזו אינה מקובלת והיא חורגת באופן משמעותי מההתנהגות המותרת והראויה בחברה והינה בגדר הפרת משמעת. הריני להודיעך שהחברה אינה סובלת ולא תסבול התנהגות כזו כלפי מנהל והנך מוזהר בזאת לבל תישנה התנהגות זו בהמשך עבודתך בחברה.

(להלן: מכתב הממונה ביחס לעובד).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

13. במכתב המיועד למשיבה מאותו תאריך, 5.1.15, פירטה הממונה את סיכום והמלצות הבירור שנערך ביחס לעובד ולמתלונן הראשון. להלן חלקים מהאמור בו:

"... שלום,

בהתאם לתפקידי כממונה עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית, הריני להביא בפנייך את סיכום והמלצות הבירור שנערך בעניין שתי התלונות אשר הוגשו כנגדך, כדלקמן:

שתי התלונות, שהוגשו ע"י שני עובדים הכפופים אליך, עסקו בדברים הבאים:

1. קבלת הודעות ס.מ.ס ממך, בשעות לא שגרתיות ומאוחרות בעלות אופי מיני.
2. קשר רומנטי שהתקיים בעבר בינך לבין אחד מהעובדים, שמשפיע לרעה על יחסי העבודה בסניף.
3. התנייה מצדך של מתן אישורים ליציאה לחופשה, בקבלת טובות הנאה (מסאג', הכנת קפה).
4. היצמדות ו"הימרחות פיזית" על עובדי הדלפק.
5. שימוש בכינויי חיבה אינטימיים: "מאמי", "קוקי".
6. התנכלות הבאה לידי ביטוי בהתייחסות מצדך שאינה שווה לכלל העובדים בסניף, ממניעים לא מקצועיים.
7. שימוש במלים ובביטויים בסגנון לא ראוי בתכתובות שלך עם העובדים הכפופים אלייך כגון: "עוד לא תקפתי אותך, כשאתקוף אתה תרגיש", "מה אתה מזיין לי בשכל", "אני אהרוג אותך".

...

מן הבירור שביצעתי התרשמתי הברורה היא שהעובדים דוברי אמת ביחס לגרסתם אודות המתרחש כלפיהם בסניף. התרשמתי היא שהנך נוהגת לעשות שימוש בביטויים בלתי ראויים וחורגים מגבול הטעם הטוב כלפי עובדייך, עד כדי ביטויים שנושאים אופי מיני של ממש. בנוסף, אני מקבלת את גרסת העובדים ביחס לגילויי חיבה פיזיים מצדך במקום ובשעות העבודה באופן בלתי מקובל ובלתי ראוי ואף כזה העולה כדי הטרדה מינית. בנוסף, אני מתרשמת שיש בהתנהגותך משום התנכלות לשני העובדים, הן ביחס מאובחן מסיבות בלתי מקצועיות לעובדים והן נוכח הסגנון הבלתי ראוי כאמור של יחסי עבודה בינך לבינם.

...

במקרה הנדון גם אם לא מתקיים כיום קשר מיני בינך לבין העובד (העובד שכפוף לך), אך קיים קושי רב לנהל קשרי עבודה תקינים,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

במקביל לידיעה, שלך של המתלונן ושל שאר עובדי הסניף, שאכן היה קשר מיני בינך לבינו ובעוד שכלל עובדי הסניף מעודכנים על טיב הקשר שנרקם בין שניכם.

...

מן האמור לעיל עולה כי במספר מקרים נהגת כלפי המתלוננים באופן הגובל בהטרדה מינית והתנכלות, המדובר במשלוח הודעות סמס ומיילים בסגנון פוגעני עם ביטויים אינטימיים כולל גילויי חיבה שאינם ראויים במסגרת יחסי עבודה.

...

התרשמותי הינה, שהיחס הניהולי אותו נתת לשני הנילונים איננו נשען על שיקולים מקצועיים בלבד ולעתים אף בכלל, אלא ניזון בשיקולים אישיים אותם אין לערבב ביחסי עבודה ובהפעלת סמכויות ניהול כלפי עובדים הנתונים תחת מרותך.

קיום מגע פיזי בין מנהל/ת לעובד/ת, ליטופים, שליחת הודעות בשעות לילה מאוחרות וכינויי חיבה... עלולים להעיד על ניצול מרות ביחסי עבודה והתנכלות על רקע האיסור שבחוק למניעת הטרדה מינית.

...

לאור חומרת הדברים, וריבוי האירועים, בכוונתי להמליץ למנכ"ל החברה לשקול את אפשרות פיטוריך מהחברה..."

(להלן: מכתב הממונה המיועד למשיבה).

14. לתיק בית הדין הוגשה גם ההודעה שנשלחה על ידי הממונה למתלונן הראשון, הנושאת תאריך 8.1.15, ולפיה: "מהבירור שערכתי עולה, לפי מיטב התרשמותי, שיש בחלק מהאירועים אשר צוינו על ידך במצטבר כדי להוות הטרדה מינית, ולו ביצירת אווירה של הטרדה מינית בעבודה.... הנך נמצא בחופשה על חשבון החברה החל מיום 25.12.14 זאת על מנת להרחיק בינך לבין הנילונה על פי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית. לאור ממצאי ומסקנות תלונתך, נודיעך בהקדם בדבר מועד לחזרתך בפועל לסניף".

15. המשיבה זומנה לשימוע במכתב הנושא תאריך 6.1.15. לתיק הוגשו מכתב הזימון, סיכום ישיבת השימוע מיום 15.1.15 (כולל התייחסות כתובה מצד המשיבה ביחס לטענות והמעשים שיוחסו לה) וכן החלטה שניתנה בעניינה בעקבות השימוע (מסמך הנושא תאריך 25.1.15). על פי ההחלטה המשיבה הועברה לתפקיד מטה, שאינו ניהולי, החל מיום 28.1.15, והודגש בפניה כי אסור לה לבוא במגע במסגרת עבודתה עם המתלוננים ועם סניפי ההשכרה בירושלים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

יוער כי מהחומר המצוי בתיק עולה שבמהלך מאי 2015 מונתה המשיבה לממלאת מקום מנהל סניף ירקון בחברה באופן זמני לתקופה שלא הובררה. בהמשך חזרה למלא תפקיד מטה (רפרנטית השכרה) עד להתפטרותה ביום 30.4.16 וסיום עבודתה בחברה במהלך חודש מאי 2016.

16. החברה הציבה בפני העובד אפשרויות לשיבוץ בסניפים אחרים בחברה, מתוכן בחר בסניף "רוממה" אליו הועבר באופן מידי. בסוף חודש ינואר 2015, היינו כשלושה שבועות לאחר מועד המעבר, זימנה החברה את העובד לשימוע שנקבע ליום 1.2.15 ועסק בשדרוג רכב ללקוח ללא רשות הממונים שנעשה ביום 6.1.15 (היינו, לכאורה בתקופה בה עבד עדיין בסניף). בהמשך בוטל הזימון לשימוע לאחר התערבות ועד העובדים, והוא "הומר" לשיחת אזהרה עם מנהל האזור שהתקיימה ביום 1.2.15. הצדדים מסרו גרסאות שונות באשר לשאלה אם המשיבה נכחה בשיחה זו אם לאו.

בסיכום הפגישה שכתב מנהל האזור ביום 2.2.15, אשר נשלח כהודעת דוא"ל לעובד וגורמים נוספים בחברה (שהמשיבה אינה ביניהם), נכתב בין היתר כי הובהר לעובד שמנהל האזור אינו מרוצה מתפקודו; שאין לבצע שדרוגים ללא אישור מנהל הסניף; כי באופן כללי עליו להיוועץ עם המנהלים הישירים לגבי נושאים כספיים; וכי יושם דגש על תפקודו כך שחריגה מנהלי החברה תוביל לשימוע. כמו כן נכתב כי הועמדה לבחירתו הבחירה בין שלושת הסניפים בירושלים, אם כי בראייה מקצועית מעדיף מנהל האזור לראותו ב"רוממה" או ב"תלפיות" (הסניף השלישי הוא הסניף כהגדרתו לעיל).

17. יחסי העבודה בין העובד לחברה הסתיימו חודשים ספורים לאחר שיחת האזהרה, ביום 13.5.15, בהתאם למכתב התפטרות שמסר העובד. לגרסת העובד, מנהל הסניף הוא שהציע לו להתפטר ובתמורה יקבל פיצויי פיטורים מלאים. לגרסת החברה, העובד החליט לעזוב מרצונו. בהודעת דוא"ל ששלח מנהל הסניף למנהל האזור ביום 13.4.15 ציין כי "נערכה כרגע שיחה בין העובד לבניני... הרגשתו של העובד כי נמצא אצלנו מכורח נסיבות העבר היות וסניף



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

רוממה מאויש כבר בחמישה דיילים וכי אין מקום לדייל נוסף גם לא בסניפים האחרים באזור. לאור המצב העובד הבין כי לא יוכל להוכיח יכולותיו כדייל מן המניין ולכן החליט כי יעזוב מרצונו כחודש מהיום ועל כן מבקש אישור לתשלום פיצויים מלא עבורו כדין פיטורין על מנת לסיים דרכו בצורה נאותה" (אישור ניתן בהודעת דוא"ל חוזרת).

לזכות העובד אכן שוחרר רכיב פיצויי הפיטורים, ולאחר הגשת התביעה שולם לו גם הפרש פיצויי הפיטורים לפי דין.

18. בחודש יולי 2015 הגיש העובד את תביעתו כנגד המשיבה והחברה לבית הדין האזורי. מהות התביעה הוגדרה כך: "תביעה בגין הטרדה מינית בעבודה והתנכלות, תביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולחלופין לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי החוק למניעת הטרדה מינית, פיצויי פיטורים כהגדרתם בחוק פיצויי פיטורים וכן פיצוי בגין עגמת נפש וכאב וסבל". את סכום התביעה העמיד המשיב על סך של 329,870 ₪.

בכתב התביעה טען העובד בין היתר כי המשיבה הייתה נצמדת אליו, מניחה את חזה על כתפיו או מצמידה את חזה לפניו או שולחת ידה לאזור חלציו. לטענתו לאחר שדחה את הצעותיה החלה להתנכל לו. בחקירתו הנגדית חזר העובד על דברים אלו אך ציין כי מעשי הטרדה חזרו על עצמם פעמים ספורות בלבד (פעמיים הצמדת חזה ופעמיים שליחת היד לאזור חלציו), ונפסקו ברגע שהבהיר למשיבה (הבהרה שנעשתה, כפי שניתן להבין מעדותו, בהתנהגות ובאמצעות הסטת כסאו ולא במלל) כי אינו מעוניין בכך. המשיבה מצידה כפרה בטענות העובד; טענה כי מעולם לא יזמה ולא היה לה מגע בעל אופי מיני עם העובד, מעת שעבר לעבוד בסניף; כי היחסים המיניים שהתקיימו בעבר היו ביוזמתו; וכי העובד כשל בתפקודו ולא קודם לתפקיד שחפץ בו (תפקיד ה"סופרווייזרית" אליו מונתה דנה), ולכן החליט לקשור קשר עם חברו לעבודה (המתלונן הראשון) על מנת לטפול עליה מעשים שלא היו ולא נבראו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

19. באותו החודש הוגשה לבית הדין תביעה מטעם המתלונן הראשון כנגד המשיבה והחברה. מהות התביעה הוגדרה כך: "תביעה בגין הטרדה מינית בעבודה והתנכלות, תביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולחלופין לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי החוק למניעת הטרדה מינית, ופיצוי בגין עגמת נפש וכאב וסבל". סכום התביעה של המתלונן הראשון הועמד על 315,000 ש. ההליך עדיין מתנהל בבית הדין האזורי ומצוי בשלב ההוכחות (סע"ש-16255-07-15). מהראיות עולה לכאורה כי במועד הגשת שתי התביעות היה המתלונן הראשון מועסק בחברה, בסניף (כהגדרתו לעיל). יחסי העבודה עמו הסתיימו ביום 20.11.15, עם התפטרותו מהחברה.

פסק הדין של בית הדין האזורי

20. בפני בית הדין האזורי העידו מטעם העובד הוא עצמו; העובדת דנה, שעבדה אתו כאמור בסניף בתקופה הרלוונטית; ומר מרדכי לב - חבר ועד העובדים בחברה. המשיבה העידה מטעמה, ומטעם החברה נשמעו עדויותיהם של הממונה; של מנהל האזור; וכן של מר מיכאל איבגי, מנהל סניף "רוממה" (להלן: **מר איבגי**).

21. בית הדין קבע את מסקנותיו תוך שהוא מפרט את עדויות הצדדים והתרשמותו מהן. בנוגע לעובד ציין כי מצא את עיקרי עדותו מהימנים "**חרף הקשיים המסוימים שעוררה עדותו, בעיקר באשר לשאלת עיתוי הגשת התלונה, ובאשר למספרן של ההתרחשויות המטרידות שתוארו**". בהקשר זה עמד בית הדין על כך שבשיחה עם הממונה (מיום 20.12.14 - הח"מ) שלל העובד כל קשר מיני עם המשיבה בתקופת עבודתם המשותפת וכן לא הלין על הטרדה מינית כלשהי אלא רק על אוירת עבודה קשה בסניף, כאשר שינה גרסתו לאחר שלושה ימים בלבד. עם זאת סבר בית הדין כי להתנהלות זו יכולים להיות הסברים רבים (בין אלו שניתנו על ידי העובד ובין הסברים אחרים) ו"**אין בכך כדי לבטל את האפשרות שדווקא תלונתו המאוחרת והכתובה היא שביטאה את מצב הדברים לאשורו**".

בית הדין קבע, על סמך עדותו של העובד בחקירתו הנגדית, כי מבחינת ההתרחשויות המטרידות מדובר "**בשני מקרים של מגע (חיכוך) מכוון כאשר**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

בפעם השנייה כבר "עשה מעשה" (זו עם הכיסא). עוד צוין כי גם העובד וגם דנה העידו שהמשיבה **"נהגה להתנות מתן אישורים שונים בקבלת עיסוי"** וכי תלונה ברוח זו הוגשה גם על ידי המתלונן הראשון. בית הדין דחה את טענות המשיבה שלפיהן המעשים שייחס לה העובד לא יכולים היו להתרחש נוכח סדרי הישיבה בסניף, בשל החשש מפני כניסת לקוחות וקיומן של מצלמות אבטחה.

עוד ציין בית הדין כי העובד הודה כי במהלך "הבירור של ההטרדה" כינה את המשיבה בכינויי גנאי מעליבים המתייחסים לרווקותה. עם זאת אין להשוות לגישת בית הדין את דבריו של העובד להודעות הדוא"ל ששלחה המשיבה (המפורטות לעיל בפרק העובדות) בהיות המשיבה הצד החזק במערכת היחסים, וכאשר לא ניתן לקבל את הסבריה כי התבטאויותיה החריפות **"נאמרו בצחוק"**.

22. ביחס לעדותה של דנה ציין בית הדין כי יש בה סיוע לגרסת העובד **"הגם שאינה נקייה מרלב"**, והגם שהתרשם כי הייתה ביחסים חבריים עם העובד. בית הדין היה ער לכך שבתצהירה פירטה דנה שהעובד נדרש לעשות למשיבה "מסאגים בעמדת הדלפק" אך לא הזכירה כל מגע פיזי אחר, ואילו בחקירתה סיפרה שהייתה עדה גם לאירועי "הצמדת חזה" רבים. קושי נוסף התעורר לנוכח הצגת שיחה שהוקלטה על ידי המשיבה, שבה נשמעת דנה מסכימה שהמעשים המיוחסים למשיבה לא באמת קרו וכי מדובר בעלילה (בית הדין ציין בנקודה זו כי הדברים שנאמרו בהקלטה נגעו לתביעה שהגיש המתלונן הראשון ולא זו של העובד).

בית הדין התרשם כי על אף שהעדה עצמה הודתה שאין לה קושי לומר דברים שאינם אמת כשהדבר משרת את מטרותיה (ניסיון למצוא חן בעיני המשיבה נוכח רצונה להתקדם בחברה), הרי שלאור הסבריה נראה כי יש בעדותה כדי לתמוך בגרסת העובד ולא בגרסת המשיבה, וכי הדברים שהוקלטו **"נאמרו רק כדי לרצות את הנתבעת 1, ובמסגרת חילופי דברים שיזמה הנתבעת 1, תוך שהיא מכוונת את השיחה בצורה מתוחכמת לעניינים הנובעים לתביעה זו"**.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

23. אשר למשיבה ציין בית הדין כי על פי עדותה היא "עובדת מקצועית ונאמנה, ומוכרת ע"י מנכ"ל החברה ובכירים נוספים בה"; כי התרשם שהייתה לה "מידה מסוימת של השפעה באלבר, לפחות באותה העת"; כי אישרה בעצמה שלא פוטרה, על אף המלצת הממונה, נוכח היכרותה האמורה עם בעלי התפקידים הבכירים; וכי "בדברים אלו טמון המפתח להבנת התנהלותה של חברת אלבר כלפי התובע". בית הדין סיכם כי לא ניתן להאשים בכך את המשיבה, אך החברה עצמה "שגתה בכך שייחסה משקל מכריע לטיב עבודתה ולנאמנותה של הנתבעת 1, עד כדי העדפת האינטרסים שלה על פני אלו של התובע, ותוך התעלמות למעשה מהמלצות הממונה על נושא הטרדות המיניות באלבר".

24. בנוגע לעדותם של הממונה ומנהל האזור הבהיר בית הדין כי הללו הפכו לבלתי מהימנים בעיניו שעה שניסו לשכנע כי "התובע כלל לא התלונן על הטרדה מינית ולכן טיפולם בפרשה יצא מנקודת הנחה כי לא הוטרד, חרף התייחסותו המפורשת לכך שהנתבעת "שולחת ידיים" כבר במכתבו לממונה מיום 23.12.14".

בית הדין הטעים בקשר לכך כי "עצם קיומה של מערכת יחסים מינית בין ממונה ומי שכפיף לו, כשזו לא דווחה לממונים עליהם, מצדיקה עריכת ברור רציני מצד המעסיק, שאחרת הוא חושף עצמו לתביעה מצד הכפיף (כלומר - הצד החלש מבחינת מערכת יחסי העבודה). הדברים נכונים גם במקרים בהם המתלונן הוא גבר". בית הדין קבע כי לגורמים הרלוונטיים בחברה היה ברור שהעובד אכן מלין על הטרדה מינית לפחות מרגע קבלת תלונתו מיום 23.12.14.

25. בית הדין לא נתן אמון בעדותו של מנהל האזור לעניין תפקודו של העובד וקבע כי "לא סביר שעובד שהסתבך בכשלים כה חמורים כפי שטען מר זילברמן יבוטל השימוע שנקבע לו, יומר בישיבת אזהרה עלומה ובלתי מתועדת, ולאחר מכן גם יקבל פיצויים מלאים חרף העובדה שהתפטר מרצונו". עוד נקבע כי נושא "שדרוג הרכבים", שבגינו זומן העובד ל"שיחת האזהרה", הוא עניין נהוג



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

בחברה, וכי "אנו נוטים לקבל את גרסת התובע והעד מטעמו" לעניין נוכחותה של המשיבה בשיחה זו.

עוד נתן בית הדין משקל לעדותו של מר לב נציג ועד העובדים, לפיה זימונו של העובד לשימוע עורר רושם של ניסיון להיטפל אליו על לא עוול בכפו, ולפיה העובד ביקש להיעזר בוועד בשל כך שלא מעמידים לו עמדת מחשב בסניף "רוממה" ומפעילים עליו לחץ להתפטר. בית הדין ציין כי לאחר המעבר לסניף "רוממה" השתכר העובד 200-300 ₪ יותר משכרו בסניף, אך לשם כך נדרש לעבוד גם בלילות בסניף נוסף (נתב"ג).

26. אשר לעדות הממונה, בית הדין התרשם כי בזמן ההליך ניסתה "להקטין" את משמעות תלונת העובד, וכי מתכתובות מזמן אמת עולה בבירור הרושם כי הייתה ערה לכך שמדובר בתלונה על הטרדה מינית ואף סברה כי היא מוצדקת. כמו כן מתוצאות בדיקת הפוליגרף והסיכום עולה כי בפני הבודק הוצג גם חשד לכך שהעובד עצמו הוטרד מינית על ידי מנהלת הסניף.

בית הדין דחה את עדות הממונה שלפיה העובד נשלח לבדיקת פוליגרף רק מחמת התלונה שהגיש המתלונן הראשון, ולא מחמת תלונתו שלו על הטרדה מינית. בית הדין הוסיף כי לא ברור כיצד הוחלט על ניסוח השאלות ומדוע לא נוסחו שאלות ברורות יותר בעניין טענת הטרדה שהעלה העובד כאשר האחריות בעניין זה מוטלת לפתחה של החברה, משעה שהיא שהזמינה את הבדיקה. בית הדין מוסיף כי המשיבה קיבלה הזדמנות לבדיקה חוזרת, לאחר היועצות בממונה; ביקשה לתקן חלק מהשאלות ובקשתה נענתה בחיוב בהסכמת הממונה; ולפחות לגבי אחת השאלות (החרגת החודשיים האחרונים מהשאלה שנגעה למתן יחס שונה לעובד ולמתלונן הראשון) לא הייתה הצדקה לתיקון, ומדובר ב"חוליה נוספת בשרשרת הטעויות שנפלו בשיקול דעתה של הנתבעת 2, במסגרת הטיפול בפרשה".

27. בית הדין מצא את עדותו של מר איבגי (שהעיד מטעם החברה) כתומכת בגרסת העובד דווקא, שכן אישר כי העובד תפקד מצוין בעבודתו וזימונו לשימוע נבע



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

(כך הסיק בית הדין) ממניעים שונים מאלו שתוארו במכתב הזימון. עדותו אף תמכה בטענת העובד בדבר "שנמוך" מעמדו בהעברתו לסניף "רוממה".

בית הדין ציין כי היה מצפה שהמתלונן הראשון יעיד בפניו אך עם זאת ניתן להסביר את אי הבאתו לעדות במספר דרכים ואין להסיק מהיעדרותו מסקנות לחובת העובד דווקא. נהפוך הוא, אי התייצבותו עשויה להעיד דווקא על כך "שאין מדובר ביחסי חברות אמיצים כפי שנטען ע"י הנתבעות".

28. בסיכום ציין בית הדין כי לו נדרש לנטל הנוהג בפלילים לא יכול היה לפסוק לטובת העובד בכל הנוגע לתביעתו כנגד המשיבה. ואולם משמדובר בנטל "אזרחי" - עמד העובד בנטל המוטל עליו "למצער בכל הנוגע להתרחשותם של שני אירועים בהם יזמה הנתבעת 1 מגע פיזי "מינורי" של חיכוך חזה בגופו".

בהכרעתו זו לקח בית הדין האזורי בחשבון את "מסקנותיה בכתב של הממונה על מניעת ההטרדות המיניות באלבר כפי שנכתבו בזמן אמת, את התרשמותו מעדות התובע ועדיו כפי שנסקרו לעיל, את העובדה שהנתבעת 1 לא דיווחה על דבר יחסיה הקודמים עם התובע עת קיבלה אותו לעבוד תחתיה, את תוצאות בדיקת הפוליגרף שהוצגו בפנינו, וכן את העובדה שהתובע זומן לראשונה לשימוע רק לאחר שהתלונן על המעשים הנטענים" (ההדגשה במקור).

עם זאת הטעים בית הדין כי מאחר שלעובד ולמשיבה היה קשר מיני קודם לתקופה שבה שימשה כממונה עליו; בהתחשב בטיבו של המגע הנטען והיקפו "המצומצם ביותר"; בהתחשב בגילם הדומה של המעורבים; וכן בהתחשב בכך שהמגע האמור פסק מרגע שהעובד הבהיר שאינו מעוניין בו - הרי שמדובר במעשה מינורי שניתן לייחס לרף הנמוך ביותר של מעשי ההטרדה. עוד נקבע כי לעובד לא נגרם נזק של ממש כתוצאה מהמעשים המיוחסים למשיבה (להבדיל מאלו המיוחסים לחברה). משכך חויבה המשיבה בפיצוי בסך 4,000 ₪ הן בגין המגע הפיזי והן בגין הודעות הדוא"ל ששלחה לו לאחר שהמגע הפיזי חדל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

29. אשר לתביעה כנגד החברה קבע בית הדין כי זו כשלה בניסיונה לעמוד בדרישת החוק למניעת הטרדה מינית וכנגזרת ממנו גם בדרישת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 (להלן: **חוק שוויון ההזדמנויות**), האוסר על התנכלות מחמת הגשת תלונה בדבר הטרדה מינית. החברה פעלה בניגוד ל"המלצתה המפורשת (והנכונה) של מי שממונה אצלה על מניעת ההטרדות המיניות", כאשר "לא שוכנענו כי עשתה כן מטעמים ענייניים" אלא "מטעמים שאינם רלוונטיים לנושא ההטרדות המיניות (כלומר - היותה עובדת מוערכת, וכזו המקורבת להנהלה)".

30. עוד נקבע כי החברה שגתה בכך שבחרה להרחיק תחילה דווקא את העובד מהסניף והעבירה אותו לעבודה בתנאים טובים פחות (שכן נדרש לעבוד בתנאים קשים יותר כדי להגיע לשיעור השתכרות דומה לזה שנהנה ממנו טרם המעבר). זאת מבלי שנערך לו שימוע, ועוד קודם לעריכת השימוע למשיבה. כשל נוסף מצא בית הדין בעצם זימונו של העובד לשימוע באשמת מעשה שהתרחש, כביכול, תחת ניהולו של מר איבגי, תוך הפקדת עריכת השימוע בידי מנהל האזור ובנוכחות המשיבה בעצמה. בית הדין ציין כי לא נחה דעתו גם מהנימוקים שניתנו לעצם הזימון לשימוע, ימים ספורים לאחר שתם הבירור בעניין תלונת העובד. מכלול הנסיבות מעורר "חשד כבד" כי החברה אכן חפצה בסיום העסקתו של העובד ופעלה כדי להביאו ל"התפטרותו מרצון" באמתלות שונות. במבחן התוצאה, הטעים בית הדין, העסקת העובד הסתיימה זמן קצר ביותר לאחר שהתלונן, והוא הדין גם בעניינו של המתלונן הראשון.

31. בית הדין לא ראה צורך להכריע בשאלת מידת ההקפדה שנוהגת החברה בהצגת התקנון בעניין החוק למניעת הטרדה מינית משדי בהתנהלותה, כפי שתוארה בפסק הדין, כדי לחייבה בפיצוי. זאת מהטעם שבין אם התקנון נתלה ובין אם לאו, ספק אם תוכנו הוטמע בקרב עובדי החברה "נוכח העדויות ששמענו בדבר גינוני הקרבה הפיזית בין העובדים (עדות ברוכיאן, עדות התובע עצמו, ועדות מר איבגי, שידע על הקשר בין התובע ואחת העובדות האחרות (לימים - אשת התובע), ולא סבר כי עליו לפעול בעניין זה)".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

32. נוכח האמור נפסק כי על החברה לשלם לעובד סך של 45,000 ₪ כפיצוי כולל בגין הפרת חובותיה לפי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון ההזדמנויות. מכאן משתמע כי הפיצוי נפסק הן בגין אחריותה של החברה, מכוח סעיף 7 לחוק, להטרדה המינית שבוצעה על ידי המשיבה, וכן נוכח ההתנכלות הישירה מצידה. בהתחשב בפער בין גובה הפיצוי בו חויבה המשיבה לבין גובה הפיצוי בו חויבה החברה - ניתן להניח כי מרבית הפיצוי נפסקה בגין ההתנכלות, אך הדבר לא צוין בפסק הדין. בית הדין לא מצא לנכון לפסוק לעובד פיצוי נפרד בגין עוגמת נפש, וראה בפיצוי שנפסק כטומן בחובו גם רכיב זה. יתר רכיבי התביעה (הפרש פיצויי פיטורים על בסיס "בונוסים" ופיצוי בגין "אבדן הכנסות") - נדחו. החברה חויבה לשלם לעובד סכום נוסף של 10,000 ₪ בגין שכר טרחת עו"ד.

טענות הצדדים בערעור

33. לטענת החברה היא ערכה בעניינו של העובד בירור בהתאם לחוק והתקנות שמכוחו, ודווקא התנהלותו שלו היא המעוררת תהיות, לרבות בדבר אמינותו. החברה הדגישה שהבירור החל רק לאחר שהמתלונן הראשון פנה למנהל האזור בדבר קשר אינטימי לכאורה שמקיימת המשיבה עם העובד, באופן שמשפיע על יתר העובדים בסניף. בעקבות זאת פנתה הממונה לעובד ביום 20.12.14 מיוזמתה והלה הבהיר שהיה זה "קשר חד פעמי" כשעוד הוצב בסניף "רוממה" ובתוך כך לא העלה כל טענה בקשר לאווירה מינית, התנכלות או הטרדה מינית כלפי מי מהעובדים (אף שטען לאווירה קשה).

רק בהמשך לכך ולאחר שחברו (המתלונן הראשון) זומן - ביום 23.12.14 - לשימוע בגין טענות חמורות בדבר התנהלותו, טען העובד לראשונה, ובאופן כוללני ומעומעם, כי המשיבה "מניחה עליו ידיים" ו"מתנכלת לו", ללא פירוט כלשהו וכאשר ציין שהדבר מתבטא "בעיקר בצורת הדיבור שלה כלפיי... במיילים תוקפניים". ניסיונות הממונה לברר את שינוי הגרסה עלו בתוהו, ובקשתה לקבל חומר נוסף כגון תכתובות דוא"ל ומסרונים נענתה בשתי הודעות הדוא"ל שפורטו לעיל בלבד, שאין בהן עדות כלשהי להטרדה מינית.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

34. החברה סבורה כי שגה בית הדין האזורי עת קבע כי "עיקרי עדותו" של העובד "מהימנים", שכן הוא לא התלונן בשום שלב ובפני אף גורם בחברה (לרבות הממונה, ולרבות במהלך פגישתו עם מנהל האזור) על נגיעות או התייחסויות מיניות, ולא אפשר לחברה לברר טענות אלה, שהועלו לראשונה בתביעה. כל הנטען על ידו בהליך המשפטי הועלה בשיהוי ותוך הרחבת חזית אסורה, ותוך שינוי גרסאות נוסף גם בין כתב התביעה והתצהיר. החברה ממשיכה וטוענת כי בפסק הדין צוין שהעובד העיד שהמשיבה "נהגה להתנות מתן אישורים שונים בקבלת עיסוי" אך טענה זו לא הועלתה בכתב התביעה, לא בתצהירו ולא בחקירתו הנגדית של העובד (וגם לא במסגרת הבירור, כאמור). העדה היחידה שהעלתה את הטענה היא דנה (וכן העלה אותה המתלונן הראשון במסגרת תלונתו שלו, אך הוא כאמור לא העיד בבית הדין).

בנוגע לעדותה של דנה טענה החברה כי טעה בית הדין כאשר קבע שבהקלטה נשמעת דנה שוללת רק את הטענה להטרדה של המתלונן הראשון ולא של העובד, למרות שהיא הודתה בחקירתה כי התייחסה לשניהם. לדעת החברה היה על בית הדין לקבל את גרסתה של דנה כפי שנשמעה בהקלטה, כאשר לא בררה את מילותיה, ובה הבהירה במפורש כי לא היו דברים מעולם וכי התצהיר שהועבר אליה על ידי ב"כ העובד מכיל טענות שקריות. יתרה מזאת, דנה הודתה בחקירתה כי היא נוהגת לשקר בהתאם לאינטרסים האישיים שלה ובהמשך אישרה כי היא ביחסי חברות עם העובד. נסיבות אלה מחייבות קביעה שלפיה משקל עדותה אפסי.

החברה ערערה גם על קביעת בית הדין לפיה עדותו של מר איבגי תומכת כביכול בגרסתו של העובד. עוד נטען כי שגה בית הדין גם בקביעותיו כי עדויות הממונה ומנהל האזור אינן מהימנות, למרות שנתמכו בראיות, ובכך שלא זקף לחובת העובד את אי זימונו של המתלונן הראשון כעד למרות יחסי החברות ביניהם שלא היו במחלוקת.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

35. החברה מדגישה כי הממונה ערכה בירור ביסודיות, דיסקרטיות, יעילות וללא שיהוי. הבירור אף כלל בדיקה של גרסאות המעורבים בפוליגרף, בהסכמתם. בתום הבירור נמצא שבסניף אין אווירה של יחסי מרות, ושני העובדים מבצעים הפרות משמעת חוזרות ונשנות תוך התבטאויות בלתי ראויות כלפי המשיבה. עוד נמצא כי העובד חווה מצד המשיבה במידה מסוימת יחס של התנכלות באופן שלא מאפשר לנתק את יחסיהם מהעבר. הממונה התכוונה בכך לניהול בלתי פורמאלי ולא תקין מצד המשיבה, דוגמת הודעות הדוא"ל ששלחה, אך שאין בהן משום הטרדה מינית. לעומת זאת טענתו של המתלונן הראשון להתנהלות העולה כדי הטרדה מינית התקבלה.

לפיכך המליצה הממונה לזמן את המשיבה לשימוע לשם שקילת המשך העסקתה (להבדיל מהמלצה חד-משמעית על פיטוריה), שבסיומו הוחלט להעבירה מהסניף לתפקיד שאינו ניהולי וכן ניתנה לה הוראה שלא לבוא במגע במסגרת עבודתה עם המתלוננים. לגבי העובד הומלץ, בעצה משותפת אתו ובהסכמתו, גם בשל ההתבטאויות הלא-ראויות מטעמו, להעבירו לסניף אחר בירושלים כאשר על פי בחירתו הועבר לסניף "רוממה".

36. החברה הוסיפה כי בית הדין טעה עת קבע שהתעלמה מהמלצות הממונה שהרי זימנה את המשיבה לשימוע לצורך שקילת פיטוריה, ובסופו של יום שקלה גם את מקצועיותה ומסירותה ואת העובדה שנטלה אחריות על כשלים שנמצאו בתפקודה. גם ההחלטה להעביר את המשיבה לתפקיד לא ניהולי, עם שינוי בתנאי שכרה ומעמדה, היוותה פגיעה קשה במשיבה, בעוד שלא חלה כל פגיעה בתפקידו או בתנאיו של העובד. אשר לקביעה לפיה למשיבה הייתה "השפעה" או כי היא מקורבת למנהליה - זו משוללת כל יסוד ואף לא נטענה על ידי אף אחד מהעדים בכל שלבי ההליך.

37. החברה הטעימה כי התנהלה בצורה עניינית ומקצועית למול העובד גם לאחר סיום הבירור. זימונו לשימוע נעשה בשל כך שפעל בחוסר סמכות והעדר הרשאה, כאשר העניק ללקוח שדרוג של רכב במחיר נמוך, ללא קבלת אישור הממונים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

עליו ותוך מענה לא נכון בקשר לכך לממונה עליו. העובד הודה בשדרוג הרכב ללא אישור ומשכך טעה בית הדין כאשר דחה את גרסתה. לפני משורת הדין הסכימה להסתפק במתן אזהרה לעובד, ואף ניתנה לו האפשרות לבחור באיזה סניף לעבוד ולבצע משמרות בסניף נוסף לצורך הגדלת שכרו. כחודשיים לאחר מכן ביקש מיוזמתו לסיים את עבודתו תוך תשלום פיצויי פיטורים, ובקשתו אושרה.

עוד שגה בית הדין בקבעו כי המשיבה נכחה "כפי הנראה" בישיבה שהומרה לשיחת אזהרה. מכל מקום, לעובד לא נגרם כל נזק וראיה טובה לכך היא העובדה כי המשיך בהתנהלותו, ניהל רומן עם עמיתה נוספת שהועסקה עמו באותו סניף ("רוממה") ואף התחתן אתה מאוחר יותר.

38. בעניין נטל ההוכחה סבורה החברה כי מאחר שמייחסים לאדם מעשים בעלי אופי פלילי - אין להסתפק במאזן ההסתברויות לשם הרמת נטל השכנוע ויש צורך בהוכחה מעל לספק סביר. אשר לחובות הנובעות מדרישות החוק למניעת הטרדה מינית הרחיבה החברה וטענה כי ביצעה את חובתה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה; ביצעה את חובתה כמעסיק "לטפל ביעילות במקרים של הטרדה מינית והתנכלות, תוך עשיית כל שביכולתו למנוע את הישנות הטרדה ולתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות"; וכן מלאה את חובתה לקבוע תקנון ולהפיצו לעובדיה. החברה הוסיפה כי בכל חודש מועברת לעובדים חדשים הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית, וכל עובד שנקלט לעבודה מקבל את התקנון לעיונו וחתימתו, ובהתאם גם העובד והמשיבה קיבלו עותק מהתקנון עם קליטתם ואישרו זאת בחתימתם.

לבסוף טענה החברה כי גם לו היה מקום לפסוק כנגדה פיצוי הרי שחיובה בסכום שנפסק - 45,000 ₪ - בתוספת הוצאות בסך 10,000 ₪ הוא בלתי סביר בעליל. ויודגש, כי הגם שטענותיה של החברה כמפורט לעיל מתפרשות גם על עצם מתן האמון בגרסת העובד לגבי הטרדה שחווה, בסיכום הדברים החברה אינה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

עותרת לביטול הקביעה בדבר עצם התרחשותה של הטרדה מינית כמו גם אחריותה של המשיבה, אלא רק לביטול הקביעה כי כשלה כמעסיק ביישום הוראות החוק.

39. העובד תומך בפסק דינו של בית הדין האזורי משפסק הדין מנומק, מפורט ומושתת על ממצאים עובדתיים ועל התרשמות מהעדים. לטענת העובד הוכח שהתנהלות החברה לא הייתה תקינה; הוכח כי הליך הביורור היה שגוי וכי התלונה הייתה זוכה ליחס אחר אילו הייתה מוגשת על ידי מתלוננת אישה; הוכח שהממונה פגשה את העובד לראשונה רק במסגרת ההליך בבית הדין האזורי; הוכח כי הממונה לא ניסתה כלל לבדוק את תלונתו מלבד בקשה ממנו לשלוח דוגמאות להטרדות אותן עבר, ומובן כי אין זו בקשה סבירה; בהעדר בדיקה, ממילא לא פירט את תלונתו שכן לא התבקש לכך; מסקנות הממונה התייחסו לשני המתלוננים באותה נשימה; הוכח שהחברה לא עשתה די לביורור התלונה ולא דאגה לשמור את צילומי מצלמות האבטחה מהסניף; הוכח שניסוח השאלות בבדיקת הפוליגרף היה לקוי; והוכח שלא נתלה תקנון למניעת הטרדה מינית בסניף החברה הרלוונטי (ולא די בהחתמת העובדים עליו בתחילת עבודתם).

40. העובד הוסיף כי אין צורך להוכיח נזק שכן החוק מאפשר פסיקתו של פיצוי ללא הוכחת נזק. אף אין רלוונטיות לטענת החברה שלפיה ניהל רומן עם עובדת נוספת שכן מדובר בקשר זוגי רציני כן ואמיתי, ולא בין מי שחלים עליהם יחסי מרות. העובד הוסיף וטען כי הניסיון להציגו כעובד 'גרוע' הוא ניסיון 'נאלח ונואש', ולא בכדי מר איבגי אישר את תפקודו המקצועי הטוב על אף שהעיד מטעם החברה. בנוסף, זימונו לשימוע היווה פגיעה חמורה ורק לאחר התערבות נציג ועד העובדים הומר השימוע בשיחת אזהרה; לאחר 'מסקנות הממונה' הועבר לסניף אחר בעוד שהמשיבה נשארה לנהל את הסניף משך כחודש לאחר מכן ובניגוד מוחלט להמלצות הממונה; וכי הסניף שאליו הועבר היה בתפוסה מלאה כך שנוכחותו לא הייתה הכרחית ולא סופקה לו עבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

אשר לשאלת נטל ההוכחה הדגיש העובד כי מדובר בתביעה אזרחית המושתתת על עוולות נזיקין ולפיכך די בנטל ההוכחה של מאזן ההסתברויות. העובד עתר לפיכך לדחות את הערעור תוך חיוב החברה בהוצאות, ואף להורות על מתן פיצוי גבוה מזה שפסק בית הדין האזורי (הגם שלא הוגש ערעור או ערעור שכנגד מטעמו, ולכן נציין כבר כעת כי אין אפשרות לדון בכך).

41. המשיבה בחרה שלא להגיש סיכומים מטעמה ולא להתייצב לדיון.

דיון והכרעה

42. לאחר שנתנו דעתנו לפסק דינו של בית הדין האזורי, לטענות הצדדים בעל פה ובכתב ולכל החומר שנפרש לפנינו הגענו לכלל מסקנה כי יש לדחות את הערעור. זאת, על אף ששוכנענו כי יש ממש בחלק מטענות החברה, כפי שיפורט להלן.

43. טרם שיפורטו הטעמים למסקנתנו יובהר כי למעשה אין לפנינו עוררין על קביעתו של בית הדין האזורי בדבר עצם ביצועם של מעשים העולים כדי "הטרדה מינית" על ידי המשיבה כלפי העובד. בית הדין האזורי שוכנע כאמור בהתרחשותם של שני אירועים שבהם יזמה המשיבה "מגע פיזי" מינורי של חיכוך חזה בגופו של התובע" וציין כי מדובר במעשים שניתן לייחס לרף הנמוך ביותר של מעשי הטרדה. בנוסף, עולה מפסק הדין (הגם שלא נכתב בו במפורש) כי בית הדין מייחס למשיבה גם התנכלות, מעצם משלוח הודעות הדוא"ל שצוטטו לעיל.

44. משהמשיבה לא הגישה ערעור על קביעות אלה, וכאשר ערעור החברה צומצם כאמור לאחריותה שלה כמעסיקה, אין לפנינו ערעור על המעשים שיוחסו למשיבה ומשכך קביעותיו של בית הדין האזורי בסוגיה זו תשמשנה כנקודת המוצא לדיונו. עם זאת מצאנו לנכון להעיר, בתמצית ובוהירות, כי ההנמקה בה השתמש בית הדין האזורי לצורך קבלת טענת ההטרדה מעוררת קושי. כך, ובהתייחס לטעמים באמצעותם נימק בית הדין את הכרעתו (כפי שצוטטו בסעיף 28 לעיל), מסופקים אנו אם הממונה אכן הגיעה למסקנה בזמן אמת לפיה העובד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

הוטרד מינית (כפי שעוד יורחב להלן); איננו סבורים כי עצם העדר הדיווח מצד המשיבה על יחסיה הקודמים עם העובד (מתקופה שקדמה לעבודתם המשותפת) תומך בטענותיו בדבר הטרדה; איננו סבורים כי תוצאות הפוליגרף מלמדות על הטרדתו המינית של העובד (שהרי כלל לא נשאל על כך, וגם בעניין זה יורחב להלן); וגם העובדה כי העובד זומן לשימוע לאחר שהתלונן בוודאי אינה רלוונטית לעצם התרחשותה של הטרדה (להבדיל מהתנכלות מצד החברה, כפי שיוסבר להלן).

45. זאת ועוד, אף מתן האמון בעדות העובד מעורר סימני שאלה שלא כולם מצאו מענה בהנמקת בית הדין, שכן על פני הדברים העובד לא סיפק בחקירתו הנגדית הסברים מספקים לפערים המשמעותיים בין גרסאותיו השונות (לרבות האופן הלקוני-כוללני בו טען את טענותיו בכתב התביעה ובתצהיר, כאשר בחקירה הנגדית צומצמו טענותיו באופן משמעותי). בית הדין גם לא נימק כיצד, ומדוע, הוא מקבל את גרסתו העובדתית של העובד באופן חלקי בלבד (רק בנוגע לשניים מתוך ארבעת מקרי הטרדה המינית להם טען בחקירתו). גם מתן האמון בעדותה של דנה, שהעידה בתצהירה על הטרדה מסוג שונה מזו לה טען העובד (דרישה לביצוע "מסאזים"), מוקשה (ובנושא זה עוד יורחב להלן).

על אף הערות אלה, בהעדר ערעור בסוגיה זו, וכאשר לא ניתן להתעלם מכך שבסופו של דבר מדובר בקביעה עובדתית המבוססת על התרשמותו הבלתי-אמצעית של בית הדין ממכלול העדויות והראיות - קביעותיו של בית הדין האזורי בנוגע להטרדה המינית תשמשנה כנקודת המוצא לדיונו.

בירור תלונות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית

46. החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעסיקים חובה לנקוט אמצעים שונים לשם מניעת הטרדה מינית והתנכלות, כחלק מחובתם לספק לעובדיהם סביבת עבודה נאותה ושוויונית השומרת על כבודם (ע"ע (ארצי) 1567/04 **עיריית ירושלים - פלונית א'** (3.7.06); וראו את פסק דינה המקיף של הנשיאה ורדה וירט-ליבנה בע"ע (ארצי) 14587-05-16 **ד"ר דורון זמיר - מדינת ישראל**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

(22.8.18); להלן: עניין זמיר). במסגרת החוק והתקנות שהותקנו מכוחו כלולים הן חובות מהותיות כגון אלה הנוגעות לטיפול במקרים של הטרדה, והן כלים למילוי חובות אלו כגון קביעת תקנון מכוח החוק ופרסומו.

47. סעיף 3(א) לחוק קובע מהי הטרדה מינית, וסעיף 3(ב) קובע כי "התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית". במסגרת סעיף 7 לחוק נקבעה חובתו של מעסיק לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה. לצורך כך, ובין היתר, עליו "לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה" וכן "לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות" (לניתוח סעיף 7 ואחריותו של מעסיק ראו את פסק דינו של חברי סגן הנשיאה אילן איטח בע"ע (ארצי) 51504-01-14 אלמונית - פלוני (8.9.15); כן ראו אצל שרון רבין-מרגליות, מי מוטred מהטרדה מינית בעבודה, שנתון משפט העבודה ז' 153 (1999)).

סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות מוסיף ומדגיש כי מעסיק לא יפגע בעובדו בעניינים המנויים בסעיף 2 לאותו חוק, "או בכל דרך אחרת", כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על הטרדה מינית שנעשתה "בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר".

48. הוראות מפורטות ליישום חובות המעסיק מכוח החוק נקבעו בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998 (להלן: התקנות). כך על פי תקנה 4, מעסיק ימנה אדם מטעמו כאחראי שתפקידו יכללו "קיום בירור לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה". תקנה 6 קובעת את האופן שבו יש לפעול במקרה שבו מוגשת תלונה ומורה, בין היתר, כי על האחראית "לשמוע את המתלונן, את הנילון ואת העדים אם ישנם ולבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה". על הבירור להיעשות ביעילות וללא דיחוי תוך הגנה על פרטיותם של הנוגעים בדבר.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

בתום הבירור על האחראית להגיש למעסיק סיכום בכתב ובו המלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה.

49. תקנה 7 לתקנות קובעת את האופן שבו על המעסיק לפעול לאחר קבלת הסיכום וההמלצות של האחראית, כדלקמן:

(א)'' קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעסיק לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו''.

עוד נקבע בתקנות כי על מעסיק המעסיק למעלה מ-25 עובדים לפרסם במקום בולט לעין את התקנון למניעת הטרדה מינית, שייערך בהתאם למאפייניו של אותו מקום עבודה.

50. בפועל, ביצוען של החובות המפורטות לעיל, מהותיות וטכניות כאחת, מוטל לרוב על כתפי האחראית - הממונה. זאת כאשר החוק והתקנות קובעים כלים בסיסיים בלבד באשר לאופן הבירור. התקנות אף לא קובעות מבנה לדו"ח הסיכום שעל הממונה לערוך (ראו אצל קרן בר יהודה, על תפקיד האחראית למניעת הטרדה מינית: המצוי והרצוי, פורסם בדו"ח השנתי לשנת 2018 של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית: **מציאות מטרידה - 20 שנה לחוק למניעת הטרדה מינית**, עמ' 53; להלן: **דו"ח מרכזי הסיוע**). תפקידה של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

הממונה הוא מורכב, בין היתר משום היותה חלק מקהילת מקום העבודה אך מובחנת ממנה; ההחלטות שהיא נדרשת לקבל הן שנויות במחלוקת; הממונה נדרשת לפעול לאורה של מסגרת חקיקתית תמציתית, ולא תמיד היא זוכה להכשרה מוסדרת וגיבוי מהמעסיק (שם וכן אצל עלמה כנס, סלעית ברקת ורוני האס, בין המשפטי, התרבותי, והקהילתי: הטיפול בהטרדות מיניות במקום העבודה, בדו"ח מרכזי הסיוע, עמ' 80).

הבירור שנערך על ידי החברה לעניין תלונת העובד

51. החברה הדגישה כי היא ממלאת באדיקות אחר הוראות החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות שמכוחו. ואכן, החברה הגדירה ממונה על החוק למניעת הטרדה מינית; כאשר עלה חשש לקיום קשר אינטימי בין עובדים שביניהם יחסי מרות פנתה הממונה למשיבה ובהמשך גם לעובד על מנת לברר את העניין; העובד והמתלונן הראשון ידעו לכאורה כיצד ניתן לפנות אל הממונה ואף עשו זאת; הממונה ערכה בירור ללא דיחוי ובסיומו הגישה סיכום והמלצות בכתב הן לעובד, הן למשיבה והן לחברה.

אין זו התנהלות של חברה המתעלמת מחובותיה על פי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות. עם זאת, בהליך הבירור נפלו לטעמנו מספר פגמים העולים כדי כשל מהותי.

52. מהראיות שהוגשו לתיק עולה, כפי שהחברה חזרה וטענה, שהבירור בעניינו של העובד החל כאשר שמו הוזכר בפנייה של המתלונן הראשון למנהל האזור, שהעביר את הדברים לממונה. הממונה פנתה מיוזמתה לעובד, והוא הבהיר לה בשיחה (כפי שאישר בעדותו) כי מזה זמן מה לא קיים כל קשר מיני בינו לבין המשיבה. אין מחלוקת לפיכך שנכון ליום 20.12.14 העובד לא העלה כל טענה שיכולה להשתמע כתלונה על הטרדה מינית או להתנכלות.

53. אלא שהמצב השתנה ביום 23.12.14 מרגע ששלח העובד את מכתבו לממונה שבו טען מפורשות להתנכלות כלפיו וציין כי המשיבה "מניחה עליו ידיים" והוא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

"מתחמק". התלונה על המגע האמור לעיל לא נשמטה מעיניה של הממונה, ובמכתב הסיכום ציינה כי העובד הלין על כך "שלעיתים המשיבה מניחה עליך ידיים, דבר שגורם לך אי נוחות" אך במקביל לכך קבעה שלא בוצע כלפיו מעשה של הטרדה מינית.

לטעמנו החל מיום 23.12.14 היה על הממונה לראות במכתבו של העובד כתלונה העומדת בפני עצמה ומחייבת בירור, ללא קשר לבירור שנערך בעקבות התלונה של המתלונן הראשון. זאת, גם אם המילים "הטרדה מינית" לא נכתבו בה במפורש, וכבר הודגש בפסיקה כי "אין בעובדה שהמוטרד אינו יודע להגדיר את הפגיעה שחוהה במונח המשפטי של הטרדה מינית כדי לשלול את היותה כזו" (עניין זמיר). כאן לדעתנו טמון הכשל העיקרי בהתנהלות החברה, כפי שיוסבר להלן.

54. לתיק בית הדין הוגש תיעוד של פגישות ושיחות שנערכו על ידי הממונה כדלקמן:

א. תיעוד פגישה עם המשיבה מיום 10.12.14 שנערכה בעקבות דיווחו של מנהל האזור על התלונה של המתלונן הראשון. במסגרת הפגישה נדרשה המשיבה להתייחס לטענתו של המתלונן הראשון בדבר הקשר שהיה לה עם העובד, והמשיבה הבהירה כי היה מדובר ב"קטע קצר" וכי "הכול נגמר מזמן לפני שנה ואין בינינו כעס וטינה על מה שהיה".

ב. תיעוד שיחה עם העובד מיום 20.12.14 שאת תוכנה אישר בחקירתו, כפי שתואר לעיל.

ג. תיעוד שיחה טלפונית עם המתלונן הראשון מיום 24.12.14, בעקבות מכתב התלונה ששלח לממונה ביום 24.12.14.

לתיק לא הוגש כל תיעוד הנוגע לשיחה שנערכה עם העובד לאחר ששלח את מכתבו. החברה טענה כי ניסיונות הממונה להבין את "שינוי הגרסה" של העובד עלו בתוהו. הממונה העידה כי "ניסתה לחלוב" את העובד והסבירה: "בשיחת טלפון אתה מבין, באינטונציה, אתה שואל כמה פעמים ואתה יכול להרגיש אם יש דברים בגו. לא הרגשתי שיש שם משהו. גם שאלתי מספר פעמים. הרגשתי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

שאינ פה כלום. אם הייתי שומעת בקול שלו איזו מצוקה. יש לי חושים חדים.
לא שמעתי" (עמ' 56-57 לפרוטוקול).

ואף על פי כן, לא שוכנענו בניסיונות החברה לרדת לשורש התלונה. ניכר כי כאשר הממונה ערכה שיחות או פגישות - הדבר זכה לתיעוד ועם זאת דווקא בכל הנוגע לטענת העובד כי המשיבה "מניחה עליו ידיים" אין תיעוד לניסיונות לברר את הטענה או כל עדות כי מישוהו התעכב עליה. גם הדרישה מהעובד להמצאת "דוגמאות", והפסקת הבדיקה בהתחשב בכך שהודעות הדוא"ל שהעובד המציא במענה לאותה דרישה אינן משקפות הטרדה מינית, אינה סבירה שהרי דרך כלל הטרדה מינית והתנכלות אינן מתועדות. אין כוונתנו לומר כי האמירה "מניחה עלי ידיים" הייתה צריכה להביא למסקנה אוטומטית או ליצור חזקה בלתי ניתנת לסתירה שלפיה העובד מוטרד מינית. יש להודות גם כי קריאת המכתב בשלמותו אינה מעוררת את הרושם בדבר התרחשותו של אירוע דרמטי. ואולם אמירה מסוג זה ודאי צריכה הייתה "להדליק נורה אדומה" המחייבת לכל הפחות לעצור, לברר ולעמוד על פשרה, ולא להניח מראש כי אין בה משום הטרדה מינית.

55. בהקשר זה ייאמר כי על פי תקנה 6 לתקנות על האחראי לפעול לבירור התלונה "ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן..." (ההדגשה אינה במקור) ואנו נוסיף שככלל, יש לשאוף גם לראות את המתלונן או המתלוננת. וביתר פירוט: במקרים שבהם מוגשת תלונה שיכולה להשתמע כתלונה על הטרדה מינית, על מעסיק לשאוף לברר אותה באמצעות פגישה אישית עם המתלונן או המתלוננת, וללא נוכחות של הממונים עליהם (אלא אם המתלוננים עצמם מבהירים כי אינם מעוניינים בקיום פגישה או מכשילים אותה).

בהעדר תיעוד שיחה או פגישה עם העובד בנוגע למשמעות האמור במכתב התלונה הרי שהרושם המתקבל הוא שהממונה לא "שמעה" אותו באופן המגשים את מטרת החוק והתקנות. העובד טען בחקירתו כי הממונה אמרה לו שבכוונתה להגיע לסניף אך לא עשתה כן (עמ' 15 לפרוטוקול), ואין מחלוקת כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

הללו נפגשו לראשונה רק באולם בית הדין האזורי. כך העידה הממונה
בחקירתה:

ש. בד"כ את נוהגת להיפגש עם המתלוננים?

ת. תלוי במקרה. בטענה.

ש. יכול להיות שעובדת תתלונן על הטרדה ולא תיפגש איתה?

ת. אמרתי תלוי בטענה. במקרה של ... (העובד) לא היתה תלונה על
הטרדה מינית, ולכן לא הייתי צריכה להיפגש איתו. אם היתה תלונה
על הטרדה מינית בבירור הראשון, כמובן שהייתי נפגשת איתו.
ש. במכתב שהוא שלח לך ב-23.12, נספח 5, לא הבנת שהוא מתלונן על
הטרדה?

ת. לא. היה לי בירור ארוך עם ... (העובד), שיחה ארוכה. היו נסיונות
להשיג אותו ולשמוע ממנו איזו טענה, שעלו בתוהו, לקח זמן עד שהעובד
אמר לי מה קרה שם. בבירור הראשון לא נאמר דבר על הטרדה מינית.
שאלתי האם היה ביניהם קשר, והוא אמר שלא. אחרי 3 ימים אני
מקבלת מייל פתאומי מהעובד, מ-23.12, שכותב שיתכן שעדיין יש לה
רגשות כלפיו שגורמות להתנכלות בעבודה ולעתים היא מניחה עליו
ידיים.

ש. מה עשית אחרי זה

ת. ביקשתי ממנו דוגמאות, מה הכוונה מניחה עליך ידיים. הוכחות,
גיבוי למה שהוא אומר. אגב, הוא כתב "זה מתבטא בעיקר בצורת
הדיבור שלה". במיילים הופיעו עניינים של, אני אהרוג אותך, דברים
מהסוג הזה. מה הקשר להטרדה מינית?

ש. אם היתה עובדת שאומרת שהמנהל מניח עליה ידיים, זה גם היה
עובר בשקט?

ת. מה זה מניח ידיים? שאלתי. הוא יכול היה להסביר. בתצהיר ראיתי
דברים פעם ראשונה.

ש. זה לא תפקידך לברר?

ת. ניסיתי לשאול אותו במה מדובר. הדברים היחידים שקיבלתי זה שני
המיילים. אני אתקוף אותך, אני אהרוג אותך. היה לו מספיק זמן לספר
לי. חודש שהוא יכול היה להתקשר אלי ולבוא אלי ולהגיד לי מה היה
שם באמת. "מניחה עלי ידיים", אם לא נתת לי דוגמא... אין קשר
להטרדה מינית.

ש. מה זה דוגמא?

ת. כמו שהוא כתב בתצהיר. שהיא נגעה לו בחלציים... לא נאמר לי דבר
כזה. אם היה נאמר לי הייתי דואגת להיפגש איתו. אני מחשיבה עצמי
כממונה מקצועית שיודעת את עבודתה. במקרה הזה לא היתה לי סיבה
להיפגש איתו ולבדוק.

ש. אולי אם היית נפגשת איתו בארבע עיניים, הוא כן היה מפרט?

ת. הוא יכול היה לבקש להיפגש איתי. לא הייתי מסרבת.

ש. תאשרי לי שהדיון הקודם זה הפעם הראשונה שראית את התובע.

ת. כן.

(עמ' 51-52 לפרוטוקול).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

56. במאמר מוסגר יצוין כי הן החברה והן העובד הזכירו בתצהיריהם פגישה שנערכה בין העובד לבין מנהל האזור. לגרסת העובד מדובר בפגישה שנערכה בסניף בנוכחות המשיבה, ובמהלכה נדונו בין היתר תכתובות הדוא"ל שהמשיבה שלחה לו אך טענותיו זכו ליחס מזלזל. בחקירתו אישר העובד שלא העלה בפגישה כל טענה בדבר מגע פיזי מצד המשיבה כפי שטען במסגרת ההליך (עמ' 14 לפרוטוקול). לגרסת מנהל האזור אכן נערכה פגישה כזו עם העובד אך היא לא נגעה לתלונתו לממונה אלא לכשלים בתפקודו, והמשיבה לא נכחה בפגישה (עמ' 50 לפרוטוקול). לנוכח האמור ובהעדר קביעה עובדתית בפסק הדין לעניין הפגישה, הרי שאין בה כדי להעלות או להוריד לעניין הליך הבירור שערכה החברה.

57. להשלמת התמונה יוער כי גם המשיבה הלינה בזמן אמת על שהממונה לא נפגשה עמה מעבר לפגישה שנערכה ביום 10.12.14 (לאחר התלונה של המתלונן הראשון וקודם להגשת התלונה של העובד). בהתייחסותה מיום 15.1.15 לאירועים שבבסיס הזימון לשימוע כתבה המשיבה: **"עד היום הממונה לא הגיעה לסניף אף לא פעם אחת (ב)מהלך כל הבירור שנמשך חודש ויותר ועדיין לא ידוע לי אם אכן ראתה את ההודעות המדוברות שהתחילו את כל הפרשה הזו".** בסיכום הדברים כותבת המשיבה: **"לא ניתנה לי הזמנות (צ"ל כנראה: הזדמנות) להשמיע את קולי מלבד הפגישה הראשונה והיחידה שהתקיימה ב-10.12.14".** גם בחקירתה בפני בית הדין האזורי הבהירה המשיבה כי עד שקיבלה את המלצות הממונה לא ידעה כי הוגשה כנגדה תלונה גם מטעם העובד, ולא רק מצד המתלונן הראשון (עמ' 31 לפרוטוקול).

58. מסקנתנו היא אפוא כי יש לשמוע - וככל שהדבר אפשרי גם לראות, קרי, להיפגש עם עובד או עובדת המגישים תלונה על הטרדה מינית. בענייננו הפגישה היחידה שנערכה הייתה עם הנילונה בלבד, אך גם זאת לפני שהפכה ל"נילונה" מבחינת התלונה שהגיש העובד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

59. פגם נוסף שנפל באופן שבו נערך הבירור נוגע לבדיקת הפוליגרף. ראשית יובהר כי הצדדים לא העלו כל טענה בדבר עצם ביצוע הבדיקה וקבילות הממצאים. לעניין זה נפסק כי "על אף שהפוליגרף הוא כלי שנוי במחלוקת, ואינו קביל כראייה בהליך משפטי, אין מניעה כי הנהלת חברה תביא בחשבון, במסגרת כלל שיקוליה בהליך פיטורי עובד, גם את התוצאות של בדיקת פוליגרף שנערכה לו, ואשר נעשתה בהסכמתו החופשית..." (ע"ע (ארצי) 311/09 פלאפון תקשורת - לילך אלול (16.9.10)). בענייננו הדגישה החברה כי הבדיקה נערכה בהסכמה מלאה של כלל המעורבים, והעובד כמו גם המשיבה לא חלקו על כך. עם זאת, ספק אם היה מקום ליתן משקל במסגרת פסק הדין לתוצאות בדיקת הפוליגרף בהיותה ראיה שאינה קבילה, קל וחומר כאשר לא נטען ולא הוכח כי הסכמת העובד והמשיבה להיבדק כללה גם הסכמה כי תוצאות הבדיקה תוכלנה לשמש כראייה בהליך שיפוטי (ע"ע (ארצי) 622/07 ישראל אגוזי - מדינת ישראל (6.1.09) והאסמכתאות שם). לכך יש להוסיף כי השאלות שהופנו במסגרת הבדיקה לעובד, כמו גם למשיבה, ממילא לא נגעו כלל ועיקר לתלונתו בדבר המגע הפיזי, ונוסחו באופן שממילא אינו מאפשר להגיע באמצעותן למסקנות ממשיות.

כפי שציין בית הדין האזורי, לא ברור כיצד נוסחו השאלות ומדוע לא הופנתה לעובד, ובמקביל גם למשיבה, שאלה ישירה הנוגעת להטרדה מינית או מגע פיזי. האחריות בעניין זה ודאי רובצת לפתחה של החברה. מכל מקום, נוסח השאלות שהופנו הן לעובד והן למשיבה מחזק את ההבנה שהחברה לא ראתה לנכון לעמוד על פשר התלונה כי המשיבה "מניחה ידיים" על העובד.

60. מכאן שקביעת הממונה (במכתבה שנשלח לעובד מיום 5.1.15) שלפיה לא בוצע כלפיו מעשה של הטרדה מינית - מבלי לשמוע אותו ולרדת לשורש פנייתו מיום 23.12.14 - מהווה פגם מהותי שנפל בהליך הבירור. כפועל יוצא אנו דוחים את טענת החברה שלפיה העובד העלה לראשונה טענות מפורטות בעניין המגע הפיזי רק במסגרת ההליך המשפטי מבלי לאפשר לה לברר בזמן אמת, תוך שיהוי והרחבת חזית אסורה. אכן יש פער בין התלונה ששלח העובד לממונה ביום



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

23.12.14 לבין האמור בכתב התביעה ובתצהיר, אלא שסימני השאלה בקשר לפער האמור אינם משליכים על המסקנות הנוגעות לדרך קיום מחויבויותיה של החברה כמעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות.

מה היו מסקנות הממונה ביחס לעובד?

61. כאמור הממונה סיכמה את המלצותיה לגבי שני העובדים במכתב מיום 5.1.15 שיועד למשיבה. כאשר נשאלה בחקירתה מדוע התייחסה במכתבה לשני העובדים כאחד הסבירה כי "מאחר שהיו שני בירורים יחד, ולא כתבתי למשיבה שני סיכומים, אז בסיכום התייחסתי לכל מה שקרה... הוא קיבל סיכום בירור והמלצות. אני כתבתי גם לעובד סיכום". ובהמשך: "כשאני כתבתי את הסיכום, התייחסתי גם לנושא של התנהלות לקויה וגם התייחסתי לנושא של מגע, ליטופים, היצמדות, כינויי חיבה. את זה אני מעבירה ישירות למנכ"ל וכותבת "סיכום כללי". המנכ"ל לא אמור לדעת, מטעמי צנעת הפרט, את פרטי האירוע" (עמ' 55 לפרוטוקול).

62. בית הדין האזורי קבע כי "מתכתנותיה של הממונה מזמן אמת עולה בברור הרושם כי היתה ערה לכך שמדובר בתלונה על הטרדה מינית מצד התובע, ולא זו בלבד - אלא שסברה כי מדובר בתלונה מוצדקת". בנקודה זו צוטט חלק ממכתבה של הממונה למשיבה מיום 5.1.15 שעיקרו הובאו בפרק העובדות לעיל. בית הדין ציין בקשר לכך כי "הממונה, מר זילברמן, ובאי כח הנתבעות ניסו כמיטב יכולתם וכשרונם לשכנעו כי האמור במכתב זה מתייחס רק למתלונן השני (לפחות בכל הנוגע לתלונה בדבר הטרדה מינית). לטעמנו, האמור במכתב מדבר בעד עצמו. המכתב כתוב בלשון רבים לכל אורכו, וגם בקטעים הנוגעים לטענות הטרדה ברי כי הוא מתייחס לשני המתלוננים גם יחד. הסברי העדה בעניין זה הם קלושים בחלקם (ומופרכים בחלקם האחר), ולא נוכל לקבלם".

63. בנקודה זו לא מן הנמנע כי ניתן לראות את הדברים אחרת. אמנם המכתב המוזכר בפסק הדין, שהופנה למשיבה, מתייחס לשני המתלוננים ללא הבחנה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

עם זאת, לתיק בית הדין הוגש כאמור מכתבה של הממונה **המיועד לעובד**, שנכתב באותו מועד, ואין חולק כי התקבל על ידו ואף צורף לכתב התביעה מטעמו. בחקירתו בבית הדין האזורי ציין העובד **"היינו מדברים הרבה, היא שלחה לי מסקנות"** (עמ' 9 לפרוטוקול). העובד קיבל אם כך מכתב ובו פירוט המסקנות ביחס לתלונתו (ואינו נוגע לתלונה של המתלונן הראשון), המבהיר במפורש כי הממונה לא מצאה כי הוטרד מינית.

בתוך כך צירפה החברה לתיק בית הדין גם את הודעת הממונה המיועדת למתלונן הראשון, הנושאת תאריך 8.1.15, שבה פורטה מסקנתה שלפיה **"יש בחלק מהאירועים שצוינו על ידך ובמצטבר כדי להוות הטרדה מינית, ולו ביצירת אווירה של הטרדה מינית בעבודה"**. מכתב זה שיועד למתלונן הראשון, לא התייחס לעובד.

64. זאת ועוד. סיכום הביניים שערכה הממונה ביום 24.12.14 מתייחס לשני העובדים אך מבחין בבירור בין נסיבותיהם השונות. אכן יש טעם לפגם בכך שהסיכום שנשלח למשיבה מתייחס לשני העובדים כמקשה אחת ו"מערבב" בין התלונות. הממונה הסבירה בעדותה כי הדבר נעשה מטעמי "צנעת הפרט" ואולם ניתן היה לשמור על פרטיות העובדים תוך הבחנה בין התלונות שהועלו. זאת ועוד; לכאורה לאחר בדיקת הפוליגרף אמורה הייתה הממונה, בהתאם להוראות התקנות וככל שסברה שבדיקתה מסתיימת בשלב זה, להכין דו"ח סיכום בכתב על כל אחת מהתלונות בנפרד ולהעבירו "למעסיק", כאשר החברה היא שאמורה הייתה בשלב זה לקבל החלטה בהתאם לתקנה 7 ולהודיע עליה לכל אחד מהמתלוננים, לנילונה ולממונה, תוך מתן אפשרות לנילונה ולמתלוננים (ובענייננו העובד) לעיין בדו"ח הסיכום של הממונה והמלצותיה. במקום זאת, לכאורה לא הוכן כלל דו"ח סיכום סופי של הממונה בנוגע לתלונתו של העובד (ולפחות לא הוגש כזה), ובמקום שהחברה תשלח לעובד את החלטתה מכוח תקנה 7 לתקנות בהמשך להמלצות הממונה - נשלח אליו מכתב הממונה בלבד, ישירות מטעמה, ולמעשה לא נשלחה אליו כל הודעה מטעם החברה על החלטתה בהמשך לתלונתו, בין ביחס אליו ובין ביחס למשיבה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

מדובר בפגם מהותי שהותיר את העובד בערפל לגבי החלטות המעסיק בענייניו; לא יידע אותו בצורה מסודרת בנוגע להחלטה שהתקבלה לגבי המשיבה בעקבות תלונתו; ואף הותיר אי בהירות לגבי ההחלטות הניהוליות שהתקבלו ביחס לעובד עצמו, לרבות מדוע הועבר לסניף אחר והאם אכן ניתנה לו זכות בחירה כנטען. בכך לטעמנו יש הפרה מהותית של הוראות החוק. עם זאת, אין בפגם זה כדי להביא למסקנה שאליה הגיע בית הדין האזורי, ולפיה מתכתובות הממונה מזמן אמת עולה שהממונה סברה שתלונת העובד על הטרדה מינית מוצדקת. התמונה הראייתית מעידה כי הממונה לא מצאה את תלונתו של העובד בדבר הטרדה מינית כתלונה מוצדקת, וכי ערכה הבחנה בין העובדים.

האם החברה פעלה בהתאם להמלצות הממונה?

65. לעניין ההמלצה הנוגעת למשיבה - בסיכום מיום 24.12.14 המליצה הממונה, בין היתר, על ניווד העובד לסניף אחר באזור מגוריו בתפקידו הנוכחי, וכן על שקילת המשך העסקתה של המשיבה. בסיכום שכתבה הממונה **למשיבה**, שהתייחס כאמור לשני העובדים, נכתב: **"לאור חומרת הדברים, וריבוי האירועים, בכוונתי להמליץ למנכ"ל החברה לשקול את אפשרות פיטוריך מהחברה"**. כמצוין בפרק העובדות - ביום 6.1.15 זומנה המשיבה לשימוע, ביום 15.1.15 נערך לה שימוע, וביום 25.1.15 הוחלט כי תועבר לתפקיד אחר שאינו ניהולי.

66. בית הדין האזורי ראה בהתנהלות המתוארת לעיל הפרה של הוראות החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון ההזדמנויות, וקבע כי החברה פעלה **"בניגוד להמלצתה המפורשת (והנכונה) של מי שממונה אצלה על מניעת הטרדות המיניות"**. איננו רואים עין בעין קביעה זו.

לדעתנו יש טעם בטענת החברה שלפיה המלצה **לשקול** המשך העסקה של עובדת או את אפשרות פיטוריה אינה המלצה לפטר אותה ויהי מה. העובדה שבסופו של יום הוחלט להרחיק את המשיבה מהסניף ולהעבירה לתפקיד שאינו ניהולי אינה התעלמות מהמלצות הממונה. האמור נכון במיוחד בנסיבות שבהן לא מיוחסים למשיבה מעשים כה חמורים (ביחס לעובד שוכנעה הממונה כי דובר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

בהתנכלות **"במידה מסוימת"** ובית הדין קבע כי מדובר ב**"מעשה מינורי"**, **"מהרף הנמוך ביותר של מעשי הטרדה"**. עניינו של המתלונן הראשון עודנו תלוי ועומד). פיטורים הם אפוא סנקציית ה"קצה" אך הם אינם הסנקציה היחידה שביכולת המעסיק לנקוט.

67. עוד יוער כי יש ממש בטענת החברה שלפיה הקביעה כי למשיבה הייתה **"השפעה"** בחברה; כי הייתה מקורבת להנהלה; וכי משום כך העדיפה החברה את האינטרסים של המשיבה על פני אלה של העובד - לא הוכחה די הצורך. הדבר לא נטען על ידי העובד, וכל שציינה המשיבה בחקירתה, שעליה נסמך בית הדין בין היתר לצורך קביעתו זו, הוא כי הייתה עובדת מאד מקצועית ונאמנה **"והיו אנשים בחברה שהכירו אותי קצת יותר מהממונה"** (עמ' 34 לפרוטוקול).

68. נוכח האמור לא היה מקום לקבוע שהממונה סברה שתלונתו של העובד על הטרדה מינית מוצדקת או כי החברה התעלמה מהמלצות הממונה.

69. אשר להמלצה הנוגעת לעובד - המלצות הממונה כללו גם המלצה להעביר את העובד לסניף אחר באזור מגוריו. החברה עשתה כן אלא שבכל הנוגע להמלצה זו, סבר בית הדין האזורי כי לא היה מקום לפעול כאמור. בית הדין פסק לפיכך כי החברה **"שגתה בכך שבחרה להרחיק תחילה דווקא את התובע ממקום עבודתו בסניף..."** והעבירה אותו לעבודה בתנאים טובים פחות מאלו שעמדו לו בסניף... נציין כי ההרחקה האמורה נעשתה מבלי שנערך לתובע שימוע, ועוד קודם לעריכת השימוע לנתבעת 2".

קביעה זו של בית הדין, בדבר פגמים שנפלו בהתנהלות החברה כלפי העובד בשלב זה, מקובלת עלינו. אמנם, כבר בשיחה הראשונה של הממונה עם העובד ביום 20.12.14 - **בטרם התלונן על הטרדה או התנכלות** כלשהי מצד המשיבה - ציינה הממונה כי יתכן שתמליץ על העברתו לסניף אחר, בשל העבר המשותף של השניים. מכאן שהחלטה על העברת העובד לא נועדה לפגוע בו בשל הגשת תלונתו, אלא היוותה צעד ניהולי מעצם כך שהקשר האישי בין העובד למנהלת הסניף פגע ביכולת לנהל את הסניף באופן תקין. הדבר בא לידי ביטוי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

בהתבטאויותיו הלא-ראויות של העובד עצמו כלפי המשיבה ואי קבלת מרותה, וגם בהשפעה על שאר עובדי הסניף אותם שיתף העובד בהיסטוריה המינית שלו ושל המשיבה. הממונה אף המליצה לבצע את ההפרדה באופן מיידי וזמני, כדי למנוע ככל הנראה המשך פגיעה בתפקוד הסניף וכן להקטין את הסיכון מתלונות נוספות על הטרדה או התנכלות.

עם זאת, בהעדר שימוע שנערך לעובד; בהעדר הבהרה ברורה מצד החברה בזמן אמת מדוע הועבר; בהעדר הסבר מדוע לא הוחזר לאחר שהמשיבה חדלה לשמש כמנהלת הסניף שלושה שבועות לאחר מכן; וכאשר לא נסתרה טענת העובד בדבר תנאים טובים פחות בסניף החדש אליו הועבר (שכן היה דייל מעבר לתקן, כך שלא הייתה לו עמדת מחשב והדבר פגע בהכנסתו וחייב אותו לבצע משמרות גם בסניף נתב"ג) - מקובלת עלינו קביעת בית הדין האזורי כי מדובר בפגיעה ממשית בעובד באופן הקשור לתלונה על הטרדה מינית שהוגשה על ידו, וזאת גם אם לא הייתה לחברה כוונה לפגוע בו כתוצאה מהגשת תלונתו. לכך מתווסף הפגם שפורט לעיל, של העדרה של הודעה מנומקת בכתב מצד החברה לעובד על החלטתה בעקבות תלונתו.

סיום יחסי העבודה

70. בית הדין האזורי ציין כי לא נחה דעתו מהנימוקים שניתנו כזימון לשימוע, ימים ספורים לאחר שתם הטיפול בתלונת העובד וכי "לא הוצגה בפנינו אף תלונה מפורטת נגד התובע, ממועד שקדם להגשת תלונתו של התובע עצמו". כמו כן לא סביר שעובד שהסתבך בכשלים כה חמורים יוזמן לשימוע שיומר ל"שיחת אזהרה עלומה ובלתי מתועדת", כלשון פסק הדין. עוד נקבע כי שיחת האזהרה נערכה על ידי מנהל האזור "שהיה מעורב בעצמו בברור תלונת התובע, ושעל פניו לא טיפל בה כראוי" ובהשתתפות המשיבה, אשר "לנוכחותה לא הוצג הסבר מתקבל על הדעת" בהתחשב בכך שהשיחה נערכה לאחר שהעובד הועבר כבר לסניף "רוממה".

בית הדין סיכם כי "מכלול הנסיבות שהוצג בפנינו מעורר חשד כבד כי הנתבעת 1 אכן חפצה בסיום העסקתו של התובע אצלה, ולכן פעלה כדי להביא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

ל"התפטרותו מרצון" באמתלות שונות. במבחן התוצאה - העסקתו של התובע הסתיימה זמן קצר ביותר לאחר שהתלונן [והוא הדין במתלונן הנוסף]
(ההדגשה במקור).

71. החברה העלתה כאמור טענות כנגד קביעות אלה של בית הדין האזורי שבחלקן מצאנו ממש, הגם שלא מצאנו לנכון להתערב במסקנתו העקרונית של בית הדין בהקשר זה. ראשית, בכל הנוגע לקביעה כי לא הוצגו טענות בעניין תפקוד העובד קודם להגשת תלונתו יוזכר כי הודעות הדוא"ל שהגיש בתמיכה לטענותיו כנגד המשיבה, מדגימות בבירור חוסר שביעות רצון - גם אם נוסחו באופן שאין לקבל. מדובר בהודעות מיום 10.11.14 למעלה מחודש לפני שהגיש העובד את התלונה לממונה, וככל הנראה גם קודם לפנייה הראשונית של המתלונן הראשון למנהל האזור.

הממונה פירטה בסיכום מיום 24.12.14 גם מקרה מיום 23.12.14 (היום שבו העובד שלח לממונה את מכתבו) שבו התבקש "לחזור למשרד אחרי הפסקות סיגריה מרובות" ובתגובה צעק למשיבה "יש לך מזל שתפסו אותי אחרת...". עוד יצוין בהקשר זה כי ההתבטאות המיוחסת לעובד ולפיה אמר למשיבה שהיא "רווקה ממורמרת" ו"אישה קטנה כמו חנין זועבי" - התבטאות שאותה העובד לא הכחיש - אינה דבר של מה בכך, גם אם נעשתה לאחר שהגיש את תלונתו. אין בהגשת התלונה כדי להקנות לעובד חסינות.

72. אשר לשיחת השימוע שהומרה לשיחת אזהרה - לתיק הוגש סיכום פגישה שכתב מנהל האזור ואשר נשלח לעובד, מר איבגי וגורמים נוספים בחברה. העובד אישר בחקירתו את תוכן השיחה המפורט בסיכום (עמ' 16 לפרוטוקול). מכאן שאין מדובר בשיחה "עלומה ובלתי מתועדת" כפי שקבע בית הדין האזורי. מעבר לכך נציין כי לא הוברר די הצורך האם המשיבה אכן נכחה בפגישה, וככל שנכחה - ייתכן שהדבר נבע מכך שהתלונה מושא הדיון נגעה (הגם שהדבר לא נטען, אך כך נובע לכאורה מהמועד בו ביצע העובד את שדרוג הרכב הנטען) לתקופה בה עבד העובד תחתיה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

73. בית הדין האזורי הסיק שהחברה פעלה להביא ל"התפטרותו מרצון" של העובד, כאשר בגדר השיקולים נלקחה בחשבון העובדה שגם המתלונן הראשון סיים את עבודתו בחברה בחודש נובמבר 2015 (כחצי שנה לאחר שהעובד עזב). בהקשר זה יוער כי גרסתו של המתלונן הראשון לא נשמעה - שכן כאמור לא זומן להעיד על ידי מי מהצדדים - ונסיבות סיום העסקתו אינן ידועות. בזהירות ייאמר כי בתמליל השיחה המוקלטת שבין העדה דנה למשיבה, מחודש ספטמבר 2015, אומרת דנה ביחס למתלונן הראשון: **"אני אומרת זה באסה שאני ממשיכה לעבוד שם. ואני רואה את הפרצוף שלו. הוא עוד חודש חודשיים עף. מבינה?... לא, הוא מתחיל ללמוד. זהו. הוא לא יכול להישאר. מתחיל ללמוד עוד חודש"** (עמ' 16 לתמליל ההקלטה). נוכח האמור ספק אם היה מקום ליתן משקל לעובדה שהמתלונן הראשון סיים לעבוד בחברה בנובמבר 2015 במסגרת ההכרעה בעניין תביעתו של העובד שכן לא זו בלבד שלא הוכח (למעשה כלל לא נטען) שהוא "הועזב" אלא שלדבריה של דנה הוא עזב את החברה לצורך לימודיו.

74. על אף תיקונים אלה בהנמקות בית הדין האזורי, לא שוכנענו כי מוצדק להתערב במסקנה הסופית אליה הגיע בנקודה זו בהתחשב במכלול הראיות שהוצגו בפניו והתרשמותו הבלתי-אמצעית מהן, ולפיה החברה כשלה בהתנכלות כלפי העובד ולמעשה "הראתה לו את הדרך החוצה". בהקשר זה כבר נקבע כי **"להתנכלות פנים רבות, ולעיתים היא סמויה מהעין וקשה להציג לה ראיות חותכות. כך, ייתכן שתבוא לידי ביטוי בשינוי יחס, בהתנכרות, בהזרה חברתית, בהערות פוגעניות, בהיטפלות, ואף בהפעלה מגמתית של סמכויות ניהוליות - לרבות אכיפה בררנית של נהלים, או הטלת סנקציה בלתי מיידית על עובד שמעז או כשל בהיבט מסוים הקשור בעבודתו"** (ע"ע (ארצי) 17796-07-13 פלונית - משרד אלמוני (22.6.16); להלן: עניין פלונית). עוד נקבע כי אין צורך להוכיח כוונה להתנכל, אך על בית הדין להתרשם כי "מקור הפגיעה" (כלשונו של סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות) הוא התלונה בהטרדה המינית או הסיוע לה (וזאת גם אם אין זה המקור היחידי לאותה פגיעה). עוד הודגש כי **"לעיתים יש**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

חשיבות גם לתמונה בכללותה, להצטברותם של האירועים השונים, לקשר ביניהם ולהשלכותיהם... מדובר בבחינה עובדתית ביסודה, הנסמכת על פאזל שלם של ראיות לרבות נסיבתיות, וככזו מסורה בראש ובראשונה לערכאה הדיונית" (שם).

כן ראוי להפנות לסעיף 9(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות, הקובע כי "בתובענה של עובד או דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א)". נוכח קביעותיו הפוזיטיביות של בית הדין האזורי אין צורך להחיל את הסעיף (והעובד אף לא טען לכך), אך על פני הדברים ניתן היה להיעזר בו לצורך העברת הנטל לחברה (וראו גם בקשר לכך את עניין פלונית).

75. הפירוט לעיל מלמד, לגבי מכלול התנהלות החברה כלפי העובד לאחר הגשת תלונתו, כי החברה העבירה את העובד לסניף אחר ללא שימוע, ללא הסבר מספק ואף ללא החלטה מסודרת ומנומקת כדרישת תקנה 7 לתקנות; פגעה בתנאיו (שכן שובץ בסניף "רוממה" מעבר לתקן על כל המשתמע מכך, לרבות העדר עמדת עבודה מסודרת ופגיעה בהשתכרות באופן שחייב אותו לעבוד בסניף נוסף בשעות הלילה); זימנה אותו לשיחת שימוע בגין שדרוג רכב שלפי קביעת בית הדין האזורי היה מעשה של יום ביומו (כאשר עיתוי הזימון לשימוע וסמיכותו הרבה לתלונה מעלה חשש ממשי לקשר בין הזימון לבין התלונה, קשר אותו החברה לא הצליחה לסתור); ובאמצעות כל זאת גרמה לו לקבל את ההחלטה בדבר סיום עבודתו בחברה זמן קצר לאחר מכן (ובהתאם גם הסכימה לשלם לו פיצויי פיטורים מלאים). בקביעות עובדתיות אלה של בית הדין האזורי לא מצאנו הצדקה להתערב.

התייחסות לטענות ערעור נוספות

76. החברה הלינה על שבית הדין קבע, מתוך טעות, כי בתמליל השיחה שהוגש שללה דנה רק את הטענה להטרדה של המתלונן הראשון ולא של העובד. אנו מקבלים טענה זו, מאחר שלמקרא התמליל משתמע כי דנה מתייחסת הן למתלונן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

הראשון והן לעובד: "וגם כאילו... (שמו של המתלונן הראשון) זה גם על... (שם העובד). כאילו על שניהם... מה זה שקרים כאילו... אין אין מילה אחרת. זה שקר וכזב זה המצאות זה..." (עמ' 6 לתמליל).

אנו מקבלים גם את הטענה כי דנה היא היחידה שטענה שהמשיבה "נהגה להתנות מתן אישורים מסוימים בקבלת עיסוי" ועל כן לא היה מקום לציין בפסק הדין כי העובד טען לכך. זאת ועוד, על פי עדותה של דנה היא ביחסי חברות קרובים הן עם העובד והן עם המתלונן הראשון. לנוכח האמור אכן מתעוררת שאלה אם נכון היה להעניק לעדותה משקל משמעותי. עם זאת מאחר שאין לפנינו כאמור לעיל ערעור על המעשים שביצעה המשיבה (פסק הדין ממילא ניתן בגין שני אירועי "חיכוך חזה" מינוריים ותכתובות הדוא"ל ולא על דרישות "עיסוי") - הרי שעניין עדותה של דנה אינו מעלה ואינו מוריד. הוא הדין גם בנוגע לטענות החברה ביחס לעדותם של מר איבגי, הממונה ומנהל האזור.

77. אשר לשאלת נטל ההוכחה יובהר כי בקשר לכך כבר נפסק, כי נטל ההוכחה במשפט אזרחי שעילתו הטרדה מינית, הוא כנטל ההוכחה הדרוש בתביעה אזרחית רגילה, ולא מוטל על העובד המתלונן נטל מוגבר (ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית - אלמוני (26.3.08) והאסמכתאות שם וראו גם את ע"ע (ארצי) 697/09 פלונית - אלמוני (30.10.11)).

78. בנוגע לטענות החברה לעניין תליית התקנון - פסק דינו של בית הדין האזורי נעדר קביעה עובדתית בנימוק שלפיו "איננו רואים צורך להכריע בשאלת מידת ההקפדה שנוהגת הנתבעת 2 בהצגת התקנון, משדי לנו בהתנהלותה של הנתבעת 2 כפי שתוארה לעיל, כדי לחייבה בפיצוי. בין אם התקנון נתלה ובין אם לאו, ספק בעינינו אם תוכנו הוטמע בקרב עובדי החברה, נוכח העדויות ששמענו בדבר גינוני הקרבה הפיזית בין העובדים (עדות ברוכיאן, עדות התובע עצמו, ועדות מר איבגי, שידע על הקשר בין התובע ואחת העובדות האחרות (לימים - אשת התובע), ולא סבר כי עליו לפעול בעניין זה)".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

בהתייחס לאמור לעיל נבקש להעיר את הדברים הבאים. ראשית, הוכח שהתקנון הובא לעיונם הן של העובד והן של המשיבה, שכן שניהם אישרו בחתימתם על גבי "תקנון אלבר לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח - 1998" כי קראו והבינו אותו. שנית, לא מצאנו מקום לאמירה שלפיה על מר איבגי היה "לפעול" בעניין הקשר של העובד עם עובדת אחרת בסניף. כאמור, בין השניים לא התקיימו יחסי מרות והזוג אף נישא בהמשך. רומנים בהסכמה חופשית אינם אסורים בחוק למניעת הטרדה מינית או בכל חוק אחר ועל כן אין לזקוף לחובת החברה את העובדה שלא "פעלה בעניין" הקשר שנתקם בין העובד לעמיתתו לסניף "רוממה", שהפכה לימים לאשתו (להרחבה בנושא "החופש לקיים פעילות מינית, גם בעולם העבודה" ראו אצל אורית קמיר, סקס בעבודה, ישראל 2018: מאבק סמכויות, אוטונומיה מינית, פוריטניות, רגולציה והפרת אמונים, מתוך מבזקי הארות פסיקה, יולי 2018). בהערות אלו אין כדי לייתר כמובן את החובה בתליית התקנון בהתאם לדרישות החוק והתקנות, שכן לא די בהבאתו לידיעת העובדים רק בתחילת העסקתם וראוי שיעמוד לנגד עיניהם במקום בולט לאורך חיי העבודה השוטפים.

79. אשר לטענת העובד כי בשל היותו גבר לא ניתנה התייחסות רצינית לתלונתו - לא שוכנענו כי מינו של העובד היווה גורם משמעותי בהתייחסות לתלונתו. גם אם מצאנו כמפורט לעיל כי נפלו פגמים בהתנהלות החברה - איננו סבורים כי הממונה זלזלה בתלונה באופן מכוון או מודע. מחומר הראיות עולה כי הממונה, כאשת מקצוע בתחום משאבי האנוש, סברה כי הקושי האמיתי נעוץ בעצם העובדה כי שני עובדים שהיה ביניהם קשר מיני מועסקים זה לצד זה תוך קיום יחסי מרות ביניהם. עוד סברה הממונה כי הקשר האמור, על אף שהיה קצר-מועד והסתיים בעבר, השליך על שיקול דעתה של המשיבה ודרך התנהלותה כלפי העובד, כמו גם על הדרך בה הרשה לעצמו העובד להתנהל כלפי המשיבה. בנוסף סברה כי יש לכך השלכות על שאר עובדי הסניף, ובהתאם המליצה בראש ובראשונה על הפרדה. לאור זאת לא בחנה הממונה לעומקה את התלונה מיום 23.12.14 ובכך נפל הכשל עליו הצבענו לעיל, אך איננו סבורים כי הוא קשור למינו של המתלונן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17

סיכום

80. מהאמור לעיל עולה כי קיבלנו חלק מטענות הערעור, ועם זאת שוכנענו כי בהליך הבירור שערכה החברה נפלו פגמים מהותיים כמפורט לעיל. עוד שוכנענו כי אין להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי בדבר התנכלותה של החברה לעובד לאחר הגשת תלונתו.

שקלנו אם יש מקום להתערב בסכום הפיצוי שנפסק לזכות העובד, והגענו לכלל מסקנה כי אין לעשות כן (לכללים המנחים לקביעת פיצוי מכוח החוק ראו בעניין פלונית, בסעיף 30 לפסק הדין, והאסמכתאות שם). קביעת סכומו הראוי של פיצוי בלתי ממוני אינה מדע מדויק ונתונה ככלל לשיקול דעתה של הערכאה הדיונית שהתרשמה באופן ישיר מהצדדים ומהראיות. כך גם בנוגע להוצאות שנפסקו לחובת החברה בבית הדין האזורי, שאינן חורגות ממתחם הסבירות באופן המצדיק התערבות.

81. סוף דבר - הערעור נדחה. אשר להוצאות הערעור - נוכח העובדה שמצאנו כי יש ממש בחלק לא מבוטל מטענות החברה, איננו עושים צו להוצאות.

פסק הדין נחתם ביום כ"ג ניסן תשע"ט (28 אפריל 2019) והותר לפרסום בנוסחו זה על פי החלטה מיום ט"ו תמוז תשע"ט (18 יולי 2019).

אילן סופר,
שופט

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

אילן איטח,
סגן נשיאה, אב"ד

מר עמית שטרייט,
נציג ציבור (מעסיקים)



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2715-03-17