



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

ניתנה ביום 21 ינואר 2019

המבקשת

פלונית

המשיבים

1. חברה אלמונית
2. אלמוני

לפני: סגן הנשיאה אילן איטח, השופט רועי פוליאק, השופט אילן סופר
נציג ציבור (עובדים) מר ישראל דורון, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס

בשם המבקשת – עו"ד סיגל פעיל, עו"ד זהר גיפס
בשם המשיבים 1 ו-2 – עו"ד אילן סובל

החלטה

סגן הנשיאה אילן איטח

1. לפנינו בקשת המערערת בהליך (להלן – המבקשת) "להותיר את החיסיון על שמות הצדדים ולהתיר את פרסום יתר פרטי ההליך". למעשה מכוונת בקשת המבקשת בעיקרה לפרסום פסק הדין שניתן ביום 16.9.18 על ידי בית הדין האזורי תל אביב בתביעה שהגישה נגד המשיבים (השופטת מירב קליימן ונציגי הציבור גב' עליזה הרפז ומר רן ורדי; סע"ש 19348-03-16; להלן – פסק הדין).

2. ואלה הם עיקרי הדברים:

א. המבקשת הועסקה על ידי המשיבה 1 (להלן – החברה) כסמנכ"לית שיווק החל מיום 8.2.15 ועד להתפטרותה בחודש נובמבר 2015.

ב. בחודש מרץ 2016 הגישה המבקשת תביעה נגד החברה ונגד המשיב 2, שהוא מנכ"ל החברה ומבעליה (להלן – המשיב). בתביעתה עתרה המבקשת לחיוב המשיבים, יחד ולחוד, בתשלום סכומי כסף שונים בגין 14 מעשי הטרדה מינית שבוצעו בה, לטענתה, במסגרת עבודתה, על ידי המשיב ועל ידי אדם נוסף (להלן – האדם הנוסף), בגין התנכלות כלפיה בעקבות תלונתה על מעשי הטרדה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

- המינית ובגין הפרה של חובות החברה כמעסיקה, על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן – **החוק**) והתקנות על פיו.
- ג. בפסק הדין דחה בית הדין האזורי את תביעת המבקשת בעיקרה. נקבע כי האדם הנוסף הטריד את המבקשת מינית וכי החברה כשלה בטיפולו בעניין זה. בגין כך חויבה החברה לשלם למבקשת סך של 35,000 ₪ בגין הפרת חובותיה כמעסיקה. עוד נקבע כי החברה התנכלה למבקשת על רקע תלונתה על מעשי ההטרדה המינית ובגין כך חויבה החברה לשלם למבקשת סך של 30,000 ₪. תביעת המבקשת הנוגעת למעשי ההטרדה המינית שלטענתה ביצע בה המשיב, נדחתה כולה ובגין כך חויבה המבקשת לשלם לו הוצאות משפט בסך של 25,000 ₪. משנדחתה התביעה נגד החברה בעיקרה נקבע כי הן החברה והן המבקשת יישאו כל אחת בהוצאותיה.
- לעניין ההטרדה המינית שנקבע כי בוצעה על ידי האדם הנוסף יצוין כי בית הדין קמא קבע כי אותו אדם הוא בגדר "**ממונה מטעמו [של המעסיק] אף אם אינו עובדו**", כקבוע בסעיף 7(א) לחוק.
- ד. להשלמת התמונה ולענייננו יצוין כי בהחלטה מיום 31.8.16 קיבל בית הדין האזורי (השי דורי ספיבק) את בקשת המבקשת ואסר על פרסום שמה ופרטיה המזהים. כן אסר על פרסום שם המשיבים ופרטים מזהים אודותיהם (החלטה מתקנת מאותו היום). בדיון קדם משפט שהתקיים ביום 29.11.16 ביקשה באת כוח המבקשת באותה העת (שאינה מייצגת אותה במסגרת ההליך שבכותרת) כי בית הדין ישנה מהחלטתו ויורה על ניהול ההליך בדלתיים פתוחות. המשיבים התנגדו. בית הדין (השופט דורי ספיבק) קבע כי "**משמדובר בתיק הטרדה מינית ובהתאם להלכות כפי שנקבעו על ידי בית הדין הארצי בעניין, לא מצאתי שמתקיימות הנסיבות החריגות המצדיקות קיום הדיון בדלתיים פתוחות, הדיון יימשך בדלתיים סגורות. תשומת לב הצדדים כי גם כן בהתאם להלכות אחרונות עצם העובדה שהדיון מתנהל בדלתיים סגורות אין משמעה שפסק הדין שיינתן בבוא היום בהכרח יפורסם, והחלטה בעניין זה תינתן בבוא היום על ידי המותב שידון בתיק לאחר שמיעת טענות הצדדים בעניין**".
3. המבקשת הגישה ערעור על פסק הדין שבו נטען, בתמצית, כי היה מקום לקבל את טענותיה הנוגעות לקיומם של מעשי הטרדה מינית מצד המשיב; כי היה מקום להטיל אחריות על המשיב בגין התנהלותו בעקבות ההטרדה המינית שבוצעה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

במבקשת על ידי האדם הנוסף; כי שגה בית הדין קמא בכך שלא דן בנסיבות הקונקרטיות של השימוש באלכוהול בסביבת העבודה של המבקשת; כי שגה בית הדין באופן שבו ניתח ראייתית את עדותה; כי שגה בית הדין קמא בפסיקת שיעור הפיצוי הנמוך בגין ההתנכלות כלפיה, בחיובה בהוצאות המשיב, בשיעור ההוצאות שנפסקו לזכות המשיב, באי פסיקת הוצאות לזכותה ובמתן משקל נמוך מדי, במסגרת פסיקת הפיצויים לזכותה, להפרת החברה את חובותיה כמעסיקה, על פי החוק.

4. לצד הערעור הגישה המבקשת את בקשתה דנו, כמפורט בסעיף 1 לעיל. בבקשה נטען כי על פי הפסיקה, לאור השלב שבו מצוי ההליך, לאחר הכרעת בית הדין האזורי, ולאור החשיבות שהמבקשת רואה בסיפור המקרה שלה כנפגעת הטרדה מינית במקום עבודתה, אין כל עילה שבדין לנהל את הליך הערעור באופן שכלל פרטיו יהיו חסויים. לדברי המבקשת, הכלל הוא ניהול ההליך בדלתיים סגורות תוך הענקת שיקול דעת לבית הדין לאפשר פתיחתן במקרים מתאימים. במקרה דנו, כך נטען, בפסק הדין נקבע במפורש כי המבקשת חוותה הטרדה מינית קשה וכי החברה הפרה חובותיה לברר את תלונתה ולהגן עליה ואף התנכלה לה על רקע זה; המשיבים לא הגישו ערעור על הקביעות האמורות ועל כן הן הפכו לחלוטות; אלו **"נסיבות משמעותיות שמטות את הכף לעבר פרסום קביעות בית הדין קמא, כאשר כאמור, פרטי הצדדים ימשיכו להיות חסויים"**. המבקשת ציינה כי בקשתה מוגשת בעקבות פנייה של עיתונאית אליה לקבלת פרטים על המקרה וכי המבקשת מעוניינת לשתף את סיפורה האישי. על כן מבוקש לאפשר את פרסום פרטי ההליך למעט שמות הצדדים.

5. המשיבים הודיעו על התנגדותם לבקשה. לדבריהם, בתביעתה טוותה המבקשת **"עלילת בדים מרושעת ומצוצה מן האצבע"** אודות המשיב ועל יסודה תבעה מהמשיבים 1.8 מיליון ₪; תביעתה נגד המשיב נדחתה כליל; נקבע כי החברה לא טיפלה כראוי בהטרדה המינית שבוצעה על ידי האדם הנוסף ובעניין זה נדרש בית הדין קמא להכריע **"בשאלה משפטית מורכבת והיא לעצם תחולת החוק למניעת הטרדה מינית על מעשה בלתי צפוי של אדם, תושב זר, שיש לו אמנם זיקה עסקית למשיבה 1 אך אינו 'עובד' ואינו 'מנהל' ואינו 'ממונה' מטם המשיבה 1"**. עוד נטען כי בפסק הדין נקבעו ממצאים קשים אודות חוסר מהימנותה של המבקשת, כי סיכוייה **"לקעקע ממצאים אלה – קלושים"** וכי לפיכך יש להניח שהם יוותרו על כנם, ובהם הקביעות לעניין המשיב. עם זאת, מוסיפים המשיבים,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

המבקשת מעוניינת כבר עתה לקבל רשות לפרסם את "השמצותיה שנדחו כליל", ללא אזכור שם המשיבים, ומבקשתה עולה רצון המבקשת להתנכל למשיבים, להרע להם ואולי אף להלך עליהם אימים.

המשיבים מציינים כי על פי ההלכה הפסוקה, הכלל הוא קיום הדיון בהליכים מכוח החוק בדלתיים סגורות. לדבריהם, במקום שבו נדחו כל טענות המבקשת, זולת טענתה למעשה ההטרדה המינית על ידי האדם הנוסף, אין להיעתר לבקשתה, "הגם שהוגש ערעור על פסק הדין ואין הוא חלוט עדיין". שכן אותה תכלית שעמדה ביסוד החלטת בית הדין האזורי במתן צו איסור הפרסום – להגן על שם הטוב של המשיבים – עומדת היום ביתר שאת, שעה שנקבע בפסק הדין כי "לא היו דברים מעולם" וסיכויי הערעור קלושים.

לצד זאת נטען כי במקרים שבהם נפסק כי "מדובר בעלילת שווא, מן הראוי לפרסם את שמה של המעלילה, למען יראו וייראו" וכי תביעה כוזבת כמו זו שהגישה המבקשת מהווה שימוש לרעה בהליכי משפט ומזיקה למניעת הטרדות מיניות אמיתיות.

כן מביעים המשיבים תמיהה על פנייתה של עיתונאית למבקשת ושואלים הכיצד ידעה העיתונאית את זהות המבקשת בהינתן צו איסור הפרסום שהוציא בית הדין קמא. לדידם, לכאורה משתמע כי המבקשת הפרה את הצו ופנתה ביוזמתה לעיתונאית ועתה מבקשת היא "להתגבר על המכשול בדמות הצו". על כך מוסיפים המשיבים כי לאחר מתן פסק הדין הפנתה המבקשת לבית הדין קמא מכתב שבו "גערה" בבית הדין קמא על פסיקתו והדבר מהווה "מעשה פסול נוסף".

6. המבקשת, בתגובתה, הודפת את טענות המשיבים ומציינת כי תשובתם מתייחסת יותר לטענות הערעור מאשר לבקשתה. לדבריה, המשיבים "שכחו" כי בפסק הדין נקבעו נגדם קביעות חמורות וכי האירוע ה"בלתי צפוי" לא טופל על ידם כיאות. עוד נטען כי פסק הדין כולל קביעות לעניין חוסר מהימנות המשיב; כי הקביעות שלפיהן המשיבים הפרו את חובותיהם הפכו חלוטות, משבחרו שלא לערער עליהן; כי בנסיבות העניין ומשמדובר בבקשה לפרסום חלקי, אין כל רלוונטיות לטענות המשיבים לעניין סיכויי הערעור. המבקשת דוחה את הטענות כאילו הפרה את צו איסור הפרסום ומוסיפה כי דווקא המשיב הוא שהפר אותו ומוחה על הפניית המשיבים למכתב ששלחה לבית הדין האזורי לאחר מתן פסק הדין.

7. ביום 13.12.18 הגישה המבקשת "הודעת עדכון", שבה הפנתה לתיקון סעיף 352 לחוק העונשין, התשל"ז – 1977 (להלן – חוק העונשין), שלפיו נפגעות ונפגעי עבירות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

מין ו/או מתלוננים בעבירות מין, יוכלו להביע הסכמתם לפרסום פרטיהם וזהותם מבלי להידרש כי ההסכמה תינתן בפני בית המשפט, כפי שהיה עובר לתיקון. לעמדת המבקשת, התיקון הוצע והתקבל "עקב רצונם של נפגעות ונפגעי עבירות מין לחשוף את סיפורם האישי באמצעים שונים". לדבריה, על בית הדין לקחת דברים אלה בחשבון בבואו להכריע בבקשה.

8. המשיבים, בהתייחסותם להודעת העדכון האמורה, ציינו כי סעיף 352 האמור דן בעבירה פלילית וכי עיון בו ובדברי ההסבר שלו אינו מעלה את שהמבקשת מוצאת בו ואינו מצדיק את קבלת בקשתה.

הכרעה

9. לאחר שעיינו בטענות הצדדים ובכלל החומר הרלוונטי, מצאנו כי יש לקבל את בקשת המבקשת ולהתיר את פרסום פרטי ההליך דגן וההליך בבית הדין האזורי, לרבות פסק הדין, למעט שמות הצדדים ופרטים אחרים אודותיהם העשויים להביא לזיהויים, והכל כפי שיפורט להלן.

10. על פי הנפסק בעניין מענית¹ ובפסיקה קודמת, ככלל, הדיון בהליך על פי החוק מתנהל בדלתיים סגורות וכפועל יוצא מכך נאסר פרסום פרטיו כל עוד ההליך מתנהל. זאת משום ש"הקושי העיקרי נובע מפרסום פרטי ההליך בשלב שבו טרם נקבעו העובדות"². עוד נקבע כי לאחר שניתן פסק הדין בערכאה הדיונית, משתנה נקודת האיזון ויש לבחון את שאלת הפרסום מחדש³. כך ולענייננו – "אם הערעור מכוון, בין היתר, כנגד הקביעות בדבר מעשיו של המעסיק [או, לענייננו, מעשיו של מי שנטען כי הטריד מינית – א.א.]. ... ואין קביעה כי טענות הערעור אין בהן ממש – הנטייה תהיה, ככלל, לפעול בדומה לנוסחת האיזון בעת ניהול ההליך לפני הערכאה המבררת, היינו – שלא להתיר את הפרסום כלל, או להתיר את הפרסום ללא שמות הצדדים המעורבים"⁴. בהמשך יש לבחון קיומם של שיקולים נגדיים, אשר ייתכן שישנו את הנטייה הראשונית האמורה, ובהעדרם "ניתן יהיה, ככלל, להסתפק בפרסום פסק הדין ללא פרטים מזהים, לרבות של המעסיק"⁵.

1 ע"ע (ארצי) 13359-12-13 מענית – אלמונית (31.7.2014) (להלן – עניין מענית).

2 שם, בסעיף 56 לפסק הדין.

3 שם, בסעיף 65 לפסק הדין.

4 שם, שם. הדגשה הוספה.

5 שם, שם.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

11. במקרה הנוכחי, המשיבים לא הגישו ערעור על פסק הדין ולפיכך הקביעות לעניין הפרת הוראות החוק בכל הנוגע לטיפול בהטרדה המינית שבוצעה במבקשת על ידי האדם הנוסף והקביעות לעניין ההתנכלות הן קביעות חלוטות. בנסיבות אלה, אלמלא היה מוגש ערעור המבקשת המשיג על קביעות בית הדין האזורי ביחס לטענותיה למעשי הטרדה מינית מצד המשיב, ייתכן שהיה מקום לפרסם את פסק הדין אפילו עם שמות החברה והמשיב (ועם שם המבקשת), אם היתה מסכימה לכך ובשים לב למכלול השיקולים⁶). מכל מקום, המבקשת עותרת לפרסום פרטי ההליך ללא שמות הצדדים ופרטים מזהים אודותיהם ולא מצאנו בטענות המשיבים, או בכל מקום אחר, הצדקה שלא להיעתר לבקשתה זו. זאת בשים לב למעמדו הרם של עקרון פומביות הדיון, לפסיקה המורה כי יש להתיר גם פרסום של הליכים שהתנהלו בדלתיים סגורות, תוך פגיעה מצומצמת ככל הניתן בעקרון פומביות הדיון, ולפסיקת בית הדין הארצי בעניין מענית.

המשיבים טוענים כי התכלית שלשמה נסגרו הדלתיים על ידי בית הדין האזורי, שהיא הגנה על שמם הטוב, עומדת היום ביתר שאת, אלא שלא הובהר על ידם כיצד תיגרם פגיעה בשמם הטוב במצב שבו יותר פרסום פסק הדין ללא אזכור שמותיהם ופרטי זהותם. בנוסף, טענות המשיבים הנוגעות ל"יעלילת שווא" מצד המבקשת מקומן להתברר במסגרת הדיון בערעור, בשים לב לטענות המבקשת בערעורה, מה עוד שפרסום פסק הדין במלואו ללא שמות הצדדים יחשוף לעיני הציבור גם את קביעות בית הדין האזורי הדוחות את טענות המבקשת למעשי הטרדה מינית מצד המשיב, ובמובן זה לא ברורה טענת המשיבים. הטענות הנוגעות למכתב ששלחה המבקשת לבית הדין קמא לאחר מתן פסק הדין, כלל אינן נוגעות לעניין שבעטיו נדרשה תשובת המשיבים וטוב היה אלמלא נטענו.

12. אשר לסעיף 352 לחוק העונשין, משהמבקשת שלפנינו ביקשה להתיר את פרסום פרטי ההליך ללא שמות הצדדים, לא מצאנו לנכון להתייחס לטענות הצדדים באשר לתיקונו ולרלוונטיות שלו להליך הנוכחי.

13. סוף דבר: הבקשה מתקבלת. מותר בזאת פרסום פרטי ההליך דנן, לרבות החלטה זו, וההליך בבית הדין האזורי, לרבות פסק הדין – ללא שמות הצדדים או פרטים מזהים אחרים אודותיהם וללא פרטים העשויים להביא לזיהויים, ובכלל זה: שמות הצדדים, תחום העיסוק של החברה, החברות הקשורות בחברה, בעלי

⁶ ע"ע (ארצי) 9834-05-16 מענית – פלונית (23.12.2018).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

- המניות בחברה, שם המדינה שאליה נשלחה המבקשת ועיר הבירה שלה, עדי הצדדים וצדדים שלישיים הנזכרים בפסק הדין.
14. נוסח פסק הדין בנוסח המותר לפרסום מצורף כנספח 1 להחלטה זו⁷, בהשמטות המתחייבות כאמור לעיל. חלק מההשמטות מצוינות בטקסט בשלוש נקודות ולעתים נוספו לצדן או במקומן מילים מתאימות לשמירת הרצף והבנת ההקשר. למען הסר ספק מובהר כי נוסח פסק הדין כאמור מהווה חלק בלתי נפרד מהחלטה זו והוא הנוסח היחיד המותר לפרסום בשלב זה וכל עוד לא ניתנה החלטה אחרת.
15. הוצאות הבקשה יובאו בחשבון בעת פסיקת ההוצאות בערעור.
16. בתום הליך הערעור יהיה מקום לשקול מחדש את אופן פרסום פסק הדין של בית הדין האזורי ופסק הדין בערעור. החלטה בעניין תינתן בבוא העת, לאחר שתינתן לצדדים להביע עמדותיהם בעניין.
17. למען הסר ספק, ובנפרד משאלת הפרסום⁸, הדיון בהליך הערעור יתנהל בדלתיים סגורות (סעיף 10(ג) לחוק וסעיף 10א לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988).

ניתנה היום, ט"ו שבט תשע"ט (21 ינואר 2019) בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

רועי פוליאק,
שופט

אילן איטח,
סגן נשיאה, אב"ד

גברת יודפת הראל בוכריס,
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר ישראל דורון
נציג ציבור (עובדים)

7 השוו: ע"א 4244/12 הוצאת עיתון הארץ בע"מ נ' תת ניצב אפרים ברכה (19.2.2014).

8 על חשיבות האבחנה בין שאלת אופן ניהול הדיון ובין שאלת הפרסום ראו ברי"ע (ארצי) 18839-04-18 אלמונית – חברה פלונית, סעיפים 36 – 38 לפסק הדין (נחתם ביום 17.9.2018, הותר לפרסום על פי החלטה מיום 29.10.18).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

16 ספטמבר 2018

לפני:

כב' השופטת מירב קליימן
נציגת ציבור (עובדים) גב' עליזה הרפז
נציג ציבור (מעסיקים) מר רן ורדי

התובעת:

פלונית

ע"י ב"כ: עו"ד סיגל פעיל ועו"ד זהר גיפס

-

הנתבעים:

1. חברה אלמונית

2. אלמוני

ע"י ב"כ: עו"ד אילן סובל

פסק דין

לפנינו תביעתה של מי ששימשה בנתבעת 1 (להלן גם: "החברה") כמנהלת שיווק לפרק זמן של כעשרה חודשים, אשר תובעת את הנתבעים בעילות לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק" או "החוק למניעת הטרדה מינית").

על הצדדים

1. התובעת, ..., מנהלת שיווק, עובדת בעלת ניסיון עשיר בתחום עיסוקה, אשר החלה לעבוד בחברה ביום 8.2.15 כסמנכ"לית שיווק (להלן גם: "התובעת") עד להתפטרותה במהלך חודש נובמבר 2015.
2. הנתבעת 1, ..., חברה פרטית הפועלת בתחום ה..., מתן ייעוץ, ליווי והקמה של פרויקטים בתחום בארץ ובעולם. בעלי החברה הם האחים והנתבע 2 מר
3. הנתבע 2, ..., הוא מנכ"ל החברה ואחד מבעליה (להלן גם: "הנתבע").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

טענות הצדדים בהליך

טענות התובעת

4. התובעת העלתה שורה של טענות חמורות בקשר להטרדות מיניות שחוותה במקום עבודתה על ידי הנתבע, לרבות "ניסיון לאונס ומעשים מגונים בכוח מצד השותף המקומי בחברה" וכן באשר למחדלים של החברה בטיפול באותם מעשים.
5. באשר להיקף האחריות של החברה לחובותיה על פי החוק טוענת התובעת כי היא הועסקה כמנהלת שיווק בחברה, שנוסף על ... שבבעלותה רכשה גם מפעל ... ב... (להלן – "המדינה הזרה") (...; להלן – "חברה A") וכי הוגדר לתובעת כי עבודתה בחברה כוללת גם את עבודתה בחברת הבת, ובלשון התובעת בסעיף 10 לכתב התביעה: "לחברה, יחד עם חברת הבת שבהן הועסקה התובעת, בסה"כ כ-100 עובדים שכירים בארץ ובחו"ל, כולל בשני האתרים במדינה הזרה ... - שהוגדרו לתובעת כמקום העבודה שלה לכל דבר ועניין".
6. לטענת התובעת כבר עם תחילת עבודתה, ניסה הנתבע לפתח עמה מערכת יחסים אינטימית, קרא לה בשמות חיבה והרבה לשוחח עמה על נושאים הנוגעים לעולמו ולעולמה הפרטי, תוך שהוא גורם לה לחוסר נוחות.
7. ביום 26.2.15 הזמין אותה הנתבע לביקור עסקי במדינה הזרה, שהיה מתוכנן לשבוע, החל מיום 2.3.15 עד 8.3.15, לפגישה עם לקוחה מרוסיה ולהיכרות ראשונה עם המפעל בו היא אמורה לעבוד כחלק מפעילותה בחברה. במדינה הזרה השתכנו התובעת והנתבע בוילה השייכת לחברה (להלן גם: "הוילה"). במדינה הזרה הייתה התובעת נוסעת מדי בוקר למפעל החברה עד חזרתה לוילה בשעות אחר הצהריים, שם המשיכה לעבוד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

8. ימיה הראשונים במדינה הזרה הוקדשו ללקוחה ונציגתה מרוסיה. התובעת והנתבע קיימו עם הלקוחות מרוסיה פגישות, טיולים ואירוח. ביום 5.3.15 ארחה החברה את הלקוחות בשיט, בו התבקשה התובעת להשתתף כחלק מעבודתה. הוצע למשתתפים בשיט להיכנס למים אך התובעת סירבה לכך. הלקוחות נכנסו למים והתובעת נשארה בסירה עם הנתבע. לטענת התובעת, ההטרדה **הראשונה** שחוותה במהלך שהותה במדינה הזרה הייתה כאשר הנתבע פנה אליה בעברית ואמר לה שהוא לא רוצה להיכנס למים "אבל כן יודע מה הייתי רוצה לעשות לה" בהתייחסו לאחת מהלקוחות.

9. ההטרדה **השנייה** אותה מתארת התובעת מתייחסת לסיטואציה שחזרה על עצמה מדי ערב כשהנתבע הציע לתובעת לשתות אתו משקאות אלכוהוליים. בעניין זה טוענת התובעת שהיא הסכימה לשתות רק כי הפצרותיו של הנתבע "נמאסו עליה" ו-"בלית ברירה... בניגוד מוחלט לרצונה ורק כדי שיניח לה" (ס' 22 לתביעה). בנוסף הציע לה הנתבע מדי יום לצרוך עמו סמים. לטענת התובעת, בפעם הראשונה שהנתבע הציע לה סמים הוא זרק לעברה שקית עם חומר ואמר לה "תגלגלי לנו". היא אמרה "אין מצב! אני לא מעשנת!" והוא ענה לה – "איזה צנונית, יאללה יא יבשה אחת, תשתחררי קצת, מה קרה?".

10. אירוע ההטרדה **השלישי** אותו מתארת התובעת במדינה הזרה מתאר את תגובת הנתבע לסירובה החוזר והנשנה לצרוך אלכוהול וסמים. לטענתה, הנתבע אמר לה – "מה את מפחדת שתאבדי שליטה? מקסימום תרקדי לי על השולחן קצת".

11. הטרדה נוספת שארעה לטענת התובעת, **רביעית במספר**, היא התפארויותיו החוזרות של הנתבע בפניה על מעלליו המיניים.

12. אירוע **חמישי** במספר מתייחס לדיבור מבזה של הנתבע כלפי נשים. לטענת התובעת אמר לה הנתבע כי הוא השתתף במסיבה בה ראה את... [שחקנית קולנוע מפורסמת] ו: "כל מה שחשבת עלי זה שהלוואי והייתי מוצא איזה חדר וקורע לה תצורה".

13. הטרדה **שישית** במספר מתייחסת לשאלות שהפנה לה הנתבע על עברה המיני.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

14. הטרדה **שביעית** מתייחסת לכך כי במספר רב של פעמים היה הנתבע חולק עימה פרטים הנוגעים לבעיותיו במערכת היחסים עם אשתו. לטענת התובעת, היא ניסתה להסיט את השיחה לנושא אחר, והנתבע עבר לדבר על אחד ממעלליו המיניים בילדותו, שהתרחשה ב....

15. אירוע ההטרדה **השמיני** במספר נוגע לשיתוף הנתבע את התובעת על מעלליו המיניים של מנכ"ל בחברה אחרת, בזמן שביקר יחד עם אותו מנכ"ל במועדון חשפנות. התובעת הגיבה באמירה – "המועדונים האלה תמיד נראים כמו הדבר הכי זול ומופקר", בכוונה להראות שהיא איננה מעוניינת להמשיך בשיחה, אך הנתבע המשיך ואמר לה שזה מאוד מקובל בקרב קהילת אנשי העסקים במדינה הזרה וכי זה גם מקובל לנצל עובדות בצורה מינית. הוא סיפר לה על הבעלים הקודמים של המפעל שבבעלות החברה אשר היה מקיים יחסי מין עם העובדות שלו. כן תיאר באזניה כי גם השותף הנוכחי הבכיר ביותר בחברת הבת של החברה, ... (להלן – "האדם הנוסף") מנצל מינית עובדות שלו, ומשתמש בשירותיהן של נערות ליווי, על אף היותו נשוי. לטענתה, סיפר לה הנתבע על מאהבת של שותף מקומי נוסף של החברה במפעל במדינה הזרה.

16. אירוע נוסף, **תשיעי** במספר, התרחש לטענת התובעת לאחר שהיא התבקשה להאריך את שהותה בשבוע נוסף במדינה הזרה, עד ליום 13.3.15. ערב לפני שהנתבע עזב את המדינה הזרה הוא ביקש ממנה להגיע לפגוש "מישהו חשוב". היה זה האדם הנוסף שהינו, לטענת התובעת, שותף מקומי של ..., מבעלי החברה (להלן – "מר א"), בחברה המנהלת את ... במדינה הזרה.

17. הנתבע הסביר לתובעת שהיחסים עם האדם הנוסף מאוד חשובים לחברה וכי הוא בעל קשרים ענפים בפוליטיקה המקומית ומסייע לחברה בקידום יוזמות פרטיות. התובעת נגשה ללחוץ לאדם הנוסף את ידו ותוך כדי הנתבע קרא לה בעברית "תני לו נשיקה". התובעת לא הקשיבה לנתבע אך האדם הנוסף משך אותה אליו בכוח, נצמד לגופה ונישק אותה "בכוח ובניגוד לרצונה על הלחי" (ס' 43 לתביעה). כל זאת מבלי לקבל עזרה מהנתבע וכשברור היה לו שהיא אינה מעוניינת בנשיקה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

באותו ערב אמר לה הנתבע, לטענתה, שהיא קרה אליו. הוא אמר לה שלהבדיל ממנו שהוא בנאדם חם ומסוגל לומר לה שהוא אוהב אותה היא לא אומרת דבר. התובעת ענתה לו שהיא לא אדם קר באופייה, אך במסגרת העבודה היא לא בטוחה כיצד עליה להתנהג ואין לה משהו אישי נגדו. לטענתה, הוא ענה לה – "תגידי לי מה את מרגישה כלפי? את אוהבת אותי כמו שאני אוהב אותך?". היא השיבה תשובה פורמלית והנתבע אמר לה – "את רואה? זה מה שאני אומר, את קרה אלי וזה מעליב...".

18. המשך האירועים שארעו לטענת התובעת, התרחשו במסגרת ביקורה השני במפעל במדינה הזרה. זמן קצר לאחר חזרתה לארץ היא שבה למדינה הזרה לתקופה ארוכה, החל מיום 22.3.15 ועד ל 15.4.15. בתחילה היא הייתה לבדה שם. אחרי ערב חג הפסח הצטרף אליה הנתבע לפרק זמן של כשבועיים, תוך שהוא ממשיך בשגרת התנהגותו כפי שתיארה ביחס למהלך שהותה הקודם במדינה הזרה.

19. ביום 10.4.15, ערב שבת, טוענת התובעת שהתרחשה הטרדה נוספת, **עשירית** במספר. האדם הנוסף הגיע לבקר בווילה של החברה והזמין אותה לאירוע שהוא עורך בעיר הבירה... (להלן – "עיר הבירה"). לטענתה היא ביקשה מהנתבע, בעברית, לשחרר אותה מהאירוע אך הנתבע אמר לה "שאין ברירה ועליה לכבד אותו ולבוא" (ס' 55 לתביעה). לבסוף היא הסכימה לארוז בגדים ולבוא. בעיר הבירה שהתה התובעת לאחר המסיבה בביתו של האדם הנוסף בעוד האדם הנוסף והנתבע נסעו למלון.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

20. לטענת התובעת, היא אמרה לנתבע שהיא לא רוצה להישאר בביתו של האדם הנוסף אך הנתבע פטר אותה ב: "שטויות, ידאגו לך, הכל בסדר, בבוקר יביאו אותך למלון" (ס' 58 לתביעה). למחרת בבוקר, ביום 11.4.15 התקשר הנתבע לתובעת ואמר לה שהיה בלגאן במלון ושהזמינו לשם בחורות. היא רצתה לקחת מונית ולעזוב אך הנתבע אמר לה להמתין לאדם הנוסף שייקח אותה. האדם הנוסף אסף את התובעת ברכבו ולטענתה בדרך הוא שלח אליה ידיים, ליטף את ירכה ואת תנוך אוזנה, תוך שהוא אומר לה שהוא אוהב נשים עם אוזניים חשופות. התובעת לא ידעה מה לעשות עם עצמה ורק העיפה ממנה את ידיו "באופן אינטואיטיבי" (ס' 61 לתביעה). כשהם הגיעו למלון בעיר הבירה לקח אותה האדם הנוסף לנתבע. שם, כיוון שהרגישה לא בנוח, יצאה לטייל. באותו ערב הסיע האדם הנוסף את התובעת והנתבע, אשר ישבו בחלק האחורי של המכונית, לארוחת ערב בעיר הבירה. בשלב מסוים האדם הנוסף עצר וביקש שהתובעת תעבור לצידו. היא פנתה לנתבע ושאלה – "מה העניין" והנתבע ענה לה בתקיפות "לכי לשבת לידו", וכך עשתה.

21. ביום 12.4.16 בצהריים ביקש הנתבע מהתובעת להצטרף לפגישה עסקית בסלון הסוויטה של האדם הנוסף, שם לטענתו נכח איש עסקים חשוב מסין. בסלון פגשה התובעת את עורך דינו של האדם הנוסף, את הנתבע, ואת האדם הנוסף. בחדר הסמוך היו העוזר הסיני של האדם הנוסף ומזכירתו. שולחן הפגישה התגלה כשולחן בילוי עמוס במשקאות אלכוהוליים חצי ריקים ובכיבוד. הנוכחים הציעו לתובעת להצטרף לחגיגה והיא סירבה. במהלך הארוחה הם החליפו ביניהם בדיחות וסיפורים מיניים.

22. בהמשך לאירוע מיום 12.4.16, בסביבות השעה 13:00, התרחש לטענת התובעת אירוע מספר 11. לחדר בו שהתה התובעת עם הנתבע, האדם הנוסף ועורך דינו, הוכנסו קבוצה של נשים סיניות בלבוש מינימלי. התובעת הפנתה מבטה לנתבע וזה הישיר לה מבט של אין מה לעשות. או אז יצאה משם התובעת והסתובבה לבדה בעיר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

23. אירוע מספר 12 התרחש לטענת התובעת מיד לאחר שיצאה מחדר המלון לאחר שהבינה כי הוזמנו זונות לחדר. אירוע זה התייחס ל-"ניסיון אונס ומעשים מגונים בכוח" ע"י האדם הנוסף. בעוד היא מחכה למעלית, ניגש אליה האדם הנוסף, שיכור כלוט, תפס בפרק ידה הימנית, משך אותה ואמר לה בתקיפות – "בואי איתי". התובעת ניסתה לשחרר את ידה ושאלה "לאן" הוא ענה לה "פה, רק רוצה להראות לך משהו". האדם הנוסף לקח אותה לחדר שבו היו לבדם, נעמד מולה, חיבק אותה חזק באזור המרפקים והצמיד אותה אליו. התובעת ניסתה להתנגד והוא ניסה לנשק אותה בפנים בעוד היא מנסה להתחמק ממנו. התובעת צעקה שיפסיק והוא אמר לה שהוא אוהב אותה וביקש שלא תכעס על הסיניות שהביא למלון. התובעת המשיכה להתנגד, צרחה וקראה לו להפסיק עד שלבסוף הוא שיחרר אותה ויצא. התובעת התמוטטה על הספה בסלון ולא הפסיקה לבכות. כמה דקות לאחר מכן קיבלה הודעה מהנתבע בה הוא כתב לה – "מעייף הסיפור אך אין לי ברירה". היא הודיעה לו שהיא יוצאת ובאותו ערב הם חזרו במונית לווילה. היא בכתה לאורך כל הדרך. ביום למחרת, במקום לגלות לה אמפתיה, הנתבע, לטענתה, הגיב לה בתוקפנות, כעס ואכזבה על כך שהיא לא מסוגלת להכיל את התרבות והמנטליות של תושבי המדינה הזרה שמשתמשים בנערות ליווי ואמר לה שהיא "צריכה להשתחרר". בשלב זה טרם סיפרה התובעת לנתבע על מעלליו של האדם הנוסף. למחרת האירוע כתבה התובעת לחברתה ... הודעת טקסט בה סיפרה לה על מה שארע יום קודם לכן ועל תגובתו הכועסת של הנתבע טרם ידע במה מדובר.

24. לטענת התובעת, לאחר שסיפרה לנתבע על ניסיון האונס של האדם הנוסף, הוא פטר אותה באמירה "שהוא מאוד מצטער ושהאדם הנוסף אמר לו שאני מוצאת חן בעיניו אבל ... [הנתבע] אמר לו 'היא לא לרמה שלך'". בכך למעשה הוא לא עשה דבר כדי לברר את תלונתה ולטפל בה.

25. עוד טענה התובעת, בהקשר זה, שזמן מה לאחר האירוע עם האדם הנוסף, כשהיא עבדה בישראל עם הנתבע, אמר לה הנתבע "אני בטוח שהאדם הנוסף חושד שאני יודע על האירוע ב... כי תדעי לך שמאז הוא מתחמק מהטלפונים, הודעות והמיילים שלי...". התובעת הגיבה לו בשאלה – "מה אני קשורה ולמה אתה מספר לי את זה? הוא לא מעניין אותי ואין לי מה לעשות עם המידע הזה". הנתבע הסביר לה שזה עלול לפגוע בפרויקטים שלו עם האדם הנוסף וביחסיו עם משקיעים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

26. התובעת טוענת שהחברה והנתבע טיפלו בתלונותיה על ההטרדה המינית שחוותה מצידו של האדם הנוסף בצורה לקויה. כך, בפעם השלישית שהיא נשלחה לעבוד במדינה הזרה, בין התאריכים 18.5.15 ל-17.6.15, הודיע לה הנתבע שהאדם הנוסף יגיע להתארח בווילה. היא שאלה מה עליה לעשות לאור האירוע שהיה לה אתו והנתבע ענה לה בביטול – "שטויות, מה את עושה מזה עניין? אני פה. הקשר איתם חשוב לעסקים". אף על פי כן היא עזבה את הווילה. לאחר כ-4 שעות, כשהחשיך, היא שלחה הודעה כתובה לנתבע ושאלה אם יש חדש. הנתבע קרא לה לחזור לווילה ובמענה לחששה כתב – "השתגעת? אף אחד לא יתקרב אלייך. ארצח אותנו בשתי ידי".

27. התובעת חזרה לאירוע אותו הגדירה כהטרדה **מספר 13**. בדרך חזרה לווילה ליוותה אותה טלפונית חברה בשם ... כדי לתת לה תחושת ביטחון. בכניסה ראתה את הנוכחים שתויים ומסוממים. תוך כדי שחברתה בטלפון, היא ביקשה מעוזרת הבית מפתחות לנעול את חדרה, אך לא היו מפתחות. כל הלילה היא שמעה "קולות חגיגה חסרת מעצורים בסלון". בבוקר היא קמה לסביבה חסרת סדר.

28. לאחר אותו אירוע, נוצר לטענתה נתק בינה ובין הנתבע כיוון שלא טיפל בתלונתה על האדם הנוסף כמעסיק ולא דאג לה לסביבת עבודה "נורמטיבית, נטולת סיכון מיני עבורה כעובדת" (ס' 89 לתביעה).

עד כאן הבאנו את טענותיה של התובעת בקשר להטרדות המיניות שלטענתה חוותה במסגרת עבודתה הן מצידו של הנתבע והן מצידו של האדם הנוסף.

29. לטענת התובעת, הנתבע הגיב לניתוק שלה ממנו בכעס ואמר לה – "אין בעיה. אם ככה את רוצה להתנהג – זה היחס שתקבלי ממני". מאז החל הנתבע לטענתה להעיר לה הערות מקצועיות שלא היו קיימות קודם לכן. דבר העולה לטענתה כדי התנכלות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

30. באירוע **מספר 14** טוענת התובעת כי במסגרת נסיעה רביעית למדינה הזרה, ב-6.9.15, הודיע לה הנתבע שהאדם הנוסף יגיע להתארח בווילה. הנתבע התעלם ממצוקתה בעניין והתעסק במחשב שלו. היא חזרה לחדרה, ארזה חפציה, ביקשה מהעוזרת לעדכן אותה כשהאורח יעזוב ויצאה מהווילה. לאחר כ-5 שעות העוזרת התקשרה והודיע שהאדם הנוסף עזב. במקביל שלח לה הנתבע הודעה "הלכו, אם לזה את מחכה". כששבה צעק עליה הנתבע ואמר – "מה יש לך? מה את עושה לי פרצופים? תראי איך את נראית?" זאת תוך כיוון מצלמת הטלפון הנייד שלו כלפיה. התובעת הסתלקה לחדרה ולא דיברה יותר עם הנתבע. למחרת בבוקר שלח הנתבע הודעה למר א' בה ביטל את תכנית השיווק שהכינה התובעת. מיום זה החל הנתבע במסכת התנכלויות כלפיה, צמצום סמכויותיה המקצועיות, זלזול מופגן והכפשתה באוזני אחרים. כל זאת על רקע תלונתה על הטרדה מינית ודרישתה להרחיק ממנה את האדם הנוסף במקום עבודתה.

31. בהיותה במדינה הזרה בפעם הרביעית, התלוננה התובעת בפני מר א'. לטענתה, היא הבהירה למר א' שהיא "איננה מסוגלת לעבוד במצב כזה ושלא יתכן שיפגעו בסמכויותיה ובהגדרת תפקידה כפי שנתבע 2 עושה". מר א' הציע שתערך פגישה בחזרתה לישראל.

32. בפגישה שנערכה התלוננה התובעת בפני מר א' על צמצום סמכויותיה וחוסר שיתוף פעולה מצד הנתבע, דבר שהוביל לפגיעה בעבודתה. מר א' גילה לטענתה אמפטייות רבה והכיר בתרומתה וחיבתה לחברה. לטענת התובעת היא סיפרה למר א' "על אירועי התקיפה המינית וסביבת העבודה העוינת והפוגענית... על התנהגות של נתבע 2 ועל השותף המקומי שפגע בה" (ס' 101 לתביעה). מר א' הגיב בתדהמה וזימן את התובעת והנתבע לשיחה משולשת ביום 21.9.15 במשרדי החברה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

33. במהלך הפגישה המשולשת מיום 21.9.15 בין התובעת, הנתבע ומר א', אמר הנתבע לתובעת "עשית מעשה שלא יעשה! סיפרת למר א' את מה שקרה במדינה הזרה ובכך ניסית לסכסך ביני לבין השותף שלי!... רציתי להיות חבר שלך אבל אם את לא רוצה אז אין בעיה". מר א' הקשיב, הרגיע את הרוחות, תמך בצד של התובעת וברגשותיה, ואמר שבאחריות החברה לדאוג לה כעובדת. ביחס לפגיעה בה בפן המקצועי אמר מר א' לנתבע – "אתה לא יכול לדרוש ממנה לקדם את השינוק ולא לספק לה ... וחומר גלם..." (ס' 104 לתביעה). בסוף השיחה אמר מר א' שישלח סיכום והמלצות, אך דבר זה לא נעשה.

34. לאחר מכן, המשיך הנתבע להתנכל לה ולצמצם את סמכויותיה. כך, ביקש ממנה הנתבע להתרכז רק בפיתוח מוצרים ושווקים חדשים ואמר שהוא ינהל את שאר הפעילות, לרבות האתרים במדינה הזרה. ביום 17.10.15 פנתה התובעת אל הנתבע בדוא"ל ותיארה את לויז הפגישות וכוונותיה להשקיע משאבים תוך שימוש בקשרים אישיים כדי לקדם פרויקט פיתוח, והנתבע כתב לה בתגובה – "נוהל העבודה לא מקובל עלי וסגנון עבודה זה אינו הולם". הנתבע לא נתן לתובעת להיפגש עם לקוחה מהמדינה הזרה ולמעשה מידר אותה מחלק מעסקי החברה והאשים אותה בחוסר מקצועיות בפני מר א'.

35. כשניסתה התובעת להתעמת עם הנתבע אמר לה – "עזבי את המפעל... הפנטזיות שלך לא מעניינות אותי... את האחרונה במערכת... חחח... אינך בוחלת בשום אמצעי... לא תצליחי לערער את יחסי עם מר א'... מכיוון שאני עדיין חושב שיש לך מה לתרום אז את כאן..." ועוד כיו"ב.

36. לבסוף, הודיעה התובעת על כך שהיא עוזבת את החברה. בתגובה, טוענת התובעת, פנה הנתבע לאנשי קשר מקצועיים של התובעת כדי להכפיש אותה. הוא אמר להם שהיא עזבה על רקע "מעשים חמורים" ותפקוד לקוי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

37. פרט לאמור לעיל, טענה התובעת שהיא נדרשה לבצע פעולות העולות כדי עבירות פליליות. לטענתה, היא נדרשה להביא במזוודה שלה ושל הנתבע דוגמאות ל... לצרכי שיווק, דבר שבדיעבד התגלה לה כעבירה, כשהוא נעשה ללא ההיתרים הנדרשים בחוק. לטענת התובעת, איימו עליה הנתבעים כי יפתחו נגדה תיק פלילי על כך שהיא לקחה לעצמה ... ללא רשות מהחברה, אם תתבע מהם פיצויים בגין הטרדה מינית⁹.

38. במישור הנורמטיבי טוענת התובעת כי החברה, יחד עם חברת הבת במדינה הזרה, מעסיקה יותר מ-25 עובדים וכי היא הפרה את החובות החלים עליה לפי החוק למניעת הטרדה מינית. לנתבע ייחסה התובעת שורה של הפרות דין – הטרדה מינית; אי טיפול בתלונה על הטרדה מינית; יצירת סביבת עבודה פוגענית ומשפילה; שידול לשימוש בסם מסוכן; סחיטה באיומים; שידול לביצוע עבירה פלילית של הכנסת ... לישראל ללא היתרים נדרשים; התנכלות; ולשון הרע.

39. התובעת עתרה בתביעתה לפיצויים ללא הוכחת נזק בגין הפרת החוק למניעת הטרדה מינית בסך 120,000 ₪ בגין כל אחד מ-14 מקרי ההטרדה המינית הנטענים שפורטו לעיל.

טענות הנתבעים

40. לטענת הנתבעים החברה עוסקת במתן שירותי ניהול ופיתוח שווקים ומוצרים למפעלים בתחום התובעת התקבלה לעבודה לתפקיד מנהלת שיווק בחברה.

41. מדובר בחברה קטנה המעסיקה "2 עובדים בלבד, זולת המנכ"ל" (סעיף 1 לכתב ההגנה) ומתאפיינת "באווירה חיובית מאד וידידותית" (סעיף 3 לכתב ההגנה). עוד נטען כי החברה אינה מחזיקה בבעלותה ... או מפעל וכי אין לה חברות בת (ס' 16 לכתב ההגנה). לגבי המפעל ... במדינה הזרה (חברה A) נטען כי מדובר בפעילות של לקוח של החברה (ס' 23 לכתב ההגנה).

⁹ התובעת זנחה טענות אלו בסיכומיה ולפיכך לא נדון באלו במסגרת פסק הדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

42. לטענת הנתבעים, מסכת אירועי ההטרדה שתוארו בכתב התביעה הם בליל שקרים, ניפוח עובדות, פרשנות סלקטיבית, ואי דיוקים. האירוע היחידי עליו הנתבעים אינם חולקים הוא אירוע ההטרדה המינית אותו חוותה התובעת מצידו של האדם הנוסף, כאשר ישנה מחלוקת באשר לאחריות המשפטית שיש לייחס לחברה באשר לאירוע זה ולטיפול בו, שכן האדם הנוסף אינו עובד או 'ממונה שאינו עובד' מטעמה. עוד טוענים הנתבעים כי התובעת ביקשה נחרצות מהנתבע שלא 'לעשות סיפור' מהאירוע.

43. הנתבע למד על שארע לאחר שהבחין בשינוי התנהגות אצל התובעת. לאחר שהפציר בה לשתף אותו במה שקרה היא סיפרה לו שהאדם הנוסף ניסה "לכפות את עצמו עליה, לחבק ולנשק אותה" (ס' 8.2 לכתב ההגנה). הנתבע הגיב בזעזוע וביקש להעמיד את האדם הנוסף על מקומו אך התובעת הפצירה בו לא לעשות סיפור גדול ממה שקרה והשביעה אותו לא לספר על כך לאיש, לרבות לא למר א' "ולמעשה לא לעשות שום דבר" (ס' 8.4 לכתב ההגנה).

44. באשר למסכת הטענות המופנות כלפי הנתבע באשר להטרדות מיניות שחוותה ללא הפסק מצידו טוענים הנתבעים כי זו חוטאת לאמת ואינה משתקפת מתיעודים אובייקטיביים מזמן אמת לכל אורך תקופת העסקתה.

45. כך למשל, ציינו הנתבעים התכתבויות וואטסאפ, מהן עלתה אוירה ידידותית פתוחה ומשחררת בין הצדדים (סעיפים 28-41 לסיכומי נתבעים), עוד הפנו הנתבעים לברכת יום הולדת אותה כתבה התובעת לנתבע לציון יום הולדתו ב- אוגוסט 2015 (נספח 1 לכתב ההגנה). עוד מציינים הנתבעים כי בשיחה המשותפת של התובעת עם הנתבע ומר א', אשר הוקלטה ותומללה על ידה אין זכר לשלל המעשים החמורים אותם היא מייחסת לנתבע בכתב התביעה. גם בשיחה שנערכה עובר לפגישה המשולשת בין התובעת למר א', לא הזכירה התובעת דבר משלל הטענות שהעלתה בכתב התביעה כלפי הנתבע ומדובר בטענות כבושות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

46. נוסף על כך, גם במסגרת חילופי הדברים בין באי כוח הצדדים בסיום העסקת התובעת, לאחר שהתובעת כבר הייתה מיוצגת, הבהירה ב"כ התובעת כי היא מבקשת "לשמור על טענותיה ביחס להטרדה מינית שחוותה במדינה הזרה וביחס לטענה כי הנתבע 2 לא הגן עליה כיאות וכנדרש מפניו שלהאדם הנוסף". גם התכתבות זו מלמדת, לשיטת הנתבעים, שהתובעת בדתה טענות נגד הנתבע לשם הגשת התביעה.

47. אשר לדרך בה טיפלו הנתבעים באירוע ההטרדה המינית אותו חוותה התובעת מצידו של האדם הנוסף, טענו הנתבעים שמרגע שנודע לנתבע על כך, הוא הבטיח לה שיוודא בעצמו שלא יתקרב אליה ואפשר לה "לפעול כפי הרגשתה ולהימצא בכל מקום שתבחר ובלבד שתחוש בטוחה ולא מאוימת". כן נטען שהתובעת לא ביקשה בשום שלב לשהות מחוץ לוויולה וכי ישנו מלון הממוקם כ-50 מטר מהוויולה שאם הנתבעת הייתה מבקשת, היו משכנים אותה שם (סעיף 24 לכתב ההגנה).

48. כחצי שנה חלפה לאחר האירוע עם האדם הנוסף מבלי שקרה אירוע חריג אחר כלשהו עד שבספטמבר 2015, על רקע חילוקי דעות מקצועיים בין התובעת לנתבע שהלכו והחריפו, השתמשה התובעת באירוע עם האדם הנוסף כדי לערער את יחסיו עם מר א'. תחילה דיווחה התובעת על האירוע עם האדם הנוסף למר א', אך זאת מבלי לטעון כי חוותה ניסיון אונס מצידו של האדם הנוסף במדינה הזרה.

49. לאחר מכן, התקיימה פגישה בנוכחות התובעת, הנתבע ומר א', שהוקלטה ותועדה ע"י התובעת. עיון בתמלול השיחה מעלה שהשיחה התמקדה בפן המקצועי והניהולי. במהלך השיחה התובעת אישרה שהיא "לא רצתה לעשות מזה עניין" (עמ' 32 ש' 21 לתמליל) וכי אין לה טענה על כך שהנתבע לא דיווח על האירוע למר א' (עמ' 27 ש' 8 לתמליל). גם בשיחה זו לא נאמר שהאירוע המדובר היה ניסיון לאונס.

50. אשר למסכת אירועי ההטרדה המינית שחוותה מצידו של הנתבע, השיבו הנתבעים כך: לגבי השיט הימי הוכחה האמירה של התובעת ונטען שמדובר בטיול מהנה שהתובעת רצתה להצטרף אליו ולא הייתה מחויבת לכך. כן נטען שאף לו היה הנתבע אומר את שהתובעת מייחסת לו, אין הדבר עולה כדי הטרדה מינית (ס' 29 להגנה); לגבי המשקאות האלכוהוליים נטען שהם נצרכו במידה ובהנאה ע"י הנתבע והתובעת, שאף הכינה לעיתים מרצונה את המשקאות (ס' 30 להגנה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

51. הוכחו גם הטענות לגבי השימוש בסמים ונטען, מנגד, שהתובעת עצמה הייתה נוטלת סמים ומתהדרת בסיפורים על שימוש בסמים ובאלכוהול, באמסטרדם ובתל אביב (ס' 31 להגנה) כאשר כך או אחרת אין הדבר עולה כדי הטרדה מינית. כן נטען לגבי האירוע בו שיתף הנתבע עם התובעת על יחסיו עם אשתו שמדובר בסילוף האמת ושוב בלאו הכי אין המדובר בהטרדה מינית; הוכח גם האירוע הנתבע לפיו נדרש מהתובעת לנשק את האדם הנוסף בפגישתם הראשונה או כי הפגישה התרחשה באופן אותו תיארה התובעת (ס' 39 להגנה);

52. לגבי מסכת האירועים עם האדם הנוסף, הוכח שהתובעת נדרשה להצטרף לנסיעה עימו לעיר הבירה ..., ונטען שהתובעת רצתה ללכת לראות את עיר הבירה. לגבי טענות התובעת על התנהגותו של האדם הנוסף במכונית כאשר הסיע אותה למלון (ס' 61 לתביעה), הוכח כל מהלך הדברים הללו ונטען שנודע לנתבעים אודות האמור רק מפיה של באת כוח התובעת. כן הוכח כל מהלך הדברים שטענה התובעת בקשר להתנהגות הנתבע והאדם הנוסף כשהאדם הנוסף הסיע את התובעת והנתבע לארוחת ערב בעיר הבירה, ומהלך הדברים בזמן הארוחה אשר לטענת הנתבעים הייתה ארוחה עסקית שהתובעת לא חויבה להשתתף בה;

53. לגבי אירוח הנשים הסיניות (שנטען לגביהן כי היו זונות) נטען שהנתבע היה מופתע מהסיטואציה כמו התובעת. עוד נטען שבאותו לילה בו שהו התובעת והנתבע בעיר הבירה פרש התובע לחדר שהוקצה לחברה לישון, זאת לאחר ששאל את התובעת אם היא צריכה ליווי והיא אמרה שלא, אך הוא התקשה לישון עקב רעשים מבחוץ שגרמו המקומיים וכי על כך הוא הודיע לתובעת למחרת. זאת, בניגוד לטענת התובעת שהוא לא ישן על רקע אירוח הנשים הסיניות והוללות. הודגש שאין זכר לדברים שהתרחשו במהלך אירוע האירוח בעיר הבירה כפי שטענה התובעת טרם פתיחת ההליך המשפטי על ידי התובעת, וכי בלאו הכי האירוע לא נערך ביוזמת הנתבעים או בסביבה שהייתה להם שליטה בה, מבלי שיכלו לצפות את האירוע מראש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

54. הוכחש מהלך הדברים במהלך אירוח האדם הנוסף בוילה לאחר אירוע ההטרדה המינית ונטען שלכל חדר בוילה יש מפתח והנתבעת יכולה הייתה לנעול את חדרה אם רצתה. כן נטען שהאדם הנוסף לא הוזמן, אלא הוא נושא בהוצאות השכירות של הווילה ולא ניתן למנוע ממנו להגיע אליה.

55. לגבי טענת ההתנכלות נטען כי אכן היו חילוקי דיעות מקצועיים בין התובעת לנתבע שהלכו והחריפו, דבר שהוביל את התובעת להתלונן בפני מר א' על ההתנהלות המקצועית.

56. לגבי טענותיה של התובעת על שהנתבעים הכפישו אותה, נטען שלא היה דבר והתובעת לבדה הביאה לכך שמעמדה נפגע לאחר שהסתכסכה עם מהנדס ... שהחברה עבדה עמו והביאה לסיום התקשרותו עם החברה. לאחר מכן, נטען, שהיא הביאה מהנדס ... אחר שמצאה דרך האינטרנט, דבר שאיננו מקצועי, ושהיא לא קידמה פגישה לצורך תיאום ציפיות בין מהנדס ה... החדש לבין הנתבע ומר א', על אף שנדרשה לעשות כן. לבסוף תפקודו של מהנדס ה... החדש לא היה טוב והוא ירד מהתוצאות של המהנדס הקודם.

57. לגבי טענות התובעת על שידולה למעשים פליליים נטען שלא היו דברים כלל; כן נטען שהנתבעים לא איימו על התובעת בפתיחה בהליך פלילי.

ניהול ההליך

58. דיון מוקדם התקיים ביום 29.11.2016, בפני חברי כבוד השופט ספיבק.

59. לבקשת התובעת הותר לה בהחלטה מיום 31.1.2017 להגיש תצהיר משלים מטעמה, מכלל הטעמים שפורטו בהחלטה.

60. דיון הוכחות התקיים בפנינו ביום 14.1.2018. מטעם התובעת העידו התובעת עצמה וכן חברותיה הגב' ...; והגב' ... מטעם הנתבעים העידו הנתבע עצמו; מר א'; הגב' ...; עובדת החברה (להלן – "גב' ב'") ועו"ד ..., שייצג את החברה במסגרת סיום ההתקשרות למול התובעת (להלן – "עו"ד ג'").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

דיון והכרעה

61. על מנת להכריע בהליך זה נידרש תחילה לשאלת זהות המעסיק של התובעת והחובות החלות עליו ככזה, בשים לב לכמות העובדים המועסקת אצלו. בהמשך נדון בשאלת מעמדו של האדם הנוסף ביחס לחברה ואם מדובר בעובד או ב'ממונה מטעמה שאיננו עובד' כהגדרת סעיף 7 לחוק, לצורך בחינת אחריות החברה כלפיו על פי החוק.

לאחר שנכריע בשאלה זו, וככל שנידרש, נפנה לבחון את שאלת האמצעים שהיה על החברה לנקוט באופן סביר כדי למנוע הטרדה מינית מצידו ובאשר לאופן הטיפול בתלונה בדבר הטרדה מינית.

נדבך נוסף בהליך הוא בחינת טענות התובעת בכל הנוגע לסביבת עבודה המאפשרת הטרדה מינית ולהטרדות מיניות שחוותה מצידו של הנתבע.

בסופו של יום נידרש לשאלת הסעד לו זכאית התובעת.

זהות המעסיק והיקף חובותיו על פי החוק

62. מספר העובדים המועסקים במקום עבודה רלבנטי לבחינת היקף ומידת האחריות המוטלת עליו במסגרת החוק למניעת הטרדה מינית. כל מעסיק, יהא גודלו אשר יהא מחויב בהתאם לסעיף 7(א) לחוק לנקוט אמצעים סבירים על מנת למנוע הטרדה מינית בין כתליו, כמצוות סעיף 7(א) לחוק –



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;

(2) 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.

63. סעיף 7(ב) לחוק מטיל חובות נוספות על מעסיק גדול, באופן לפיו -

"מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שענינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו".

64. סעיף ג', הקובע את אחריותו האזרחית של מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפי החוק הקטנים, קובע כהאי לישנא –

(ג) מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א)(1) ו- (2) ו- (ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

65. לאחר שבחנו את טענות הצדדים בעניין זהות המעסיק של התובעת, שוכנענו כי התובעת הועסקה בחברה אשר מנתה שלושה עובדים בלבד, ביניהם הנתבע וככזו יש לבחון את האחריות המוטלת עליה ואת חובותיה על פי החוק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

66. בסעיף 4 לתצהירו העיד הנתבע כי החברה הינה חברה פרטית שעיסוקה ב.... החברה מעניקה שירותי ניהול למפעלים ול... בחו"ל, במסגרתם מנהלת החברה את פיתוח השווקים ברחבי העולם ואת פיתוח מוצרי המפעל עוד העיד במסגרת סעיף 6 לתצהירו, כי התובעת הועסקה אך ורק על ידי החברה, כי לחברה אין מפעל בבעלותה ואין לה חברת בת. עדותו זו, באשר למספר עובדי החברה לא נסתרה במסגרת חקירתו הנגדית (ראו עמ' 87 לפרוטוקול הדיון, שורות 4-7).

67. בסיכומיה (סעיף 13) מטעימה באת כח התובעת כי התובעת הועסקה "תחת המותג או ישות אחרת בשם חברה A שבבעלות הנתבע 2 ומר א', וכי בחברה זו הועסקו למעלה מ – 80 עובדים". אלא שטענה זו של התובעת, לפיה יש לראותה כעובדת חברה A, לא הוכחה בהליך.

68. בכתב התביעה טענה התובעת כי הועסקה על ידי החברה כשנה וכי: "מצבת העובדים בחברה הנתבעת ובחברת הבת במדינה הזרה במסגרתה הועסקה בשהייתה שם עולה על 25 איש" (סעיף 114 לכתב התביעה).

69. במסגרת תצהירה (סעיף 9) העידה התובעת כי לחברה כ 100 עובדים שכירים בארץ ובחו"ל כולל בשני האתרים במדינה הזרה (...). כאשר אין היא מפרידה בין החברה, לכאורה חברת האם לחברת הבת. התובעת אף איננה מציינת או מדייקת בטענתה מיהי חברת האם שלטענתה, יחד עם החברה העסיקה כ-100 עובדים, האם החברה היא חברת האם של חברה A או שמא ההיפך הוא הנכון.

70. ככל שכוונתה של התובעת שחברת האם היא החברה וחברת הבת היא חברה A, הרי שהתובעת לא הניחה תשתית ראייתית לביסוס טענתה, לפיה היא עובדת חברה A.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

71. נספח "ז עליו, בין היתר, ביקשה התובעת להסתמך לביסוס טענתה להעסקתה על ידי חברה המונה כ 100 עובדים שכירים, אינו מחזק את גרסתה. כך למשל, עולה מאותו הנספח כי החברה מתמחה במתן שירותים בתחום ... (Is a consortium of ... highly experienced international experts in all dimensions of ... has provided services in many countries), העוסקת במתן שירותים ברחבי העולם (...has provided services in many countries), של הערכת היתכנות עסקית (feasibility studies) והקמה של פרויקטים ותשתית עסקית (detailed project proposals, establishment of and creation of) (local and international marketing network). זאת, להבדיל מייצור ומכירה של סחורות.

72. עוד עולה מנספח י"ז שהחברה עוסקת בייעוץ למספר ממשלות ורשויות ... ברחבי העולם והכשרה של עובדים, במטרה להביא לייצור הצורך בשירותים שהיא עצמה מספקת, עצמאות ממפעלי הייצור שהיא עובדת איתם וניתוק מהם (is systematically training local personnel on both managerial and production levels, with goal of enabling them to take over running of the (... after a 5-year introductory phase

73. למעשה, בנספח י"ז אין כל אינדיקציה לכך שהחברה מוחזקת על ידי חברה אחרת או כי היא מחזיקה בחברת בת כלשהיא. עולה ממנו כי פעילות החברה מנותקת מהפעילות של החברות עימן היא עובדת. בעוד שהחברה מספקת שירותים בפן הניהולי, במטרה להביא חברות ומפעלים לעצמאות עסקית ורווחיות, הרי שהחברות והמפעלים איתם היא עובדת עוסקים בייצור ובשיווק סחורות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

74. בסיכומיה, מפנה ב"כ התובעת לנספח 7 לתצהירה המשלים, דוא"ל ששלחה התובעת לנתבע עם לוגו של חברה A, כמבסס את טענתה בדבר העסקתה על ידי חברה A. אולם, אין בדוא"ל זה כשלעצמו ולבדו כדי להוכיח את טענת התובעת להעסקה על ידי חברה A, בין היתר אך לא רק, נוכח מהות פעילותה של החברה בה הועסקה כנותנת שירותי ניהול. תוכן ההודעות שהוחלפו בין הצדדים אף הוא אינו מלמד את שביקשה התובעת שנלמד מהדוא"ל, קרי ביסוס העסקה של התובעת על ידי חברה A.

75. בחקירתו הנגדית של הנתבע עלה כי בעל המניות העיקרי בחברה A הוא מר א', המחזיק במירב המניות, יחד עם אחיו. על היחס בין החברות העיד כי הנתבעת עוסקת בהנחיית ניהול (managing director) עבור חברה A (עמ' 55 לפרוטוקול) דבר העולה אף הוא בקנה אחד עם גרסת הנתבעים בהליך:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

ש. ומה התפקיד שלך בחברה הזאת?

ת. התפקיד שלנו, של החברה, היא לנהל את חברה A.

ש. לנהל את החברה הזו?

ת. לנהל את הפעילות של חברה A.

ש. כלומר, אין לה הנהלה משל עצמה?

ת. יש לה הנהלה מצומצמת שעובדת תחתינו.

ש. אז אתה גם מנכ"ל חברה A?

ת. לא, אני לא מנכ"ל, יש שם מנכ"ל.

ש. אתה מנהל את המנכ"ל.

ת. אני ה-MANAGING DIRECTOR, כן."

76. נוסף אף זאת. בבסיסו של החוק למניעת הטרדה מינית ביקש המחוקק להסדיר נהלי עבודה בהתבסס, בין היתר, על מספר העובדים אצל מעסיק מסוים, זאת על רקע ההנחה כי מספר רב יותר של עובדים באותו מקום עבודה פיזי גורר עמו פוטנציאל למספר רב יותר של חיכוכים העשויים לעלות כדי הטרדה מינית ותוך כך הורחבו חובות המעסיק הגדול בהקשר של האמצעים שעליו לנקוט על מנת למנוע הטרדה מינית וככל שקרתה כיצד לטפל בה.

77. בגרסה העובדתית שהציגה התובעת בהליך לא הוצגה תמונה לפיה סביבת עבודה הינה סביבת עבודה הכוללת עובדים רבים. התובעת עצמה סבורה הייתה כי היא עובדת בחברה משפחתית קטנה כששטחה בפני מר א' בפגישה המשולשת (ר' נספח י"ד לתצהיר תובעת, עמ' 3 לתמליל, שורות 27-29: "אנחנו לא יכולים להמשיך ולהתנהג כמו חברה משפחתית קטנה ש – היא מנוהל אינטואיטיבית..."). מכתב התביעה ומתצהיר התובעת אף עולה שעיקר פועלה נעשה מול הנתבע ומול לקוחות החברה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

78. לא נטען שבמשרדי החברה בישראל היא עובדת לצד עובדים נוספים, פרט למי שהיא הגדירה כעוזרת שלה, גב' ב', כאשר במדינה הזרה עבדה בצמוד לנתבע וללקוחות החברה, כאשר 'בסיס האס' הייתה אותה וילה בה השתכנה יחד עם הנתבע, כפי שתואר לעיל ויובא אף להלן.

79. על בסיס כל האמור לעיל, אנו מקבלים את גרסת הנתבעים לפיה התובעת הועסקה בחברה; כי החברה נותנת שירותי ניהול; איננה מעסיקה עובדים במפעלים משל עצמה או מחזיקה בחברות אחרות המעסיקות עובדים, החברה העסיקה שלושה עובדים בלבד בתקופה הרלבנטית לתביעה שלפנינו, עימם נמנים התובעת, הנתבע והגב' ב'.

חובות החברה - כמעסיק - ביחס לאירוע ההטרדה המינית מצידו של האדם הנוסף

80. כאמור, לטענת התובעת (סעיף 37 לכתב התביעה) האדם הנוסף שהטריד אותה הוא השותף הבכיר בחברת הבת של החברה (חברה A), בה הועסקה התובעת כמנהלת שיווק. לטענתה מעשי ההטרדה המינית נעשו על ידי האדם הנוסף ב'מסגרת יחסי העבודה', כאשר הדברים מתיישבים עם הפרשנות הרחבה שניתנה בפסיקה למונח 'מסגרת יחסי עבודה', לגבי החובות החלות על המעסיק בסעיף 7 לחוק. לאור העובדה כי אין חולק כי מעשיו של האדם הנוסף כלפיה נעשו במסגרת העבודה, יש להטיל על החברה את האחריות למעשיו כמי שלא מילאה אחר הוראות החוק.

81. בסיכומיה מטעימה באת כח התובעת, כי האירועים התרחשו על ידי אזרח המדינה הזרה שהיה בקשר עסקי עם הנתבעים ולפיכך לא יכול להיות ספק כי מדובר באירועים שנעשו במסגרת יחסי העבודה (סעיף 14 לסיכומים). התובעת אף מדגישה במסגרת סיכומיה, כי הנתבעים הודו למעשה כי מדובר באירועים שהיו במסגרת העבודה, במקום העבודה ותוך כדי העבודה ומפנה לעדויות שהובאו מטעם הנתבעים בפנינו (סעיף 18 לסיכומים). לגבי המרות שהייתה לאדם הנוסף על עבודתה, מפנה התובעת לכך כי עדותו של הנתבע הבהירה כי מדובר בגורם בעל השפעה רבה וקשרים, בלעדיו לחברה לא הייתה יכולת לקיים פעילות עסקית במדינה הזרה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

82. הנתבעים טוענים, מנגד, כי מעשה ההטרדה בוצע על ידי מי שאינו עובד שלה ואינו ממונה מטעמה ולפיכך לא בוצעה בימסגרת יחסי העבודה ואין להטיל עליה אחריות מכח החוק. טענת התובעת לפיה מדובר בהטרדה שבוצעה במסגרת יחסי העבודה על פי הפסיקה הינה מרחיקת לכת, שכן יכולה היא להביא למצב בו יחולו הוראות החוק על מעסיק שעה שמזדמן למקום העבודה איש זר ומבצע הטרדה מינית בעובד/ת. הנתבעים משווים את האירוע הבלתי צפוי שביצע האדם הנוסף בתובעת לאירוע שיכול היה להתבצע על ידי כל אזרח זר אחר מהמדינה הזרה.

83. לחלופין ולמען הזהירות טוענים הנתבעים כי אף אם ייקבע כי האירוע נכנס בגדר הטרדה מינית שארעה בעבודה, אזי החברה מילאה את חובותיה כמעסיק ועל כן לא קמה לה אחריות לעוולה זו בהתאם להוראות החוק. החברה מילאה הן את חובתה הראשונה, קביעת דרך יעילה להגשת תלונה והן את חובתה השנייה, טיפול יעיל בתלונה ומניעת הישנות המעשה.

אשר לדעתנו –

84. התובעת לא הציגה כל ראיה לכך שהאדם הנוסף הוא אכן עובד החברה או של חברה A, כאשר קבענו לעיל כי התובעת לא הרימה את הנטל לפיו הועסקה על ידי חברה A ומכל מקום אף התובעת אינה טוענת כי מדובר בעובד החברה אלא כי יש לראות את האירועים שארעו במדינה הזרה כאירועים "במסגרת יחסי עבודה", לפי סעיף 7 לחוק.

85. למעשה, נבהיר, כי ככל שאין המדובר בהטרדה או בהתנכלות שנעשתה על ידי עובד החברה או על ידי ממונה מטעמה שאינו עובד, בית הדין לעבודה כלל אינו קונה סמכות לדון בתביעה כלפי המעסיק לפי החוק.

86. במסגרת תצהירה המשלים של התובעת מיום 15.12.17 (ר' סעיפים 8,9) הבהירה התובעת והדגישה את טענתה לפיה האדם הנוסף היה שותף של מר א' בעסקיו -



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"... הן מר א' ואחיו (והן הנתבע) שותפים גם בנתבעת וגם במפעל הממוקם במדינה הזרה שהנתבעת רכשה בשנת ... ואשר כיום ממותג תחת השם חברה A.

על פי הסכם הניהול שבין הנתבעת לבין חברה A, הנתבע משמש כמנהל בפועל של חברה A.

בנוסף הם שותפים ב... בה שותף האדם הנוסף עצמו – ... ביחד עם ... המספקת ... למפעל..."

87. משכך עלינו לבחון אם יש לראות באדם הנוסף, בנסיבות שלפנינו, ממונה מטעם החברה שאינו עובדה, שכן סעיף 7(א) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כי -

"מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו..."

כלומר, אחריות המעסיק למנוע הטרדה מינית מתוחמת ומוגדרת למסגרת של יחסי העבודה רק כלפי עובדיו של המעסיק או כלפי ממונה מטעמו, אף אם אינו עובד ובאלו מוסמך בית הדין לעבודה לדון.

88. בע"ע (ארצי) 230/07 **רות נסימי נ' אברהם מוטי**, ניתן ביום 27.8.2007 (להלן: "**פרשת נסימי**") נדונה שאלת היקף סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה לדון בתביעה בין שני עובדים המועסקים במקום עבודה פיסי אחד, המועסקים על ידי מעסיקים שונים. כבוד השופטת ארד, אל התוצאה אליה הגיעה בפסק דינה הצטרפו כבוד השופטים יגאל פליטמן וסטיב אדלר, קבעה כי לבית הדין לעבודה קיימת סמכות עניינית לדון בתביעה כזו, לאור תכלית החוק ומטרתו, באופן שיש לפרשו ככזה המעניק הגנה מפני הטרדה מינית והתנכלות על כל מי שמתקיימת בהם זיקה מהותית ל"מסגרת יחסי העבודה", כאשר על בסיס מקום העבודה המשותף, שהוא מרכז הכובד של הזיקה המהותית ל"מסגרת יחסי העבודה", ייבחנו הטענות בדבר הטרדה מינית. וכך קבעה -



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"... המונח "מסגרת יחסי העבודה" הוגדר בסעיף 2 לחוק כ"מקום עבודה, מקום אחר שמתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי עבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא".

לאור תכלית החוק וכמתחייב מהגשמת מטרותיו ויישומן על יחסי עבודה, יש להחיל פרשנות מרחיבה על הוראותיו של סעיף 10 לחוק למניעת הטרדה מינית, כך שההגנה מפני הטרדה מינית והתנכלות, תחול על כל מי שמתקיימת בהם זיקה מהותית ל"מסגרת יחסי העבודה". כאשר מקום העבודה המשותף הוא מרכז הכובד של הזיקה המהותית ל"מסגרת יחסי העבודה". הדרישה לקיומה של זיקה מהותית בין "מסגרת יחסי העבודה" לבין הטרדה המינית, ההתנכלות, ואחריות המעביד או המעבידים, נובעת מהזיקה הפיסית של העובדים למקום העבודה, משהותם במקום העבודה בזמן העבודה, וממערובותם בענייני עבודה. עצם הקשר לשגרת העבודה ומהלכיה עשוי להוות קרקע פורייה להיווצרות הזדמנות להטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה, בו נמצאים העובדים בכפיפה אחת במסגרת יחסי עבודה. [לעניין הפרשנות התכליתית של "מסגרת יחסי עבודה" ראו גם: שרון רבין מרגליות, "מי מוטרד מהטרדה מינית בעבודה?", ספר ברנזון (חלק ב) עמ' 697, 720].

גישה פרשנית זו משתלבת בהרמוניה נורמטיבית עם מבחן הפרשנות התכליתית ופריצת עקרון האוניברסאליות של הגדרת "עובד", תוך שהיא באה בגדר גבולותיה המורחבים של הגדרת יחסי עובד-מעביד במשפט העבודה, נוכח השינוי בתבניות ההעסקה [ראו: עע 300274/96 שאל צדקא – מדינת ישראל-גלי צה"ל, פד"ע לו 625; עע 1120/02 יוסף ועקנין - המועצה הדתית אופקים, פד"ע לט 751].

על הזיקה המהותית של המטרידים והמוטרדים הפוטנציאליים ל"מסגרת יחסי העבודה" והמעגלים המשיקים למערכת זו, ניתן ללמוד, בין היתר, משגרת העבודה ואופיה, ממקום העבודה הפיסי, מסוג התפקיד ואופיו, מן האינטראקציה המתחייבת ממילוי התפקיד, ומהפיקוח על ממלאי התפקיד".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

89. כבוד השופטת ארד ציינה בפרשת נסימי, כי המחוקק ומתקין התקנות שותקים ואינם מפרשים מי הוא אותו "ממונה מטעם המעביד אף אם אינו עובדו", אשר גם לגביו משתרעת חובתו של המעסיק בהתאם לסעיף 7 לחוק. וכך הציגה את הקושי הקיים –

"...על פי הוראה זו, חובתו של המעביד והאחריות למילויה משתרעת אל מעבר למעשיו של עובדו, וחלה גם על מעשיו של הממונה מטעמו שאינו מועסק על ידו כעובד במסגרת יחסי העבודה. גם בהיבט זה, מהווה מקום העבודה המשותף את מרכז הכובד של מסגרת יחסי העבודה.

דא עקא, שהמחוקק ומתקין התקנות, שותקים ואינם מפרשים מי הוא אותו "ממונה מטעם המעביד אף אם אינו עובדו" [תקנה 1], האם הכוונה "... רק מי שיש לו כח פיקוח, או שמא ניתן להכניס להגדרה זו תכנים רחבים יותר כך שיכללו לקוחות, ספקים וצדדים שלישיים אחרים שאין להם פיקוח על העובדים" [מאמרה של שרון רבין מרגליות, בעמ' 720, 721].

לצורך הכרעה בערעור שלפנינו, די לנו אם נראה בממונה מטעם המעביד, שאינו עובדו של המעביד, והפועל ב"מסגרת יחסי העבודה", כמי שיש לו כוח פיקוח במקום העבודה, בין על עובדי המעביד ובין על עובדים של מעבידים אחרים הנמצאים באותו מקום עבודה. על קיומה של הזיקה המהותית למקום העבודה המשותף, ניתן ללמוד, בין היתר, מתפקידו של הממונה ומאופי עבודתו, במקום בו מתבצעת העבודה. כך, למשל, "הממונה מטעם המעביד שאינו עובדו" של המעביד, יכול ויהיה עובד מושאל, עובד חברת כוח אדם, עובד של מעביד אחר, או קבלן עצמאי שהמעביד משתמש בשירותיו, כממונה מטעמו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

על היותו של "מקום עבודה משותף" מרכז הכובד של הזיקה המהותית "למסגרת יחסי העבודה" למדים אנו אף מסעיף 7(ז) לחוק למניעת הטרדה מינית, בו הורחבה החובה לנקיטת אמצעים למניעת הטרדה מינית והוחלה "בשינויים המחויבים לפי העניין, גם על מוסד להשכלה לבוגרים, ולעניין זה יראו את המוסד - כמעביד, את המורה והמרצה - כעובד או כממונה מטעם המעביד ואת התלמיד או הסטודנט - כעובד". הוראה זו מצביעה אף היא על הזיקה המהותית כאבן בוחן להגנה שמעניק החוק למי שנמצאים ופועלים במסגרת מערכת יחסים מוגדרת, על פי מקומה ואופיה. בין אם היא מתקיימת "במוסד להשכלה לבוגרים" ובין אם מקומה ב"מסגרת יחסי עבודה" במקום העבודה המשותף.

כללם של דברים בפרק זה

הרצינאל שבבסיס הגשמת תכליותיו של החוק למניעת הטרדה מינית חל, על כל מי שבשגרת עבודתו ואופי עבודתו קשור בזיקה מהותית "למסגרת יחסי העבודה" - העובדים, הממונים שאינם עובדים, המעסיקים והמשתמשים. עמדה על כך, אף המלומדת שרון רבין-מרגליות במאמרה: "... מערכות ארגוניות מעורבות וגמישות הופכות, בעת האחרונה, לשכיחות בשוק העבודה הישראלי. ראוי היה שההסדר המטיל אחריות על מעבידים בגין הטרדה מינית של עובדיהם יחול על כל קשת המצבים שבהם עובדים מוטרדים מינית במסגרת עבודתם, במיוחד לאור העובדה שהטלת האחריות נובעת לא מכח דיני השליחות אלא מכח חובות האמון, ובעיקר החובה לדאוג לסביבת עבודה מוגנת" [ראו: שרון רבין מרגליות, "מי מוטרד מהטרדה מינית בעבודה?", ספר ברנזון (חלק ב) עמ' 697, 720].

מקום העבודה המשותף הוא מרכז הכובד של הזיקה המהותית "למסגרת יחסי העבודה" כפי שהיא מתקיימת, בנסיבות המקרה הנדון. על בסיס זה ייבחנו הטענות בדבר הטרדה מינית, בין עובדיו של אותו מעביד או כלפיהם, או בין עובדי המעביד ועובדי חברת כוח אדם, או עובדיהם של מעסיקים אחרים באותו מקום עבודה.

משכך הוא, קמה תחולת סמכותו העניינית הייחודית של בית הדין לעבודה על כל מי שהם בעלי זיקה מהותית למקום העבודה, והבאים ב"מסגרת יחסי העבודה" באותו מקום עבודה, לרבות עובדיהם של מעסיקים שונים. בכך מוגשמת תכליתו של החוק למניעת הטרדה מינית, תוך שניתן מענה הולם לדרכי העסקה גמישות ומשתנות, במסגרת הכוללת של משפט העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

90. כאמור, אין כלל חולק כי האירוע מיום 12.4.2015 עלה כדי הטרדה מינית מצידו של האדם הנוסף, מבלי שנידרש להכרעה בשאלה אם אכן מדובר בהטרדה העולה כדי ניסיון אונס או האם מדובר בהטרדה מינית פיזית, שכללה חיבוק ונישוק של התובעת שלא מרצונה. עלינו לקבוע אם בנסיבות כפי שהוכחו בפנינו יש להטיל אחריות על החברה בשל אירוע זה (והאם בכלל האכסניא לדון בכך הוא בית הדין לעבודה) ככל ונקבע כי לא נקטה אמצעים סבירים למנוע הטרדה מינית או לטפל בה לאחר שארעה, מכח היותו 'ממונה שאינו עובד מטעמה'.

91. לטעמנו. טענותיה של התובעת בעניין מעמדו של האדם הנוסף, כפי שפורטו לעיל, אינן ברורות די הצורך ולא ברור איזה מעמד מייחסת היא לו בדיוק. ממכלול חומר הראיות שעמד בפנינו עלה שהחברה עוסקת במתן שירותי ניהול ומעניקה שירותי ניהול גם לחברה A. חברה A היא חברת ייצור ... הנשלטת ע"י מר א', המחזיק ב-95% ממניותיה. יתר מניותיה מוחזקות ע"י שותף מקומי בשם

92. חברה A מקבלת את חומרי הגלם שלה, ..., מחברה אחרת בשם ... הנמצאת בבעלות משותפת של האדם הנוסף (50%), מר א' (45%) והנתבעת 1 (5%) (ר' עמ' 52 לפרוטוקול הדיון, שורות 18-24; עמ' 56 לפרוטוקול הדיון, שורות 29-39).

93. כזכור, מר א' ואחיו הם בעלי השליטה בחברה, המחזיקים יחד 74% ממנה. יתר המניות מוחזקות בידי הנתבע, מר ... (26%) (ר' ס' 1 לתצהיר מר א'; חקירתו הנגדית של הנתבע בעמ' 54 ו-56 לפרוטוקול; סעיפים 7-10 לתצהירה המשלים של התובעת).

94. הנתבע העיד בחקירתו הנגדית כי האינטרס בעירובו של האדם הנוסף בעסקי החברה, מעבר ל... בה היה שותף, היה גם בהיותו מקומי הדובר את השפה והקשרים העסקיים המקומיים והמדיניים שלו (ר' עדות הנתבע בחקירתו הנגדית בעמ' 57 לפרוטוקול).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

95. לאחר שבחנו את ההקשר הכולל בו נעשתה ההטרדה מינית ואת ההקשרים העסקיים שבין החברות השונות ובעלי מניותיהם, אותם הצגנו לעיל, הגענו לכלל מסקנה כי ניתן לראות באדם הנוסף כממונה שאינו עובד של החברה, לאור הזיקה המהותית שלו למקום העבודה בו עבדה התובעת.

96. לא יכול להיות חולק לטעמנו כי התובעת חוותה את ההטרדה המינית ב'מסגרת יחסי העבודה' ובעטייה, ואין בידינו לקבל את טענות הנתבעים אשר השוו את מעמדו של האדם הנוסף למעמד של כל תושב מקומי זר אחר, שיכול היה להטריד את התובעת. לפיכך, אין בידינו לקבל את בקשתם כי כך תיבחן גם אחריותה המשפטית של החברה כלפיו. כפי שנראה מיד החברה עצמה, והעומדים בראשה, ראו עצמם בזמן אמת כאחראים לתובעת בהקשר זה.

97. לטעמנו, בנסיבות הייחודיות שהובאו בפנינו, בהן אין חולק כי ההטרדה המינית הייתה במסגרת העבודה, בזמן העבודה ועל ידי מי ששותף לעסקיה של החברה, יש לראות את האדם הנוסף כ'ממונה מטעמה שאינו עובדה' לצורך קניית סמכות לדון בתובענה בהקשר זה ולצורך החלת הוראות החוק על החברה, זאת בהתאם לרציונל הקבוע בפסיקה ולפרשנות הרחבה שניתנה למונח בפסיקה.

98. לא נעלם מעינינו כי לא הוכח בפנינו כי לאדם הנוסף הייתה אחריות פיקוחית כזו או אחרת על עבודתה של התובעת וכי הזיקה המהותית שלו למקום עבודתה הפיזי וכן לסביבת העבודה של התובעת התקיימה רק בחו"ל, כאשר התובעת הועסקה בחברה ישראלית ועבדה בארץ רב זמנה, אך קשה להשתחרר מהרושם שקיבלנו גם מהנתבעים עצמם כי הייתה לאדם הנוסף זיקה אמיצה וקרובה לחברה ולמי מבעליה.

99. עוד לא נעלם מעינינו כי יכולת הפעולה של החברה כלפי האדם הנוסף הייתה מצומצמת מיכולת הפעולה שלה כלפי עובד. יחד עם זאת שוכנענו כי היה בידי החברה לטפל בתלונה לאחר שזו הובאה לידיעת הנתבע טוב יותר מאשר האופן שזו טופלה בפועל, כאשר לכל הפחות סברנו כי ניתן היה למנוע את הימצאות שניהם יחדיו לאחר האירוע. אף זאת לא נעשה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

100. לטעמנו, הוכח בפנינו כי האדם הנוסף היה מעבר ללקוח/ספק¹⁰ של החברה, שכן היו לו קשרים עסקיים עם בעלי החברה הקשורים בחברה והייתה לו השפעה על הצלחת החברה, כגורם זר מקומי. מכל מקום, יש לזכור כי כפי שהובא לעיל בפרשת נסימי, קיימת שאלה באשר להטלת אחריות על המעסיק לפי חוק גם על הטרדה שביצע לקוח מטעמו בסביבת העבודה, והדברים הושארו שם בצריך עיון.

101. אם נראה באדם הנוסף כלקוח/ספק החברה בלבד, מתעוררת השאלה האם בנסיבות אלו של לקוח/ספק קבוע, שאינו מזדמן, אשר עובדי המעסיק אמורים להיות איתו בקשר לטובת אינטרס המעסיק, אין להטיל על המעסיק חובות לפי החוק במסגרת החובות המוטלות עליו למניעה וטיפול בהטרדה מינית בסביבת העבודה. ודוק – אין המדובר בלקוח/ספק מזדמן במסעדה או במקום בו ניתן שירות ללקוחות מזדמנים/מתחלפים, אלא בחברה הנותנת שירותי ניהול ללקוחות קבועים, עימם באים העובדים במגע. הדבר דומה, אף אם לא זהה, למשרד עורכי דין או למשרד רואי חשבון הנותנים לעיתים קרובות שירותים ארוכי טווח ללקוחות קבועים או עומדים בקשר עם ספקים קבועים, אשר מבחינת המגע עם העובדים מטעמם, אלו באים איתם לעיתים במגע יום יומי, בדיוק כפי שהם באים עם הקולגות לעבודה, עובדים או ממונים.

102. למעשה שוכנענו כי מסקנתנו זו, שנראה כי מתיישבת היא עם הגיונם של דברים ועם הישכל הישרי הייתה מקובלת בזמן אמת אף על הנתבעים. לטעמנו הנתבעים סברו כי היה עליהם לטפל באירוע שארע לתובעת על ידי האדם הנוסף וכי ככל שהתובעת הייתה מאפשרת זאת, או מבחינתו של מר א' מדווחת לו (שהרי מר א' קיבל דיווח אודות האירוע רק בספטמבר 2015) הרי שהדברים היו מטופלים אותה עת.

103. כך עולה מדבריו של מר א' בתמלול השיחה שצורף כנספח י"ד לכתב התביעה –

¹⁰ או ספק של לקוח של החברה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

" מר א': וזה גם נכון שבשיחה שלי לאחר מכן, עם הנתבע, אמרתי לו: "... קרה דבר כזה בזמן שהעובדת הזו הייתה לא בזמנה הפרטי, אלא בשליחות"

התובעת: נכון בזמן העבודה.

מר א': "בשליחות שלנו, שם"

התובעת: נכון

מר א': "היא לא הייתה באיזה אירוע בחיים הפרטיים שלה, היא הייתה בתפקיד, שאנחנו אחראים שלה."

התובעת: נכון

(עמ' 28 לתמליל, שורות 24-29, עמ' 29 לתמליל, שורות 1-2)

ובהמשך –

" מר א': תשמע, זה ברור שבן אדם באחריותנו ושכל שניה שאת נמצאת במדינה הזרה, את באחריותנו. זה ברור כשמש. הנתבע יסכים איתי. זה ברור שאנחנו צריכים לדאוג לביטחון האישי של העובדים שלנו. זה א.ב. ואם זה אומר שבמצבים מסוימים בבית, את פשוט לוקחת את הדברים והולכת לחדר במלון אז זה ממש no brainer לא צריך לחשוב על זה פעמיים..."

הביטחון האישי של העובדים שלנו זה לא נושא ששנוי במחלוקת. זה נושא שמוסכם על כולנו ויכול להיות שלא, לא ניתחנו מספיק, לא הבנו מספיק, לא דיברנו מספיק, בסדר אבל העיקרון הוא ממש ברור כשמש..."

(עמ' 37 לתמלול, שורות 1-9)

104. עוד ראו את תשובתו של מר א' לפניית התובעת מיום 18.11.2015 שכותרתה:

"סיום עבודתי בחברה" במייל מיום 19.11.2015 –



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"..בהתייחס לטענתך לגבי פגיעה של השותף מהמדינה הזרה בך, הרי גם בנושא זה אני מבקש להבהיר כי נושא זה טופל על ידי בהזדמנות הראשונה שהיתה לי, כשנפגשתי איתו במדינה הזרה בחודש שעבר ובנוסף לכך, גם הנתבע דיבר עם השותף והבהיר לו כי עליו לשמור על כללי התנהגות נאותים בהתייחס אלייך. אמרתי לך שאדווח לך על כך שנתראה, וזאת התכוונתי לעשות בפגישה המשולשת שעכשיו לא התקיים. לידיעתך, הוא הכחיש את עצם ההטרדה מכל וכל. אני לא ויתרתי, ותקפתי אותו בכל המרץ לרשותי. אני הנחתי שאת תסעי גם בעתיד למדינה הזרה מטעם החברה ודאגתי לכך כי האיש הזה יחשוש מאפילו להתקרב אלייך. ביקשת ממני לא לקחת את העניין מעבר לכך, ולכן הסתפקתי בזה, אבל במפורש יצאתי במתקפה חריפה להגנת עובדת החברה והביטחון האישי שלה, בדיוק כפי שהיה חובתי לעשות".

105. לסיכום נקודה זו נראה כי יש לראות באדם הנוסף כממונה שאינו עובד החברה, בהתאם לסעיף 7 לחוק הטרדה מינית, בין אם נראה בו כלקוח/ספק קבוע ובין אם נראה בו שותף עסקי של בעלי החברה שחשיבותו להצלחת פועלה של החברה הוברר בהליך באופן בו זיקתו לסביבת העבודה הינה רבה (ר' עמ' 57 לפרוטוקול הדיון, שורות 17-30).

לזאת נוסף את העובדה כי האדם הנוסף היה בעלים (ב – 50%) של החברה ששילמה את שכר הדירה של הוילה בה התאכסנו באופן קבוע ולצרכי עבודה התובעת והנתבע. מצאנו גם בכך כדי לתרום לקשר הברור שהיה לאדם הנוסף עם סביבת העבודה של התובעת ועם מרות מסוימת שניתן לשייך לו בגין כך (כפי שאף עלה מהשיחה המשותפת וכן מעדויות הנתבעים בהליך לפנינו, לעניין מסוגלותם או ליתר דיוק העדר מסוגלותם למנוע את הגעתו של האדם הנוסף לוילה, בהיותו שוכר הוילה).

106. משכך ולאור מסקנתנו זו, נפנה לבחון את התנהלות החברה בבדיקתה את תלונתה של התובעת לאחר היוודע דבר ההטרדה ואת התנהלותה במניעת הישנות ההטרדה, ונקבע האם יש בתגובתה של החברה כדי לעמוד ברף המצופה ממנה בנסיבות העניין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

טיפול החברה בתלונות התובעת בעניין הטרדה מצידו של האדם הנוסף – האם עמדה בהוראות החוק ובתקנות?

107. טענת התובעת כלפי החברה מתמקדת בכך שהחברה לא טיפלה כראוי בתלונתה על הטרדה מינית שביצע כלפיה האדם הנוסף. לטענתה, לא מילאו הנתבעים את חובתם הקבועה בחוק ובתקנות לברר את תלונתה ולנקוט בצעדים שיכולים היו למנוע פגיעה עתידית.

108. התובעת עומדת על כך כי אין חולק כי בסמוך לאירוע סיפרה עליו לנתבע, כאשר אף אם ביקשה ממנו שלא לעשות דבר עם המידע, כמנכ"ל החברה, היה עליו לברר את התלונה ולנקוט באמצעים הנדרשים למניעת המשך הפגיעה (ובעניין זה מפנה התובעת לע"ע 1567/04 עיריית ירושלים נ' פלונית, פורסם ביום 3.7.2006). לטענתה, הוכח במסגרת ההליך, כי גם לאחר שפנתה אליו וסיפרה לו אודות התקיפה לא ננקטה פעולה על מנת למנוע ממנה לעבור הטרדה נוספת.

109. כך, לא הוצג סיכום בירור, תרשומת שיחה עם התובעת או עם האדם הנוסף או הוכחה נקיטת פעולה כלשהיא. התובעת מפרטת כיצד לאחר שהתלוננה המשיכו הנתבעים להעמידה מול האדם הנוסף, באופן הנוגד את החובות החלות עליהם.

110. לטענת הנתבעים אין חולק כי התובעת דרשה כי הנתבע יימנע מכל פעולה וכן כי לא ימסור דיווח לשותפו, מר א'. הנתבע התנהג בתום לב ומתוך כבוד לתובעת. עוד מציינים הנתבעים כי לו היה מדובר במקרה של הטרדה על ידי עובד, הייתה חובתו שבדין לברר את הדברים חרף עמדתה של התובעת. אלא שמקום בו עסקינן בגורם חיצוני, שאינו סר למרותה של החברה, לא הייתה לה סמכות או אפשרות לערוך "בירור" עם האדם הנוסף, לא הייתה סמכות ליתן הוראות או לנקוט בהליכים משמעותיים כלפיו. על כן, בנסיבות המיוחדות שלפנינו, דרישתה של התובעת שלא לעשות כלום לא יכולה לעמוד עם טענתה כיום, לפיה תלונתה לא טופלה.

111. מר א', שידע על האירוע כחצי שנה לאחר קרותו, הבטיח לטפל וכך עשה, כפי שעולה מעדותו (סעיף 12 לתצהיר מר א') תוך שהוא מוסיף בעדותו את הקושי והתסכול מהעדר יכולת להטיל מרות על האדם הנוסף.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

112. באשר לכך כי הנתבעים לא פעלו להרחקת התובעת מהאדם הנוסף, לא היסס הנתבע להודות כי בדיעבד ניתן היה לפעול אחרת. גם תשובתו של מר א' הייתה כנה. מכך עולה כי בזמן אמת העבירה התובעת מסר כפול, כאשר ביקשה לא לעשות עניין מהאירוע ומצד שני לא הביעה רצון לא להגיע למדינה הזרה או לשהות במחיצתו של האדם הנוסף. לטענת הנתבע, לאחר האירוע איפשר לתובעת שלא לשהות במחיצה אחת עם האדם הנוסף ונתן לה את מלוא ההגנה שלא יאונה לה כל רע.

113. מחומר הראיות עולה שלאחר המעשים שהתובעת ייחסה לאדם הנוסף, היה זה הנתבע שפנה לתובעת וחילץ ממנה את הודאתה במה שקרה. הנתבע בתגובה הודיע לתובעת שהוא יטפל בעניין, אך התובעת ביקשה ממנו לא לעשות דבר ולא לספר על כך לאף אחד אחר, לרבות לא למר א' (ר' עמ' 34-33 לתמלול השיחה, נספח י"ד).

114. התובעת ביקשה מהנתבע לא לעבוד יותר במחיצתו של האדם הנוסף. אולם, לטענתה, היא נדרשה להמשיך לעבוד בסביבתו של האדם הנוסף לאחר שזה הוזמן לאירוח בווילה בהם שהו התובעת והנתבע במדינה הזרה. בעקבות כך, פנתה התובעת בדברים למר א' ומר א' הציע לתובעת לנהל שיחה משותפת בנוכחות הנתבע ובנוכחותו, בה תוכל להעלות את כל טענותיה.

115. בשיחה המשותפת חזרה התובעת על כך שביקשה מהנתבע לא לעבוד יותר במחיצתו של האדם הנוסף.

116. הנתבעים לא הכחישו את העובדה שהתובעת אכן הביעה את דעתה בכך שהיא אינה מעוניינת להיות בסיטואציה עם הבן אדם הזה, כדבריה (ר' תשובתו של הנתבע בעמ' 33 שורה 1 לתמלול – "למה, אני אמרתי משהו אחר?") אך טענו שלא ניתן היה למנוע את גיחותיו של האדם הנוסף לווילה כיוון שהווילה שייכת לו – האדם הנוסף הוא שנשא בעלויות השכירות והאחזקה של הווילה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

117. במאמר מוסגר נעיר כי לא נעלם מעיננו כי בחקירתו הנגדית הכחיש הנתבע את טענת התובעת לפיה ביקשה ממנו לאחר האירוע לא לעבוד יותר במחיצתו. בנקודה זו אנו מעדיפים את גרסת התובעת שקיבלה ביטוי בהקלטת השיחה המשותפת בינה לבין הנתבע ומר א' (עמ' 69 לפרוטוקול הדיון, שורות 35-39, עמ' 70 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-15).

118. ניתן לקבל את טענת הנתבעים שלא הייתה כוונה לזלזל בתלונתה על האדם הנוסף וכי האדם הנוסף לא הוזמן לוויולה במדינה הזרה, אך גם לא ניתן היה למנוע את הגעתו אליה. התובעת אף הכירה בטענה זו, אך אחזה בטענתה שהאחריות לפתרון הסיטואציה בה היא נאלצת לשהות במקום שלאדם הנוסף יש גישה אליו, באופן בו היא נאלצת לעזוב כל פעם שהאדם הנוסף מגיע, חלה על החברה.

119. במסגרת השיחה שהתנהלה, הציע מר א' פתרון לקושי שהציבו התובעת והנתבע – הוא הציע לשכן את הנתבעת במלון שנמצא כ-50 מטר מהווילה. אולם, בתגובה להצעתו של מר א' אמרה התובעת שהיא אינה מעוניינת בכך:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"מר א': אנחנו כן יכולים לדוגמא, כשאנחנו יושבים 50 מטר מבית מלון לידינו, אנחנו כן יכולים במצב כזה פשוט להוציא אותך למלון, לחדר משלך. כדי פשוט לסגור את כל הנושא הזה בצורה מכובדת.

התובעת: נכון, אבל...

הנתבע: מכיוון שלמנוע ממנו להגיע לבית הזה, אין לנו דרך לעשות.

התובעת: מר א', אני לא מבקשת את הפתרונות. אני ביקשתי...

הנתבע: כרגע אמרת שאת, שאני אכוון אותך לפתרון. לפני רגע אמרת את זה.

התובעת: אני ביקשתי לא, אני לא מבקשת איזה פתרונות, ... לא מבקשת איזה פתרונות וחבל מאד שאתה לא מבין כמה הנושא הזה הוא גם קשה וגם חמור.

הנתבע: אני מבין, אני מבין, תאמיני לי, לא פחות ממך"

(ר' עמ' 33 לתמלול).

120. בהמשך השיחה מר א' הביע אהדה לתובעת, מצדד בה ומציע לתובעת את תמיכתה המלאה של החברה בביטחונה האישי:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"מר א': תשמע, זה ברור שבן אדם באחריותנו וכשכל שנייה שאת נמצאת במדינה הזרה את באחריותנו. זה ברור כשמש. הנתבע יסכים איתי. זה ברור שאנחנו צריכים לדאוג לביטחון האישי של העובדים שלנו. זה א. ב. ואם זה אומר שבמצבים מסוימים בבית, את פושט לוקחת את הדברים והולכת לחדר במלון אז זה ממש no brainer לא צריך לחשוב על זה פעמיים.

כי, תשמעי, אני לא יודע מה הולך לקרות עם האיש הזה, מכיוון שיש לנו בעיות אחרות. אבל, זה לא מענייני. הביטחון האישי של העובדים שלנו זה לא נושא ששנוי במחלוקת. זה נושא שמוסכם על כולנו ויכול להיות שלא, לא ניתחנו מספיק, לא הבנו מספיק, לא דיברנו מספיק, בסדר, אבל העיקרון הוא ממש ברור כשמש. [...(שמו של הנתבע), אני סומך שאתה מסכים איתי.

הנתבע: אין בכלל ויכוח. אם התובעת באה ואומרת לי: אני, אם הוא בא, אני הולכת...

התובעת: אבל אני אמרתי לך את זה.

הנתבע: תהיי בבית מלון שבוע, אין בעיה.

התובעת: אני...

הנתבע: אין לי בעיה... ולכן אני סמכתי על עצמי ואם לרגע נדמה לך שאני, להגיד שאני כביכול שיתפתי פעולה עם זה, זה משהו שאני, סליחה, זה לא שיטת עבודה, במילים כאלה ואחרות.

מר א': היא התכוונה שלא הייתה מספיק רגיש לזה.

הנתבע: עוד פעם, אני שם, כשאני שם אף אחד לא מתקרב אליה.

התובעת: אבל...

מר א': אתה עדיין, אתה עדיין יוצא מנקודת ראות שלך, וזה it's .not about you, it's about her

הנתבע: נכון".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

מר א': ויש לה את הזכות שזה יעבור אחרי האירוע שקרה, ואם חושבים על זה, כמה שניות, זה ממש ברור. מה אנחנו עושים מכל הסלט הזה? יש, יש, יש תחושות קשות פה ואני לא יודע איך אנחנו עושים מזה בסיס להמשך. אני, אני, אני לא פחות מכם רוצה להיות אופטימי, רוצה להיות בונה וקונסטרוקטיבי, אבי אני לא יודע מה להגיד לכם. אני לא יודע איך אנחנו מתקדמים מהשיחה הזאת כי עומק האי הבנות ביניכם וכמה שאתה לפעמים לא כל, [שמו של הנתבע], אין לי מה, אני מעז לבטא בשם [שמו של הנתבע] שהדבר האחרון שהוא רוצה זה שאת תתנהגי בראש קטן. זה ה-180 מעלות ההיפך ממה שהוא רוצה"

(עמ' 36-37 לתמלול).

121. התובעת נשאלה בחקירתה הנגדית אם היא ביקשה בשלב כלשהו להשתכן במלון, כפי שהציע מר א', והיא ענתה בשלילה:

"ש. האם ביקשת ללון בבית מלון שנמצא מעבר לכביש?"

ת. לא, אני לא אמורה להביא פתרונות.

ש. ביקשת?

ת. לא.

ש. לא?

ת. לא ביקשתי שום דבר. ביקשתי שלא ישימו אותי בכפיפה אחת עם הבן אדם שניסה לאנוס אותי, זה מה שביקשתי"

(עמ' 18 לפרוטוקול).

122. בנקודה זו נעצור להתייחס לדברים חמורים אלו, לפיהם האדם הנוסף ניסה לאנוס את התובעת. בחומר הראיות אין זכר לכך שהתובעת סיווגה את האירוע עם האדם הנוסף כניסיון אונס. עובדה זו, אף שכמובן אין בה כדי להפחית מחומרת המעשים הטענים כלפי האדם הנוסף, יש בה כדי להשליך על אופן ההתנהלות הנדרשת והמצופה מהנתבע ומהחברה, כמעסיקתה של התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

123. זאת שכן אינה דומה תלונה על ניסיון אונס לתלונה על הטרדה מינית בכל הנוגע לעוצמת התגובה המצופה מהמעסיק; בנוגע למידת ההתערבות המצופה ממעסיק שהגיעה לאוזניו ידיעה על ניסיון אונס לעומת הטרדה מינית וכן באשר לגובה הפיצוי שיש לפסוק בגין הטרדה מינית או ניסיון אונס שהוכח.

124. ודוק, אין באמור לעיל משום התעלמות מהעובדה שלעיתים רבות קורבנות מעשי הטרדה מינית, ניצול מיני, אונס או ניסיון אונס, אינם מחזיקים בתפיסה אחידה ובגרסה עקבית לאורך ההתפתחות הרגשית שלהם בחלוף הזמן כלפי האירוע שעברו.

125. אולם, הדרך בה תפסה התובעת את מעשיו של האדם הנוסף בזמן אמת ובתקופה הרלבנטית לטענותיה כלפי הנתבעים, כמו גם הדרך בה היא הציגה להם את האירוע עם האדם הנוסף, לא הותירה רושם של מעשה בדרגת חומרה של ניסיון לאונס. כך עולה מתמלול השיחה המשותפת (החל מעמ' 33 לתיק המוצגים) -

"התובעת: ... אתה עוד יכול לבוא ולהתעלם מהסיטואציה הזאת? אחרי שאני דיווחתי לך שהבן אדם הזה הטריד אותי מינית, הוא ישן איתנו באותו לילה בבית כשהוא שיכור?"

(עמ' 30 לתמלול).

"התובעת: ההתעלמות שלך מהמקרה הזה, זה מה שגרם..."

הנתבע: התעלמות?

התובעת: כן, זה מה שגרם לי לדווח למר א'. כי אני הרגשתי, ואני גם אמרתי את זה למר א' ואני אגיד את זה פה. שאני לא מוגנת במדינה הזרה. אני דיווחתי לך שמישהו הטריד אותי ואתה מתעלם מזה, אתה מתעלם מחומרת העניין"

(עמ' 32 לתמלול)

126. כך גם עולה מתמלול השיחה של התובעת עם אדם בשם ..., שצורף לתצהירה של התובעת:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"...אחד החברים שלו גם ניסה להטריד אותי ודיווחתי לו על זה, עברתי טראומות מאוד קשות שם..."

127. וכן גם מתיאור האירוע עם האדם הנוסף בהודעות הוואטסאפ של התובעת עם חברתה... (ההודעות צורפו כנספח לתצהיר התובעת, החל מעמ' 130 לתיק המוצגים):

"יצאתי מהחדר, האדם הנוסף יצא אחרי ונכנס אחרי לסוויטה שלנו. נלחצתי לגמרי, ראיתי סרטים והוא התחיל לחבק אותי ולנשק אותי ולהגיד לי מה הוא מרגיש אלי ושאני לא אכעס שהביא זונות כי הוא חייב לדאוג לאורחים שלו וככה הוא דאג גם לנתבע בערב הראשון. אני הדפתי אותו בכוח וביקשתי ממנו לחזור לסוויטה שלו ושאין לי שום בעיה עם הזונות שלו ושיש לי עבודה לעשות לכן עזבתי. למזלי הוא הלך וככה זה נגמר, אבל את לא מבינה מה עברתי באופן דקות..."

128. בחקירתה הנגדית של התובעת נתנה התובעת הסבר לתיאור שמסרה בוואטסאפ לחברתה באשר לאירוע עם האדם הנוסף והסבירה שסמוך לאחר האירוע, היא לא זיקקה עד תום את כל מה שהיא עברה ואת המשמעות שהיא נתנה לאירוע לאחר מכן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"עו"ד סובל: תסבירי לי למה התיאור שבחרת למסור בווטסאפ לחברה שלך, לשתף אותה, הוא שונה מאוד? בצבעים שלו, בדרמטיות שלו, מהתיאור שבתצהיר?

העדה, התובעת: הווטסאפ הזה, נכתב יום אחרי שזה קרה. אחרי לילה שלא ישנתי, אחרי שאני נמצאת בהלם מוחלט ובטראומה ממה שעברתי. אתה בעצמך, תיארת את הארוע הזה 'ארוע מצמרר'. אז אני חוויתי את הארוע המצמרר הזה, על בשרי, הייתי בהלם מוחלט. וכש, אתה יודע, אני, לא רק שההלם, הבושה, הבושה הזאת מהסיטואציה. להתחיל עכשיו, לפרט בהודעות או, אתה חושב שבזה התעסקתי? אני כל כך רציתי רק, לדעת מה אני עושה, מה אני עושה עם העניין הזה. עם זה שעכשיו, מישהו תקף אותי. הרי, באותה מידה, יכולתי להגיד לה, [שמה של החברה], תקפו אותי, תקפו אותי מינית, מה אני עושה? זה היה משנה את הפרטים? זה היה משנה את העובדה של מה שחוויתי? יכולתי להגיד לה, לצעוק לה בווטסאפ, [שמה של החברה], תקפו אותי מינית, הייתי קורבן לניסיון אונס. זה היה משנה את הפרטים? זה לא היה משנה את הפרטים. אני זעקתי פה, את הזעקה שלי, בצורה מאוד ממוקדת לחברה, בשעת משבר מאוד מאוד גדול" (עמ' 15-16 לפרוטוקול).

129. כך או אחרת סברנו כי היה על החברה לפעול למניעת הישנות המעשים לאחר שהתובעת התלוננה אודותם, שכן אין חולק כי הנתבע, מנכ"ל החברה, היה מודע אליהם בסמוך לאחר קרות האירוע.

130. משכך, היה על החברה לפעול לטיפול בתלונה ובכלל זה לכל הפחות למנוע מפגשים עתידיים בין התובעת לאדם הנוסף בסביבת העבודה. אף כי מודעים אנו לכך כי הטלת אחריות על החברה בענייננו אינו עניין של מה בכך, לטעמנו לאחר הדיווח - ואף כי ייתכן כי נכונה טענת הנתבעים כי בזמן אמת דיברה התובעת ב'שני קולות' בנוגע לאירוע ולרצונה באשר לאופן הטיפול בו - היה על החברה לנקוט בצעד כלשהוא למניעת הישנות המפגש ולכל הפחות לברר למול התובעת כיצד היא תרגיש בנוח מכאן ולהבא בסיטואציה שנוצרה.

131. משכך, מצאנו כי החברה כשלה מלקיים את הוראות החוק, שכן לא טיפלה ביעילות במקרה של הטרדה מינית עליה ידעה ולא פעלה למניעת הישנות המעשים. העובדה כי לא היה קיים מנגנון מסודר בחברה לבירור תלונה בדבר הטרדה מינית וודאי היה בה כדי להשפיע על אופן הטיפול בה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

132. לפי התקנות למניעת הטרדה מינית, גם מעביד המעסיק 25 עובדים ומטה חייב לנקוט ב"אמצעי מנע" על מנת למגר תופעות של הטרדה מינית בעבודה. סעיף 2(א) לתקנות קובע כי על כל מעסיק, יהא גודלו אשר יהא, חלה חובת יידוע, הבהרה ויישום של הוראות החוק והתקנות:

"מעביד –

- (1) יביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק;
- (2) יבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעביד לפי החוק ותקנות אלה;
- (3) ידרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור."

133. חלף חובת פרסום התקנון שחלה על המעסיק מכוח סעיף 7(ב) לחוק, חלה על המעביד, מכוח הוראה 2(ב) לתקנות, החובה להביא לידיעת עובדיו את הוראות התקנון המצוי בתקנות:

"מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות יצא ידי חובת הוראות תקנות משנה (א) אם הביא את התקנון לדוגמה לידיעת כל עובד שלו וכל ממונה, בין בדרך של מסירה ובין בדרך הקבועה בתקנה 8(3)".

134. עדותו של הנתבע בחקירתו הנגדית בעניין זה איששה את טענת התובעת לפיה אכן לא מונה אחראי מטעם החברה לטיפול בתלונות על הטרדה מינית ולא נערכו פעולות ליישום החובות הקבועות בסעיף 7 ובתקנות למניעת הטרדה מינית, גם לא החובות הרלבנטיות ל"מעסיק קטן" המונה פחות מ-10 עובדים:

ש: ממונה לפי החוק למניעת הטרדה מינית.

ת: החברה מונה בין שלושה לארבעה עובדים.

ש: אז מי יכול לעשות את הבירור במקרה הזה? הבירור לפי החוק למניעת הטרדה מינית, מי עשה?

ת: לא נתבקשה שום בקשה, לעשות בירור על פגיעה או הטרדה מינית אז לא נעשה."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

135. בהתייחס לסיפת עדותו של הנתבע בחקירתו הנגדית שהבאנו לעיל, לפיה לא הוגשה בקשה לבירור על פגיעה או הטרדה מינית, נציין כי עמדה זו סותרת באופן מובהק את תוכן השיחה המשותפת שתומללה והוגשה ע"י התובעת. חלקה של השיחה, כך עולה מהתמליל השיחה המשותפת, עוסק בתלונתיה של התובעת כלפי האדם הנוסף, שהעלתה התובעת במעמד הנתבע – המנכ"ל והממונה הישיר עליה, וגם אם לא בזמן אמת, הביאה את הדברים גם לפתחו של בעל השליטה הנוסף בחברה – מר א'.

136. דעתנו היא שלו הייתה החברה מקיימת את חובותיה לפי סעיף 7 לחוק והתקנות, היה בכך כדי לפתור מלכתחילה חלק ניכר מהבעיות והסוגיות שהתגלעו בעקבות האירוע שחוותה התובעת. לכל הפחות, אם הייתה החברה מפנה את התובעת לגורם האחראי מטעמה לדון בתלונתה, יהא זה המנכ"ל, מר א' או הגב' ב', או אם הייתה מודיעה לה שלעמדתה אין היא חבה אחריות למעשיו של האדם הנוסף כך שהטיפול בתלונתה יעשה במישור העסקי-פרקטי, הייתה התובעת יודעת לכלכל את צעדיה ומסוגלת לפעול בהתאם למידע מסודר.

137. ודוק, אף אם החברה הייתה מציגה לתובעת מידע שגוי, הייתה עשויה קיומה של פרוצדורה מסודרת, כפי שנקבעה בחוק ובתקנות, לסייע לתובעת ואולי אף להקנות לה תחושה שנעשה עמה צדק פרוצדוראלי; כי 'קולה נשמע' וכי תלונתה התבררה, בהתאם למיטב הבנתה של החברה.

138. כאמור, מצאנו כי החברה לא פעלה כאמור ואף לא פעלה כיאות למניעת הישנות המעשים, כאשר מהראיות שהובאו בפנינו הגענו לכלל מסקנה כי כזאת לא נעשה.

139. בנסיבות המתוארות לעיל, בשים לב להרחבה שנתנו לביטוי 'ממונה שאינו עובד מטעמה' בנסיבות המיוחדות שהוכחו בפנינו, לחוסר האפשרות של החברה לפעול כנגד המטריד עצמו ובשים לב לאופיה הקטן של החברה, איננו סבורים שצריך לפסוק בדבר הפרת החברה את חובותיה לפי החוק והתקנות ליידע, להבהיר ולערוך בירור לתלונתה של התובעת פיצויים ללא הוכחת נזק ברף הגבוה. יחד עם זאת, נבהיר, כי לקחנו בחשבון כי החברה לא מנעה את המשך ההיתקלות של התובעת עם האדם הנוסף לאחר שידעה על ההטרדה וכן את אופיה של ההטרדה שהייתה הטרדה מינית פיזית חמורה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

140. לפיכך, אנו קובעים כי על החברה לשלם לתובעת פיצוי בגין אי עמידה בהוראות החוק והתקנות החלות עליה כמעסיקה וכן בדבר טיפול לקוי בתלונה עליה ידעה, סך של 35,000 ₪.

האם הוכיחה התובעת הטרדות מיניות מילוליות מצידו של הנתבע והאם הוכחה סביבת עבודה המהווה כר פורה להטרדות מיניות

141. לפי סעיף 3 לחוק הטרדה מינית תיחשב כ –

3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:

(1) סחיטה באיומים, כשמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;

(2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו 349 לחוק העונשין;

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות,

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית,

”...

142. כאמור, פרט לטענות התובעת כלפי התמודדותו של הנתבע עם התנהגותו של האדם הנוסף, טענה התובעת כלפיו וכלפי החברה שלל טענות שניתן לסווג אותן תחת שתי קטגוריות – האחת קשורה לסביבת עבודה שלטענתה הייתה רווית אלכוהול, סמים ומיניות; והשנייה קשורה לפן המיני שהשתקף בשיחות ובסיטואציות שהנתבע יזם, עודד או נותר אדיש לגביהן.

דיון בטענות התובעת אודות שימוש באלכוהול וסמים בסביבת עבודתה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

143. בפרק ה' לסיכומיה, טוענת התובעת שהתיאורים העובדתיים אודות השימוש באלכוהול ובסמים והתוצאות בעקבותיהם, כגון התפרעות, הרס הבית והימצאות הסובבים אותה, לרבות הנתבע, במצב של שכרון חושים, כפי שאלו המופיעים בכתב התביעה, הוכחה.

144. לשם כך, מפנה התובעת לאמור בתצהיריה (ס' 11-12, 15 ו-47 לתצהיר המשלים; ס' 19-22 לתצהירה), לעדותה בחקירה הנגדית, לעדות הנתבע בחקירתו הנגדית ולהתכתבות עם חברתה ..., שצורפה כנספח לתצהירה.

145. הנתבעים, מצידם, הכחישו את טענות התובעת לשימוש מופרז באלכוהול, לשימוש כלשהו בסמים, לאווירת אלכוהול וסמים ולשידול לשימוש בהם. עוד עמדו הנתבעים על מערכת היחסים החברית והלבבית שנרקמה בין התובעת לנתבע, אשר עומדת בסתירה לטענותיה הרבות בעניין זה.

146. שימוש באלכוהול כשלעצמו איננו דבר שלילי, עד שהוא נצרך בצורה מופרזת, וכמאמר חז"ל:

"קודם שישתה אדם מן היין, הרי הוא תם ככבש זו שאינה יודעת כלום, וכרחל לפני גוזזיה נאלמה; שתה כהוגן, הרי הוא גיבור כארי, ואומר אין כמותו בעולם; כיוון ששתה יותר מידי, נעשה כחזיר מתלכלך במי-רגלים ובדבר אחר; נשתכר - נעשה כקוף, עומד ומרקד ומשחק, ומוציא לפני הכל נבלות פה, ואינו יודע מה יעשה" (מדרש תנחומא, נח, י"ג).

וכן –

"השיכור בעוד שהיין בו הוא יושב בשמחה, וכשיוצא היין מגופו היגון בא בלבו, זה יוצא וזה בא" (מדרש תנחומא, שמיני, י"א).

147. אשר לשימוש באלכוהול ותרבות הצריכה המקובלת במקום העבודה העיד מר א' בחקירתו הנגדית שלדידו השימוש באלכוהול היה סביר ומקובל על רקע תרבות הצריכה המקומית המקובלת במדינה הזרה ואצל הלקוחות שהתארחו בוילה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

ש. האם זה מקובל עליך שבווילה שבה משתכנים העובדים שלך שם, במדינה הזרה, בערבים, ישתו אלכוהול? אלכוהול, בירות.

ת: זה לא בדיוק הסגנון שלי אבל לענות לשאלה שלך, זה מקובל, מהסיבה, שתי סיבות. סיבה אחת זה שהיינו במדינה הזרה ולא בארץ. במדינה הזרה, הנוכחות של משקאות, בירות או אפילו וויסקי או משהו כזה, ברקע, זה דבר מקובל ב, הייתי קורא לזה, התרבות העסקית של המקום. מכיוון שלווילה היו מגיעים לעתים קרובות, כל מיני אנשי מקצוע, לפגישות שונות. זה כן היה מקובל שיהיה נוכח, אני יודע, האפשרות של להרים כוסית אתם. את שאלת אותי על שתיית אלכוהול על ידי עובדי החברה, בערבים. עוד הפעם, זה לא הסגנון שלי אבל אני לא יכול להגיד שזה לא מקובל עלי, מכיוון שאלה היו דברים שאחרי שעות העבודה ולפחות בניסיון שלי, בחוויות שאני חוויתי במשך השנים האלה, לא הגזימו בדבר הזה, זה היה בהחלט, דבר במסגרת חברתית ומתונה, לא הגזימו בכלל בעניין הזה. אז במובן הזה, כן, זה מקובל עלי, למרות שזה לא הדבר שאני אישית, מעדיף."

148. דברים דומים העיד בחקירתו הנגדית גם הנתבע, אשר הכחיש את השימוש המופרז באלכוהול ודחה את טענות התובעת לשימוש בסמים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"ת: תראי, מאוד מקובל, אני אסביר לך. מאוד מקובל במדינות בחו"ל, בדרך כלל, מקובל שכשבאים אורחים, אתה מארח גם במשקה אלכוהול, אוקי? תמיד היה על השולחן אלכוהול כי אתה אף פעם, לא יודע מי יבוא לבקר אותך ואיך יבואו לבקר אותך וזה בסדר גמור ולגיטימי. וגם, לגיטימי בשמונה וחצי, תשע בערב, לאחר סיום עבודה, לשתות כוסית, זה לא דבר דרמטי. אפילו שתיים, זה גם לא דבר דרמטי, אני מספיק גדול, אני יכול לשתות שתי כוסות. מכאן ועד להפוך את זה, לכל התיאורים ה,

ש: תיכף נגיע לתיאורים,

ת: חולניים האלה, המרחק הוא עצום.

ש: אז יכול להיות שאתה שתית, לדעתך, לטענתך, גם ביחד עם התובעת.

ת: ברור.

ש: בערב, אלכוהול.

ת: לא כל ערב.

ש: לא כל ערב אבל,

ת: ממש כל ערב וגם התובעת לא שתתה כל ערב.

ש: פעם כן, פעם לא? התובעת גם, לא שתתה כל ערב?

ת: נכון, וודאי שלא.

ש: אוקי, וסמים?

ת: ממש לא".

149. לתמיכה בטענות הנתבעים העידה עובדת החברה, הגב' ב', שעבדה בחברה החל מאוגוסט 2014 ועד אוקטובר 2016. בעניין זה נציין כי לא ברורות טענות ב"כ התובעת בסעיף 19 לסיכומיה, לפיה מדובר בעדה אשר עדותה מתייחסת לאירועים שארעו לאחר סיום עבודתה של התובעת, שכן בתצהירה מתייחסת היא לתקופה שחלקה חפפה את תקופת העסקת התובעת.

150. הגב' ב' העידה כי במסגרת עבודתה ביקרה פעמיים בוילה במדינה הזרה בפעם הראשונה כעשרה ימים ובפעם השנייה כשבוע. לגבי שתי הפעמים בהן שהתה יחד עם הנתבע בוילה העידה כי:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"השהייה בווילה שהועמדה לצרכי החברה במדינה הזרה הייתה בהחלט נעימה. בקרבת הווילה מצוי בית מלון נאה, על חוף הים. הווילה נמצאת בסביבה תיירותית ומטבע הדברים התחושה שלי, כשהייתי שם הייתה טובה ונינוחה. בעת ביקורי במדינה הזרה, התארחו אצלנו בווילה אורחים (לקוחות) מרוסיה, שהתגוררו במלון הסמוך. התקיימו פגישות עסקיות רבות, האווירה הייתה טובה ונעימה, היו ארוחות משותפות וכיבוד. בשני ביקורי במדינה הזרה לא ראיתי אנשים שיכורים או מסוממים, חלילה. לא ראיתי זונות, חלילה, ולא שום דבר דומה לזה. לא הייתה פעילות כלשהי בסביבתי שיכולה הייתה לעורר דאג או חרדה מסוג כשלהו.

במשך למעלה משנתיים בהן עבדתי בחברה, הנתבע התייחס אלי בכבוד. מעולם לא חשתי מאוימת או מוטרדת בקרבתו. כשנודע לי על כך שהתובעת הגישה תביעה נגד החברה ונגד הנתבע בגלל הטרדות מיניות – הופתעתי מאוד. מעולם לא התרשמתי שהנתבע מטריד את התובעת. השיחות ביניהם נראו לי באווירה טובה ומחויכת. גם בכל שיחותיי עם התובעת, לא התרשמתי שיש בליבה טענות כלשהן כלפי הנתבע, ברובד האישי"

(ר' תצהירה של הגב' ב').

151. הגב' ב' נחקרה אודות אווירת השימוש באלכוהול, סמים ומין בדירה וחזרה על עדותה בתצהיר, לפיה היא מעולם לא חזתה באילו מהחומרים כפי שנטענו על ידי התובעת או במעשי שכרות והוללות (עמ' 25-51 לפרוטוקול הדיון).
152. התובעת, מנגד, הציגה גרסה לא עקבית שעוררה קשיים בכל הנוגע לאווירת השימוש בסמים ואלכוהול בסביבת עבודתה בכלל, ואצל הנתבע בפרט.
153. כך, ייחסה התובעת לנתבע אמירות קשות מאוד לפיהן הוא שרוי במצבי שכרות וזימה מאלכוהול וסמים (ר' ס' 66 ו-86 לתביעה). אולם, במסגרת תצהירה לא ייחסה לנתבע הימצאות במצב של אבדן חושים מצריכת אלכוהול או סמים.
154. התובעת נחקרה אודות פער זה בין האמור בתביעה לבין האמור בתצהירה ולא מצאנו שהיה בפיה הסבר המניח את הדעת בהקשר זה (ר' עמ' 13-11 לפרוטוקול):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

ש: כן, את יכולה להסביר איך התרחש השינוי הדרמטי הזה? אם זה לא תוספת שלך אז תגידי 'זה לא תוספת שלי'.

ת: כשאני מספרת שבאירוע הזה היה אלוהול וכולם שתו והיו שיכורים. ואחר כך, גם נכנסו זונות.

...

וכולם היו שיכורים והיו שרועים על הספות ואחר כך, בשלב מאוחר יותר, נכנסות גם זונות לחדר, לשעשע את האורחים, אז אין סתירה לזה שאני אומרת, שאחר כך, כתוב שהוא יושב על הספה שיכור. גם פה, אני אומרת שהם היו בגילופין והיה אלוהול, כולם. אז אמרתי את זה בסעיפים קודמים, כשתיארתי את כל ה, הנה. ש: [שמה של התובעת]?

ת: הנה: "השולחן עמוס בבקבוקי אלוהול". תסתכל בבקשה, סעיף 58. אוכל וניכר שכולם תחת השפעה,

...



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

העדה, התובעת: אז אני מפנה לסעיף 58 בתצהיר שלי, שבו אני מתארת את הסיטואציה: "השולחן עמוס בבקבוקי אלכוהול, אוכל וניכר שהם כולם, תחת השפעת שתיית אלכוהול". מה זה אם לא 'יושב בספה שיכור'? מה ההבדל שני התיאורים?

עו"ד סובל: אז אני אלך אתך, סעיף 58 שכרגע, ציטטת אותו, גם הוא קיבל אבולוציה וגם הוא, בתביעה נראה אחרת. בתביעה, בסעיף 65 כתוב: "כל הנוכחים שיכורים ומסוממים". אני שואל אם זה תוספת שלך, זה תוספת של עורכת הדין שלך? כי גם בסעיף 59,

ת: לא, עורכת הדין שלי לא הייתה שם, אני הייתי שם.

ש: אני שאלתי אותך.

ת: אני ראיתי את הסמים ואני ראיתי את האלכוהול ואת כולם, שיכורים ומסוממים. עורכת הדין שלי לא הייתה שם, אני הייתי שם. אני זוכרת את המראות האלה והיא קיבלה את האינפורמציה הזאת, ממני.

ש: אז למה זה בתצהיר שלך, לא כתוב? לא כתוב 'מסומם', לא כתוב 'שיכור ומסומם' בסעיף 59 וגם לא כתוב 'מסוממים' בסעיף 58, כל המסוממים האלה הופיעו בתביעה. ואת אמרת לנו קודם שלקראת הכנת התביעה, את לא מסרת עובדות נוספות.

ת: אני לא מסרתי עובדות נוספות, אני מסרתי את העובדות כמו שהן. וכמו שאני נוכחתי לראות אותן ולשמוע אותן ולהיות חלק מהסיטואציה שבה הן קרו, לעורכת הדין שלי ואחר כך, גם לעורכי הדין שלי".

155. בהמשך הוסיפה התובעת תיאור לפיו היה הנתבע מסומם עד כדי התמוטטות (ס' 14 לתצהירה המשלים) זאת לצד סיפורים נוספים מצידו אודות שימוש בסמים על ידי ילדו של הנתבע ואשתו.

156. כללו של דבר, הרושם שקיבלנו הוא שהתובעת הקנתה לתיאור אירועי השימוש באלכוהול וסמים ממדים גדולים הרבה מעבר לעובדות שהוכחו בפועל. לא מצאנו שהתובעת הוכיחה שימוש בסמים, וודאי לא כזה שנעשה בשימוש מופרז או שהוביל לסביבת עבודה פוגענית, באופן המטיל על החברה אחריות לפי החוק למניעת הטרדה מינית. בעניין זה אנו מעדיפים את גרסת הנתבעים, לפיה נעשה שימוש סביר באלכוהול על רקע המקום והזמן בו נמצאו הצדדים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

דיון בטענות התובעת אודות ההטרדות המיניות אותם ייחסה לנתבע

157. ראש שני ומרכזי לתביעת התובעת עניינו בשורה של אירועי הטרדה מינית המתאפיינים באמירות מיניות על ידי הנתבע, יצירת אווירה מינית, עידוד התובעת להשתמש במיניותה או אדישות למצבים מיניים שהיא נכנסה אליהם. הנתבע, מצידו, הכחיש את כל האמירות וההתנהגויות שהתובעת ייחסה לו.

158. בסיכומיה, מצביעה ב"כ התובעת על כך כי הנתבעים נמנעו מחקירת התובעת אודות אירועי ההטרדה המינית אותם ייחסה לנתבע (ס' 38 לסיכומי התובעת). לשיטת התובעת, יש בהימנעות הנתבעים מלחקור אותה בעניין אירועי ההטרדה המיניים, כדי להטות את הכף הראייתית לטובתה. בעניין זה מפנה התובעת מפנה להלכה שנקבעה בע"א 176/83 **מישאל רדום נ' ארגון נהגים ברעננה בע"מ**, ניתן ביום 12.11.86 (להלן: **"עניין מישאל"**).

159. אולם, התובעת בחרה להשמיט מתוך פסק הדין בעניין מישאל את אותו חלק מההלכה העשויה להסיר את העוקץ מהעדר החקירה במקרים מסוימים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"הלכה היא מקדמת דנא שרשאי בית המשפט ליחס משקל לעובדה שעדי צד לא נחקרו בנושא מסוים על ידי הצד האחר. עוד בשנת 1958 אמר בית משפט זה דברים אלה:

ערים אנו לכלל המקובל שאפשר ליחס משקל לעובדה שצד במשפט אינו חוקר חקירות שתי וערב עד אשר הובא על ידי יריבו, אולם כאשר הצד אשר נמנע מלחקור את העד, כאמור, מביא עדים והוכחות אחרות – אין זו מחובתו של השופט להתעלם מהעדים וההוכחות האלה רק מפני שהצד הנ"ל לא השתמש בזכותו לחקור עד בחקירת שתי וערב' (ע"א 320/56, פד"י י"ב בעמ' 152 מול האות א'). הכלל הנ"ל אומץ וצוטט שנים רבות לאחר מכן על ידי כבוד השופטת (כתוארה אז) בן פורת: '...יש לכלל בדבר הצורך בחקירת שתי וערב כמה וכמה חריגים, כגון כאשר הצד הנמנע מלחקור מביא עדים והוכחות אחרות ואז – אין זה מחובתו של השופט להתעלם מהעדים וההוכחות האלה רק מפני שהצד הנ"ל לא השתמש בזכותו לחקור עד בחקירת שתי וערב'".

160. בענייננו, הציגו הנתבעים גרסה שיש בה לסתור את זו של התובעת, הציגו ראיות למכביר והצביעו על קשיים וסתירות שנתגלו בגרסתה של התובעת. לפיכך, אין מקום לייחס להיעדר חקירת התובעת בעניין ההטרדות המיניות מצד הנתבע משקל מכריע בנסיבות העניין.

161. ראשית, הנתבעים הצביעו על כך שהציטוטים שהובאו במסגרת כתב התביעה ותצהיריה של התובעת, המהווים לטענתה הטרדה מינית, אינם ציטוטים כלל והדברים אכן מתיישבים עם שורת ההיגיון. התובעת נחקרה בעניין ונשאלה אם מדובר בציטוטים מדויקים והיא השיבה בחיוב. היא שבה ונשאלה אם ייתכן שטעתה בדיוק הדברים שנאמרו לה והשיבה בשלילה. היא נשאלה כיצד ייתכן שהיא זוכרת את הפרטים בצורה כה מפורטת והשיבה שהאירועים נחקרו אצלה בזיכרון (ר' עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, שורות 26-3).

162. אלא שעמדת התובעת לפיה הציטוטים שהביאה הם בבחינת 'העתק הדבק' של דברים מדויקים שנאמרו לה, עומדת לה לרועץ. ככלל, אדם אינו זוכר את נוסחם המדויק של דברים שנאמרו לו בחלוף תקופה מסוימת. דבקותה של התובעת בכך כי מדובר בציטוטים של דברים שנאמרו לה, פוגמת באמינות עדותה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

163. מעבר לכך, הנתבעים אף השכילו להוכיח במהלך חקירתה הנגדית של התובעת שהיא אכן לא ציטטה דברים באופן מדויק, כאשר ניתן היה להוכיח זאת באמצעות תמלול שיחה שצורפה כראיה לתיק (ר' עמ' 10-9 לפרוטוקול הדיון):

” ש: אבל [שמה של התובעת], אני מניח שאינך מסוגלת, כל אדם, אינו מסוגל לזכור ציטוטים, מילה במילה. את זוכרת את רוח הדברים, את לא זוכרת מילה במילה.

ת: לא, לא, לא, אני מצטערת.

ש: את זוכרת מילה במילה?

ת: אני זוכרת מילה במילה...

ש: תסתכלי בבקשה, אני אתן לך דוגמה. אני מפנה אותך לסעיף 105 לתצהיר שלך. יש כאן ציטוט מדבריו של הנתבע, לטענתך. ולמזלנו, ביחס לדברים האלה, יש גם הקלטה ויש תמליל. ואני בדקתי ומצאתי שהדברים שאת מצטטת.

...

ש: זה רוח הדברים שנאמרו.

...

עו"ד סובל: אני אעזור לך, אני אפנה אותך, תפתחי בבקשה בתמליל, בעמוד 26. ואחרי שתעיני, תסכימי אתי שלא נאמר על ידי הנתבע, בדיוק מה שכתוב בסעיף 105. לא נאמר: "אם את לא רוצה אז אין בעיה". וגם לא נאמר: "סיפרת למר א' את מה שקרה במדינה הזרה ובכך, ניסית לסכסך ביני לבין השותף שלי".

...



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

העדה, התובעת: המילה 'לסכסך'.

ש: לא, אני עוד פעם אומר, לא נאמר: "אם את לא רוצה אז אין בעיה".

ת: אז מה שנאמר, אני אגיד לך בדיוק.

ש: וגם לא נאמר: "סיפרת למר א' את מה שקרה במדינה הזרה ובכך, ניסית לסכסך ביני לבין השותף שלי". כתובים דברים ברוח הדברים אבל לא כתוב ציטוט ודווקא כאן, הייתה לך אפשרות לצטט מילה במילה.

ת: עורך דין סובל, עם כל הכבוד, שנינו יכולים להסכים שהדברים שאמרתי הם לא בסתירה למה שנאמר על ידי הנתבע או שונים ממה ש,

ש: [שמה של התובעת], לא אמרתי סתירה, אמרתי שלא ציטוט".

164. הנתבעים הצביעו עוד על כך כי הנתבעת נמנעה מלהגיש ראיות שהיו בידה להשיג. כך למשל, התובעת לא הזמינה לעדות את חברתה ..., איתה התכתבה בוואטסאפ יום למחרת האירוע עם האדם הנוסף. לעומת זאת, הגישה התובעת עדויות מטעם שתי חברות אחרות עימן שוחחה טלפונית, אך לא הביאה תכתובות וואטסאפ מזמן אמת שקיימה עימן באשר להתנהלות הנתבע כלפיה או באשר לאמירות שאמר במהלך תקופת העסקתה או כל תקשורת מינית אחרת ביניהם, למרות ששתי חברותיה שהגיעו להעיד מטעמה (גב' ... וגב' ...) אישרו בחקירתן הנגדית כי היו מתקשרות ביניהן לעיתים גם בהודעות. ייתכן והיה באלו כדי להציג ראיות מזמן אמת על הטרדות שביצע כלפיה הנתבע, תקשורת מינית או כל תלונה אחרת שהעלתה כלפיו בזמן אמת בתקופת העסקתה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

165. עוד הצביעו הנתבעים על כך כי בכל ההתכתבויות והתמלולים שהגישה התובעת אין זכר לאירועי ההטרדה המינית הנטענים (ס' 105 לסיכומי הנתבעים); כי התובעת לא התלוננה על הנתבע בשיחתה הראשונה עם מר א', כאשר דיווחה לו אודות האירוע עם האדם הנוסף (ס' 37 לסיכומי הנתבעים; ר' אישור התובעת לכך בעמ' 35 לפרוטוקול הדיון); לא ציינה דבר אודות הטרדות מיניות מצד הנתבע בשיחה המשותפת שערכה עם הנתבע ומר א' אותה תמללה (ס' 38 לסיכומי הנתבעים; ר' אישור הנתבעת לטענה בעמ' 37 לפרוטוקול); ואף ציינה, בהתכתבות עם חברתה ..., כי "למעט האירוע מאתמול, אני לא רואה בעיה עם הנתבע". התובעת נחקרה על אמירה זו ולא סיפקה, לטענת הנתבעים ואף לדידנו, תשובה המניחה את הדעת בהקשר זה (ר' עמ' 28-29 לפרוטוקול הדיון).

166. פרט לאמור לעיל, הציגו הנתבעים שלל דוגמאות להתכתבויות בין התובעת לבין הנתבע במהלך העסקתה בחברה מהן עולה שהתובעת לא ראתה בתובע מטרד או איום או חשה אי נעימות כלפיו, כפי שהציגה את פני הדברים בכתב התביעה, אלא בזמן אמת הרושם המתקבל הוא כי נרקמה בין השניים מערכת יחסים בוגרת חברית, פתוחה וזורמת.

167. כך למשל, ביום 25.7.15 שלחה התובעת לנתבע מסרון בו היא כותבת לו "היי. אני באירוע אצל חברים ופתאום קלטתי שאתה אוטוטו באוויר... בטח בלחץ... שתהיה טיסה נעימה, שתעבור מהר ובקלות ונדבר כשתנחת. ביי בינתיים" (נספח 3 לתצהיר הנתבע). התובעת עומתה בחקירתה הנגדית מול המסר הידידותי שעלה מהכתוב וענתה שמאחר ולא רצתה לדבר עם הנתבע טלפונית באותה עת הסתפקה בהודעת טקסט – "התרגום שלי לזה שאני לא עונה לך... לא רוצה לדבר אתך, לא בא לי לדבר אתך כרגע, יום שבת" (ר' פרוטוקול עמ' 31, ש' 16).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

168. ביום 7.6.15 שולחת התובעת מדיה לנתבע וזה משיב לה – "חיכית שאסע ואז חגיגות.... המטאטא בדרך". התובעת ענתה – "יצא מעולה... יא בכיין. גם ככה כל סופ"ש ברכת...". הנתבע עונה – "אני ברחתי?!? מכשפה...". והתובעת עונה לו – "כן, ברכת לעיר הבירה כל סופ"ש" (נספח 2 לתצהיר הנתבע). התובעת עומתה מול הרושם החיובי שעולה אף מהתכתבות זו והשיבה – "אני לא מוצאת איזה חביבות בהודעה הזאת... לא היה לי נחמד אתו ולא היה לי נחמד במחיצתו" (ר' עמ' 32-33 לפרוטוקול).

169. התובעת כתבה לנתבע ביום 28.4.15 "יא מבריזן" והנתבע ענה – "את נהנית להיות לבד... בלעדיי". התובעת ענתה לו – "איזה מניאק! תשאל את ... שאמרת לו שבאסה שהלכת...". (נספח 2 לתצהיר הנתבע). גם ביום 6.4.15 כתבה התובעת לנתבע "כדי שלא תירדם שוב ולא ימצאו אותך לבורדינג – דבר איתי אחרי שלב הסידורים בשדה.... ראית איזה נחמדות?!?" הנתבע ענה לה – "כן, מה את נחמדה אלי פתאום, מה קרה, מי מת?...". (נספח 1 לתצהיר הנתבע). התובעת עומתה מול הרושם החיובי שעלה מההתכתבויות בינה לבין הנתבע. תשובת הנתבעת הייתה – "הייתי חייבת לשרוד את מערכת היחסים מול הנתבע... אני חייבת לענות לו בנחמדות... אחרת הוא ינקום בי" (עמ' 34 לפרוטוקול).

170. גם התכתבות בין התובעת לנתבע מיום 11.4.15, בעת שהותה בביתו של האדם הנוסף, אינה מלמדת על איזה מהתחושות השליליות שלטענתה חשה כלפי הנתבע:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

"הנתבע: מה קורה?? התובעת: לא יודעת... מה קורה?
הנתבע: התעוררת? התובעת: מזמן. הנתבע: האדם הנוסף
בבית? התובעת: נראה לי... כולם עדיין ישנים. הנתבע:
הוא היה איתי עד מאוחר במשרד ואמר לי שנמשיך את
השיחה בארוחת בוקר. התובעת: סבבה. הנתבע: איך היה
לך עם התפלצת?"

(הערה - התובעת אישרה בחקירתה, כי כך כינו היא והנתבע
את אשתו של האדם הנוסף, עמ' 24 לפרוטוקול הדין, שורה
36)

התובעת: נחמד. לא היה הרבה. דיברנו רק בדרך הביתה
וקשקשה קצת. נחמדה. הנתבע: נחמדה??? הם עדיין
ישנים? התובעת: ככה היא היתה לפחות אתמול. אין ספק
שהיא אשה חזקה ולא פראירית אבל השתדלה להיות
נחמדה. אני חושבת שישנים. הייתי עד לפני כמה דקות
בחוף ועכשיו עליתי לחדר...

הנתבע: מה קורה? התובעת: עדיין כאן... מראה לי בגדים
שעיצבה. מחכה ל... אמור להגיע. הנתבע: יופי. הבנתי
מהאדם הנוסף שהטייקון הסיני מגיע בערב. קבעתי
פגישה ל- 15:00 עם ונראה מה ואיך ממשיכים את
היום. התובעת: טוב. רק בגלל שאני מתחשבת בך שלא
תצטרך אח"כ להתעסק עם טפסי תאונת עבודה של ביטוח
לאומי, אני לא יורה לעצמי בראש... איזה ייבוש!! אם אני
אראה עוד בגד אחד שלה - אשתגע"

(ר' ס' 33 לסיכומי הנתבעים; נספח 4 לתצהיר הנתבע).

171. אף את הרושם החיובי כלפי הנתבע העולה מהודעה זו הכחישה התובעת
בחקירתה הנגדית – " זה הכול, יאוש. שום משעשע ושום מבדח ושום נחמד" (ר'
עמ' 25-26 לפרוטוקול).

172. תכתובת נוספת מעין אלו שהובאו לעיל, בין התובעת לבין הנתבע, לגבי חפץ
חשוד שנקרה בדרכה של התובעת, ויחסם הקליל והזורם של הצדדים האחד כלפי
השנייה, צרפו הנתבעים גם בנספח 3 לתצהיר הנתבע, מיום 27.4.15, כשבועיים
לאחר האירוע עם האדם הנוסף (ר' ס' 34 לסיכומי הנתבעים).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

173. העובדה כי התובעת עמדה על כך בחקירתה כי לא הייתה קיימת התנהלות נעימה, מבודחת לעיתים וחברית בינה ובין הנתבע וכי בכל צורה שהיא לא היה לה נחמד במחיצתו (עמ' 2 לפרוטוקול הדיון, שורות 21-23) מקשה עלינו לקבל את גרסתה באשר למסכת ההטרדות מיניות שחוותה מצידו.

174. מדובר במסרוניס החושפים מערכת יחסים חברית (הדדית) בין השניים. ברור הדבר כי אין הדבר מעיד בהכרח על כך כי התובעת לא חוותה הטרדות מצידו של הנתבע, אך התעקשותה של התובעת בפנינו בעדותה כי הודעות אלו לא העידו על אוריה נעימה ביניהם, אלא היוו אך ניסיון שלה 'לשרוד' את מערכת היחסים שלה עם ה'בוס הבריון' שלה תוך העלמת עין כדי לשרוד (עמ' 28 לפרוטוקול הדיון, שורות 25-28) עוררה בנו קושי, אשר לא מצאנו כי יושב במסגרת ניהול ההליך.

175. נדגיש ונבהיר למען לא יהא כל ספק כי נחמדות, קלילות או "זרימה" עם הודעות טקסט כאלו או אחרות וודאי שאינן מצדיקות הטרדה, כל הטרדה ולו הקלה ביותר, וודאי לא מצידו של הממונה על העובד/ת, אך כאמור הקושי לקבל את עדותה של התובעת בפנינו לפיה כל אותן הודעות זורמות וקולחות נכתבו בזמן אמת רק על מנת ל'שרוד' את מערכת היחסים עם הנתבע, אשר במקביל לטענתה הטריד אותה מינית חזור ושנה, ניהל איתה שיחות מיניות שלא על דעתה, וגילה יחס מבזה ומחפיץ כלפי נשים בפניה, אינה מתיישבת עם הראיות שהוצגו בפנינו בהליך ולפיכך פגמה בהקשר זה באמינות התובעת בעינינו.

176. בעניין זה נציג את הפערים שמצאנו בין האמור בתביעה לבין עדות התובעת בתצהירה, בכל הנוגע לתיאורים שנתנה התובעת בכל הנוגע לאופן בו חוותה את אירועי ההטרדה הנטענים, אשר אף הם לא חיזקו את טענותיה לעניין הטרדות מיניות מצידו של הנתבע.

177. כך, בעמ' 11-13 לפרוטוקול הדיון העידה כי -



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

ש: תראי, בסעיף 86 לתצהיר שלך, את מתארת: "כל הלילה לא ישנתי מחרדה, כעס ובכי". בתביעה, בסעיף 88, כתוב תיאור שיש בו תוספת: "לא ישנה כל הלילה מרוב פחד. כשהיא שומעת את קולות החגיגה חסרת המעצורים, בסלון". התיאור העובדתי הזה, אם את לא נתת את התיאור הזה לעורכת הדין שלך, לקראת הכנת התביעה, מהיכן הוא צץ?

ת: אני נתתי לה את התיאור הזה.

ש: הוא לא בתצהיר שלך.

ת: הוא לא בתצהיר שלי. בתצהיר שלי הייתי הרבה יותר אולי, תראה, אני לא עורכת דין, אני כתבתי את הדברים כמו שחשבתי שהכי נכון להגיד אותם. ניואנסים כאלה או אחרים שעלו בשיחה שלי עם עורכת הדין שלי, שהיא בחרה כן, להכניס אותם לכתב התביעה, הוכנסו כמו שהיא הבינה אותם".

178. גם בתיאור מעשי ההטרדה המינית עצמם נמצאו פערים (עמ' 11-13 לפרוטוקול):

ש: תאמרי לי בבקשה, מדוע הכותרת לפני סעיף 62 בתצהיר שלך, מדברת על 'תקיפת מינית ומעשים מגונים בכוח' והכותרת לפני סעיף 69 בתביעה, מדברת על 'ניסיון לאונס ומעשים מגונים בכוח'. יש משהו שלא היה ידוע לך בשלב הכנת התצהיר?

ת: כי שוב, אני לא עורכת דין, אני לא משפטנית. כשאני כותבת ומתארת חוויות קשות שעברתי ומסכת הטרדות מיניות שאני עברתי, אני כותבת אותן לא בעיניים של עורכת דין או משפטנית, אני כותבת אותן כמי שחווה אותן, כקורבן לסיפור הזה. זה שאחר כך, כתב התביעה מגובש על ידי עורכת הדין שיודעת לנסח אותו על פי החוק, ככה זה בא לידי ביטוי".

179. כך גם לגבי מעורבות הנתבע בכל הנוגע להזמנת/ שימוש בשירותי זנות במהלך השהות במדינה הזרה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

ת: הנתבע הביא חבורה של אנשים שביניהם היו זונות, כן.

ש: מה פירוש? סליחה רגע, בתצהיר שלך תיארתי,

ת: הזמין, הביא, הזמין.

ש: סליחה רגע, הטענה שלך בתצהיר, שבזמן פגישה מסוימת שאת נכחת בה, נכנסו קבוצה של זונות. הנתבע הביא אותן?

ת: אבל היו עוד מפגשים, שאני יצאתי מהבית בגללם.

...

העדה, התובעת: חוץ מארוע הזונות בעיר הבירה, הרי, מתרחשים אצלנו בבית, עוד שני ארועים שבהם, באחד מהם לפחות,

עו"ד סובל: היו זונות?

ת: בוודאי.

ש: איפה כתוב בתצהיר שלך? אני רוצה שתראי לי שכתוב שהיה ארוע של זונות, חוץ מ-12 באפריל? תראי לי, את ממציאה עכשיו.

...

עו"ד סובל: תחפש עד מחר, אין כזה.

...

העדה, התובעת: רגע.

ש: ואחרי שלא תמצאי, בבקשה, תחזרי בד.

ת: אני מצטערת אבל אני לא אחזור בי ממה שאני ראיתי בעיניים.

ש: תמצאי. מוכנה לחזור בד?

ת: לא.

...

ת: כשאני אומרת, חוזרות להציף: "כשאני נכנסת הביתה, מוצאת את כולם שרועים על הספות בסלון, מצב של שכרות מוחלטת, כשהשולחנות מלאים באלכוהול ותמונות מאותו אירוע במלון, חוזרות להציף אותי". את אותם נוכחים שהיו כולל הזונות הסיניות, ראיתי גם באירוע במלון. זה אותן תמונות, זה אותם פלאשבקים משם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

ש: [שמה של התובעת], אני עוד פעם אומר לך.

ת: באירוע הזה נכחו זונות, גם אצלנו בבית, זו עובדה".

180. עדות התובעת בחקירה הנגדית על הזמנת שירותי זנות ע"י הנתבע בוילה בה שהו, תמוחה ביותר. ככל שהתובעת ביקשה לטעון שהנתבע הזמין לוילה שירותי במקרים נוספים זולת המקרה בו חזתה בזונות במלון בעיר הבירה היה מצופה ממנה לטעון זאת באופן מפורש ולא להסתפק בהקשה מהטקסט ומכוונותיה בתצהירה.

181. מעבר לכך, אישרה התובעת בעדותה שתצהירה נכתב לפני כתב התביעה ושלא נמסרו לבאת כוחה עובדות נוספות מעבר לאלו שנמסרו בתצהירה. אף על פי כן, כפי שראינו לעיל, נמצאו שינויים בין האמור בתצהירה לבין האמור בכתב התביעה:

"עו"ד סובל: תסכימי אתי שהתצהיר הראשון שלך, שנשלח במכתב, ערכת אותו לפני שנערך כתב התביעה, נכון?

העדה, התובעת: כן.

ש: ותאמרי לי בבקשה, האם לצורך הכנת התביעה, את מסרת לעורכת הדין שלך, עובדות אחרות מאלה שכתובות בתצהיר?

ת: לא, ממש לא"

(עמ' 8 לפרוטוקול).

182. עוד נציין כי לא מצאנו תמיכה בעדויותיהן של חברות התובעת, הגב' ... והגב' ..., בכל הנוגע להטרדות מיניות חוזרות ונשנות מצד התובע. חברות התובעת אינן מתייחסות באופן קונקרטי לאירועי הטרדה מינית שחוותה התובעת מצידו של הנתבע (מעבר לאמירות כלליות בתצהיר על ניסיון להתחבב עליה ועל גרימת חוסר נוחות) ומתמקדות באירוע הנטען כלפי האדם הנוסף וחוסר הנחת שלהן מהאופן בו הנתבע טיפל בו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

183. בנוסף, העובדה כי בעת סיום העסקתה של התובעת לא העלתה טענות או הגישה תלונה כנגד הטרדות מיניות מצידו של הנתבע לכל אורך תקופת העסקתה, אף היא מטה את הכף, במאזן ההסתברויות האזרחי, לעבר אי קבלת גרסתה.

184. אף אם נקבל את טענות התובעת ביחס לכך כי כאשר נפגשה עם מר א' בביתו ב... וגילתה לו אודות אירוע ההטרדה במדינה הזרה בחרה שלא לשתף אותו בהטרדות מיניות שביצע כלפיה הנתבע, כיוון שבאותו שלב סברה כי ניתן יהיה ליישב את ההדורים ולהמשיך לעבוד יחד מבלי לפגוע בשמו הטוב של הנתבע, ואף אם נקבל סברה זו גם בנוגע לפגישה המשולשת, אשר אף בה לא העלתה כל טענה בדבר הטרדות מיניות חוזרות ונשנות מצידו של הנתבע (ראו עדותה בעמ' 34 לפרוטוקול הדיון שורות 38-40, עמ' 35 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-40, עמ' 36 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-39, עמ' 37 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-35) הרי שטעם זה פס מן העולם שעה שהסתיימו יחסי העבודה. ככל שאכן חוותה התובעת הטרדות מיניות חוזרות ונשנות מהנתבע 2, היה מקום להעלותם בשלב זה או לכל הפחות להניח הסבר המניח את הדעת מדוע לא נעשה הדבר.

185. במכתב עליו חתומה התובעת מיום 7.12.15 שכותרתו: **"הנדון: סיום העסקתי כעובדת החברה"** (נספח 3 לתצהיר עו"ד ג') חתמה התובעת על העדר תביעות ודרישות כנגד החברה, עובדיה, מנהליה, בעליה וכל הבאים והפועלים מטעמה בגין עבודתה והפסקת עבודתה. בסופו של מכתב הויתור ציינה ב"רחל ביתך הקטנה" כי **"למען הסר ספק מובהר כי האמור לעיל אינו חל על בירור תלונתי לעניין הטרדה מינית"**.

186. אין חולק כי התלונה היחידה שהוגשה באותו מועד הייתה התלונה כנגד האדם הנוסף וזו בלבד. התובעת באותה עת הייתה מיוצגת וככל שהיו לה טענות ותלונות כנגד הנתבע, וודאי שבשלב זה, לאחר שסיימה את העסקתה בחברה ולא חששה מהתנכלות מצידו של הנתבע, הייתה יכולה להעלות את תלונותיה המפורטות כנגדו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

187. חיזוק לכך כי ביזמן אמת' ואף לאחר סיום העסקתה של התובעת לא שטחה את טענותיה ולא הגישה תלונה כנגד הטרדות מיניות שחוותה מצידו של הנתבע, נמצא במייל שנכתב ביום 30.11.2015 מעו"ד ג' למר א' ולנתבע, שם הוא מציין כך (נספח 2 לתצהיר עו"ד ג') –

מר א' והנתבע שלום,

דיברתי עם עורכת דין סדובניק ומצ"ב הסיכום –

1. היא מפרידה את הנושא לשניים – ראשית נסיים את הנושא של סיום העסקה ואחר כך נטפל בנושא ההטרדה שחוותה במדינה הזרה – כך לדבריה.

....

4. לעניין הנושא הכבד – עו"ד סדובניק הבהירה כי אין לה טענות כלפי הנתבע, אלא בהתייחס להתנהגותו מדינה זרה (כך במקור, מ.ק) – שהנתבע לקח את התובעת למקום כלשהו שבו היו זונות סיניות ואפשר לשותף מהמדינה הזרה לתקוף אותה וכמעט לאנוס אותה. אני שאלתי מה בדיוק היא רוצה לטעון בנושא זה, אך היא אמרה שנגמור את הדברים האחרים ואז נטפל בנושא זה. בכל מקרה, הבהרתי לה כי לא מדובר בעובד של החברה או אירוע שניתן היה לחזור מראש.

שורה תחתונה – נשלים את התשלומים והלוגיסטיקה עימה וננסה להמנע מעימותים נוספים. אם וככל שנדרש לנושא מדינה זרה, נטפל בזה בהמשך.

עו"ד ג'

188. גם בחקירתו בפנינו חזר עו"ד ג' על גרסתו, לפיה בעת סיום יחסי העבודה בשלב סיום העניינים הכספיים שעמדו בין הצדדים העלתה עו"ד סדובניק, שייצגה אותה את התובעת, את הנושא של הטרדה מינית שחוותה התובעת במדינה הזרה, כאשר הטענות כלפי הנתבע הסתכמו בהעדר טיפולו בתלונה (ר' עמ' 45 לפרוטוקול הדיון, שורות 18-40).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

189. כללם של דברים, נוכח הקשיים שמצאנו בגרסת התובעת והתרשמותנו מעדותה בפנינו, למול טענות הנתבעים, כפי שהובאו בהרחבה לעיל, אנו בדעה שהתובעת לא הרימה את הנטל הנדרש המוטל עליה להוכיח את שורת ההטרדות המיניות שנטענו באשר לנתבע.

190. באשר לאחריות החברה למעשיו של הנתבע, כפי שנטען על ידי הנתבעים, חובתו של מעסיק הוא לטפל ביעילות בהטרדה מינית שידע אודותיה. בענייננו הוכח, כפי שתואר לעיל, כי התובעת לא הגישה תלונה בקשר להטרדות מיניות מצידו של הנתבע, לא בזמן העסקתה, לא לאחריה, ואף לא כאשר הייתה מיוצגת והתנהלה למול החברה להסדרת זכויותיה שנבעו מתקופת העסקתה. באורח זה, לא מצאנו להטיל על הנתבעת כל אחריות לפי החוק באשר למעשים הנטענים כלפי הנתבע (ראו עדות התובעת בעמ' 37 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-13).

התנכלות על רקע תלונת התובעת על הטרדה מינית

191. למרגלות דיוננו נותר לדון בטענות התובעת בקשר להתנכלות ממנה סבלה על רקע תלונתה על הטרדה מינית.

192. לטענת התובעת מסכת ההתנכלות התעסוקתית שכללה הרעה בתנאי העסקתה ופגיעה בסמכויותיה החלה לאחר האירוע עם האדם הנוסף. זאת לאחר שהתחוויר לה כי הנתבע אינו מגונן עליה מפני האדם שתקף אותה, היה לה קשה לשהות במחיצתו והיא כעסה עליו מאוד.

193. התובעת מציינת (סעיפים 90-92 לכתב התביעה, סעיפים 88-92 לתצהירה) כי "מאותו יום" מיעטה בשיחות חולין ובאינטרקציה שאינה קשורה לעבודה עם הנתבע. נוכח אותו שינוי הגיב אליה הנתבע בכעס והחל להתנהג איתה בנוקשות. התובעת טסה שוב למדינה הזרה בסוף חודש אוגוסט 2015, שם התברר לה כי האדם הנוסף מגיע להתארח בוילה בצהריים. התובעת עוזבת את הוילה, מסתובבת בכפר וחוזרת רק לאחר שהיא מקבלת מסרון מהנתבע כי האדם הנוסף עזב. כשהיא שבה לוילה מתקיימים חילופי דברים לא נעימים בינה ובין הנתבע ומתחילה מסכת מידור וצמצום סמכויותיה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

194. עוד טענה התובעת כי רק לאחר שפנתה למר א' החל הנתבע לנסות ולפגום במקצועיותה (נספח 7 לתצהירה המשלים).

195. לטענת התובעת הוכח במסגרת ההליך כי ההתנכלות כלפיה הביאה אותה להתפטר בסופו של דבר בדין מפורטת. בפרק ט' לסיכומיה עמדה התובעת על כך כי ניסיונות הנתבעים להראות כאילו "זרמה" עם התנהלות הנתבע לא צלח וכי ניתן לראות במסגרת תצהירה המשלים כי הנתבע לא אהב את השינוי בגישתה העניינית וניסיונה להתמקד בעבודה בלבד.

196. לטענת הנתבעים התובעת לא הציגה כל ראיה להוכחת טענת התנכלות בין החודשים אפריל – ספטמבר 2015, כאשר מנגד הוצגו ראיות מאותה התקופה המלמדות על אוירה טובה ששררה בין התובעת לנתבע (חילופי הודעות לבביים, ברכה ליום הולדתו של הנתבע מחודש אוגוסט, כרטיסים לתאטרון עבור נכדיו ביולי 2015). ככל שטענות התובעת להתנכלות נכונות, ניתן היה לצפות כי יתרחשו במהלך החודשים שלאחר האירוע שהתרחש ביום 12.4.2015.

197. ככל שהתובעת טוענת כי ההתנכלות החלה לאחר שפנתה למר א' בספטמבר 2015, הציגו הנתבעים תכתובת מקצועית שהתקיימה בין התובעת לנתבע בתחילת חודש אוגוסט 2015 המעידה על מתח רב על רקע חילוקי דיעות מקצועיים עוד לפני שפנתה למר א'.

198. המתח בין התובעת לנתבע בא לידי ביטוי בפגישה המשולשת מיום 21.9.2015, בה עלה ויכוח מקצועי חריף בין השניים. מכאן כי לא הוכחה כל התנכלות, אלא יחסי עבודה שנקלעו למשבר שהחריף בחודש אוגוסט, על רקע חוסר היכולת של השניים להוביל בצוותא ובשיתוף פעולה את התהליכים הדרושים בחברה.

199. לאחר ששקלנו חזור ושנה את טיעוני הצדדים באנו לכלל מסקנה שתפורט להלן. התנכלות מוגדרת בסעיף 3(ב) לחוק כ: **"פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית"**.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

200. בסעיף זה ביקש המחוקק ליתן מענה לסיטואציה בה מוטרד/ת ממשיך לעבוד עם הממונה שהטריד או עם הממונה לאחר שהגיש תלונה הדבר הטרדה מינית מצד ג' כלשהוא ועם התוצאות של המשך מערכת היחסים המקצועית ביניהם לאחר האירוע /לאחר הגשת התלונה. בדומה לתביעות על רקע של אפליה (מכל מן וסוג שהוא) קשה יהיה למוטרד להוכיח כי אכן ההטרדה/התלונה היא שעמדה בבסיס הפגיעה שבסופו של דבר חווה מצד המעסיק. לטעמנו, כאשר באים לבחון טענת התנכלות המועלית לפי חוק הטרדה מינית יש לזכור כי ככלל לא תימצא ראיה חד משמעית לפיה ההתנכלות אכן ארעה בגין ההטרדה /התלונה (בדומה לטענת פיטורים /פגיעה בשל היריון, טיפולי פוריות, נטייה מינית וכו'). בית הדין אינו יודע צפונות לב ועל כן הגעה למסקנה לפי סעיף 3ב' לחוק תעשה לפי מכלול ההתרשמות מהראיות ומהעדויות כפי שהונחו לפניו.

201. בענייננו - השאלה היא האם השבר המקצועי שנתגלע בין הצדדים נולד כתוצאה מההטרדה או בעקבות התלונה על ההטרדה המינית שחוותה התובעת מצידו של האדם הנוסף; או בעקבות העדר טיפול ראוי על ידי החברה ובעקבות התחושות שחשה התובעת כלפי הנתבע שגרמו לשניהם להתנהג האחד כלפי רעותו שלא "כתמול שלשום" או שמדובר היה בחילוקי דיעות מקצועיים, אשר לא היה להם כל קשר להטרדה או לסובב אותה.

202. אכן, לא ברור מטענות התובעת האם ההתנכלות החלה מיד לאחר האירוע באפריל כפי שטענה או בסוף חודש אוגוסט 2015 לאחר שהבינה, לדידה, כי הנתבע כשל מלטפל בתלונה כפי שהובאה בפניו והניח לסיטואציה בה היא נמצאת עם האדם הנוסף לקרות שוב או האם מדובר בהתנכלות שהחלה לאחר ששיתפה את מר א' בעניין האירוע, בחודש ספטמבר 2015. בעניין זה לא מצאנו עקביות בטענות התובעת ואף בסיכומים מטעמה לא חודדה טענתה זו (סעיפים 93-105 לסיכומים). אין אנו מתעלמים מכך או אף מהעובדה כי בשונה מטענתה לפיה החל מיום האירוע נמנעה מאינטרקציה שאינה קשורה בעבודה, הודעות הוואסטפ שהוצגו בפנינו מאותה תקופה אינן תומכות בטענתה זו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

203. אלא שעיון במכלול הראיות שהוצגו לפנינו בהליך מוליך אותנו לכלל מסקנה לפיה אכן היה שינוי בהתנהלות בין התובעת לנתבע, שככל הנראה נגרם בעקבות רגשותיה של התובעת שנולדו כתוצאה מההטרדה שחוותה ומחוסר הטיפול שלהבנתה נדרש. אותו שינוי שגרם לתובעת בסופו של דבר לכתוב למר א' מייל ביום 2.9.2015 (נספח 1 לתצהיר מר א'). כאמור, ערים אנו לכך כי בזמן אמת דרשה כי הנתבע לא יעשה כלום בעניין זה ואף ביקשה ממנו שלא ליידע את מר א' בעניין, אך הייתה לה ציפייה, ובהחלט סבירה בעינינו, כי לא תימצא תחת אותה קורת גג עם המטריד. כזאת לא נעשה ומשכך מצאנו כי העדר הטיפול בתלונה הביא או לפחות טרם גם ליצירת ה'קרעים' המקצועיים בין התובעת לנתבע והביא להתפטרותה בסופו של דבר.

204. אין לאפשר למעסיק שלא לפעול לאחר הגשת תלונה, כאשר מר א' עצמו הודה בפנינו, בכנות, כי ניתן היה לטפל טוב יותר בתלונתה של התובעת כנגד האדם הנוסף, למשל לשכנה במלון הסמוך (ובעניין זה לא להמתין לדרישה מכיוונה של התובעת לעבור ללון במלון). כך שבסופו של דבר חילוקי הדיעות המקצועיים, אף אם היו עניינים, היו לטעמנו "מוכתמים" ברגשותיה של התובעת ובהתנהלותה לאחר שהבינה כי הסיטואציה בה נמצאה שוב למול האדם הנוסף, יכולה להישנות בנסיעות העבודה הבאות, אליהן תידרש במסגרת תפקידה בחברה לאור העדר טיפול ראוי מצידה של החברה בתלונתה.

במילים אחרות. "היה בליבה" על הנתבע, מה שבסופו של דבר תרם להתערערות היחסים ובסופו של דבר הוביל לפגיעה בדמות התפטרותה מהחברה.

205. הדברים מתיישבים אף עם גרסתו של הנתבע, לפיה לאחר ששיתפה התובעת את מר א' באירוע ההטרדה של האדם הנוסף, הוא זעם על כך כי באותה העת ביקשה ממנו לנצור את לשונו, אך כשהיה לה נוח עשתה שימוש באירוע זה (ר' סעיף 20 לתצהיר הנתבע). מכאן שגם בליבו של הנתבע היה על התובעת, כתוצאה מהתנהלותה לאחר האירוע.

206. כך שניתן לראות שבאופן ראיית הצדדים את האירוע, את ההתייחסות אליו ואת הטיפול בו היה בסופו של דבר כדי לפגוע ו"להכתים" את יחסיהם, גם אם בסופו של דבר המחלוקות אכן ארעו על רקע מקצועי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-03-19348

207. נוכח דיוננו לעיל, בו מצאנו את החברה אחראית כלפי התובעת עקב אי עמידתה בהוראות החוק למניעת הטרדה מינית ובאשר לבירור לקוי של תלונתה, אנו מוצאים את החברה אחראית כלפי התובעת גם בכל הנוגע לפגיעה במעמדה בעבודה עד להתפטרותה, פגיעה שמצאנו שנגרמה, בין היתר, בעקבות חוסר שביעות רצונה של התובעת בטיפול בתלונתה על הטרדה מינית.

208. לפיכך, על החברה לשלם לתובעת פיצוי נוסף, ללא הוכחת נזק, בסך 30,000 ₪ בגין התנכלות.

סוף דבר

209. החברה תשלם לתובעת סך של 35,000 ₪ בגין הפרת חובותיה לפי החוק למניעת הטרדה מינית. החברה תשלם לתובעת סך של 30,000 ₪ בגין התנכלות. סך כל הפיצוי המוטל על החברה לפי החוק הוא 65,000 ₪.

210. מאחר ששאר רכיבי התביעה כנגד החברה, באשר לאחריותה בנוגע להטרדות מיניות שביצע הנתבע 2, נדחו, מצאנו כי בנסיבות אלה יישא כל צד בהוצאותיו.

211. תביעתה של התובעת ביחס לנתבע, נדחית.

212. לאור סכום התביעה (כ 1.7 מיליון ₪) ומשחלקה הארי של התביעה, שנשען על הטרדות מצידו של הנתבע, נדחה, מצאנו לחייב את התובעת בהוצאות הנתבע בהליך בסך 25,000 ₪.

ניתן היום, ז' תשרי תשע"ט, (16 ספטמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 19348-03-16

מר רן ורדי
נציג ציבור מעסיקים

מירב קליימן,
שופטת
אב"ד

גב' עליזה הרפז
נציגת ציבור עובדים