



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

ניתן ביום 07 ינואר 2020

המערערת

פלונית

המשיבים

1.חברה אלמונית  
2.אלמוני אלמוני

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק-גנדלר  
נ"צ (עובדים) גב' שרה זילברשטיין היפש, נ"צ (מעסיקים) מר עצמון ליפשיץ

בשם המערערת – עו"ד סיגל פעיל  
בשם המשיבים – עו"ד אילן סובל

### פסק דין מתוקן<sup>1</sup>

#### השופטת חני אופק גנדלר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופטת מירב קליימן ונציגי הציבור גב' עליזה הרפז ומר רן ורדי; סע"ש 16-03-19348) (להלן – פסק הדין), בגדרו נדחתה בחלקה תביעתה של המערערת בעילות לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן – החוק או החוק למניעת הטרדה מינית).

#### (א) רקע

2. המערערת הועסקה על ידי המשיבה 1 (להלן – החברה) כסמנכ"לית שיווק החל מיום 8.2.15 ועד להתפטרותה בחודש נובמבר 2015, בנסיבות שיובאו להלן. במסגרת עבודתה בחברה, נשלחה המערערת מספר פעמים לשהות של מספר ימים במדינה זרה, שם שוכנה ללינה בווילה שכורה (להלן – הווילה).
3. המשיב 2 הוא מנכ"ל החברה ומבעליה (להלן – המשיב), כאשר לחברה שותף נוסף (להלן – השותף בחברה). בעלי החברה ניהלו קשר עסקי עם איש עסקים מהמדינה הזרה (להלן – האדם הנוסף), אשר לטענת המערערת נאמר לה כי היחסים עמו

<sup>1</sup> על פי החלטה מיום 26.1.20.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

- "חשובים לחברה וכי הוא בעל קשרים ענפים בפוליטיקה המקומית ומסייע לחברה בקידום יוזמות פרטיות". האדם הנוסף הוא אשר שכר את הווילה לטובת הפעילות העסקית.
4. על פי המתואר בכתב התביעה (וכפי שאישרו המשיבים בכתב ההגנה מטעמם), בוויילה הוקצו למערערת ולמשיב חדרי שינה נפרדים ובהם שירותים ומקלחת צמודים, כשאזור האירוח (סלון, מטבח וחדר אוכל) הינם משותפים. הווילה שימשה הן ללינתם של המערערת והמשיב והן לפגישות עבודה.
5. המערערת הגישה לבית הדין האזורי תביעה נגד החברה ונגד המשיב. בתביעתה עתרה המערערת לחיוב המשיבים, יחד ולחוד, בתשלום סכומי כסף שונים בגין 14 מעשי הטרדה מינית שבוצעו כלפיה, לטענתה, במסגרת עבודתה, על ידי המשיב ועל ידי האדם הנוסף; בגין התנכלות כלפיה בעקבות תלונתה על מעשי הטרדה המינית; ובגין הפרה של חובות החברה כמעסיקה על פי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות על פיו.
6. אירועי הטרדה המינית שלטענת המערערת בוצעו כלפיה, פורטו בהרחבה בפסק דינו של בית הדין האזורי, ויובאו כאן בקצרה:
- א. דיבור מיני בוטה מצדו של המשיב במהלך שייט במדינה הזרה, בשהות הראשונה שלה שם (2.3.15 - 13.3.15), אשר בהתייחס ללקוחה זרה שהיתה עמם אמר לה "מה הייתי רוצה לעשות לה".
- ב. המשיב הציע לה לצרוך עמו אלכוהול וסמים ואמר לה "איזה צנונית, יאללה יא יבשה אחת, תשתחררי קצת, מה קרה?".
- ג. תגובתו של המשיב לסירובה החוזר והנשנה לצרוך סמים ואלכוהול, עת אמר לה "מה את מפחדת שתאבדי שליטה? מקסימום תרקדי לי על השולחן קצת".
- ד. התפארויותיו החוזרות של המשיב בפניה על מעלליו המיניים.
- ה. דיבור מבזה של המשיב כלפי נשים ("הלוואי והייתי מוצא איזה חדר וקורע לה ת'צורה", בהתייחס לשחקנית מפורסמת שפגש במסיבה).
- ו. שאלות שהפנה אליה המשיב על עברה המיני.
- ז. מספר רב של פעמים שבהן היה המשיב חולק עימה פרטים הנוגעים לבעיותיו במערכת היחסים עם אשתו, וממעלליו המיניים בילדותו.
- ח. המשיב שיתף את המערערת על מעלליו המיניים של מנכ"ל בחברה אחרת, בזמן שביקר יחד עם אותו מנכ"ל במועדון חשפנות, ואמר לה שזה מאוד מקובל בקרב



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

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 וכן על האדם הנוסף שמנצל מינית עובדות שלו, ומשתמש בשירותיהן של נערות ליווי, על אף היותו נשוי.

ט. ערב לפני שהמשיב עזב את המדינה הזרה הוא ביקש ממנה להגיע לפגוש "מישהו חשוב", שהיה האדם הנוסף. הוא הסביר לה שהיחסים עם האדם הנוסף מאוד חשובים לחברה וכי הוא בעל קשרים ענפים בפוליטיקה המקומית ומסייע לחברה בקידום יוזמות פרטיות. המערערת ניגשה ללחוץ את ידו של האדם הנוסף ותוך כדי המשיב קרא לה בעברית "תני לו נשיקה". המערערת לא הקשיבה למשיב אך האדם הנוסף משך אותה אליו בכוח, נצמד לגופה ונישק אותה בכוח ובניגוד לרצונה על הלחי. כל זאת מבלי לקבל עזרה מהמשיב וכשברור היה לו שהיא אינה מעוניינת בנשיקה. באותו ערב אמר לה המשיב ש"את קרה אלי וזה מעליב...".

י. במהלך השנות השניה שלה במדינה הזרה (15.3.22 - 15.4.15), ביום 10.4.15 האדם הנוסף הגיע לבקר בוילה של החברה והזמין אותה לאירוע שהוא עורך בעיר הבירה. היא ביקשה מהמשיב לשחרר אותה מהאירוע אך המשיב אמר לה "שאין ברירה ועליה לכבד אותו ולבוא", ולבסוף הסכימה לבוא. בעיר הבירה שהתה המערערת לאחר המסיבה בביתו של האדם הנוסף בעוד האדם הנוסף והמשיב נסעו למלון. למחרת בבוקר, ביום 11.4.15, האדם הנוסף אסף את המערערת ברכבו ובדרך הוא שלח אליה ידיים, ליטף את ירכה ואת תנוך אוזנה, תוך שהוא אומר לה שהוא אוהב נשים עם אוזניים חשופות. באותו ערב הסיע האדם הנוסף את המערערת והמשיב, אשר ישבו בחלק האחורי של המכונית, לארוחת ערב בעיר הבירה. בשלב מסוים עצר האדם הנוסף את הרכב וביקש שהמערערת תעבור לצידו. היא פנתה למשיב בתמיהה אולם הוא ענה לה בתקיפות "לכי לשבת לידו", וכך עשתה.

יא. ביום 12.4.15 בצהריים ביקש המשיב מהמערערת להצטרף לפגישה עסקית בסלון הסוויטה במלון של האדם הנוסף, שם לטענתו נכח איש עסקים חשוב מסין. שולחן הפגישה התגלה כשולחן בילוי עמוס במשקאות אלכוהוליים חצי ריקים ובכיבוד. הנוכחים הציעו למערערת להצטרף לחגיגה והיא סירבה. במהלך הארוחה הם החליפו ביניהם בדיחות וסיפורים מיניים. בהמשך אותו



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

- אירוע, הוכנסה קבוצה של נשים סיניות בלבוש מינימלי לחדר הפגישה. או אז המערערת יצאה משם והסתובבה לבדה בעיר.
- יב. מיד לאחר שיצאה מחדר המלון לאחר שהבינה כי הוזמנו זונות לחדר, בעוד היא מחכה למעלית, ניגש אליה האדם הנוסף, שיכור כלוט, תפס בפרק ידה הימנית, משך אותה ואמר לה בתקיפות – "בואי איתי". המערערת ניסתה לשחרר את ידה ושאלה "לאן" והוא ענה לה "פה, רק רוצה להראות לך משהו". הוא לקח אותה לחדר שבו היו לבדם, נעמד מולה, חיבק אותה חזק באזור המרפקים והצמיד אותה אליו. המערערת ניסתה להתנגד והוא ניסה לנשק אותה בפנים בעוד היא מנסה להתחמק ממנו. המערערת צעקה שיפסיק והוא אמר לה שהוא אוהב אותה וביקש שלא תכעס על הסיניות שהביא למלון. המערערת המשיכה להתנגד, צרחה וקראה לו להפסיק עד שלבסוף הוא שיחרר אותה ויצא. המערערת התמוטטה על הספה בסלון ולא הפסיקה לבכות. כמה דקות לאחר מכן קיבלה הודעה מהמשיב 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 גלות לה אמפתיה, המשיב הגיב לה בתוקפנות ואמר לה שהיא "צריכה להשתחרר". בשלב זה טרם סיפרה המערערת למשיב על האירוע עם האדם הנוסף, ועשתה זאת למחרת. הוא פטר אותה באמירה "שהוא מאוד מצטער", אך למעשה לא עשה דבר כדי לברר את תלונתה ולטפל בה.
- יג. בפעם השלישית שהיא נשלחה לעבוד במדינה הזרה (18.6.15 - 17.6.15), הודיע לה המשיב שהאדם הנוסף יגיע להתארח בווילה. היא שאלה מה עליה לעשות לאור האירוע שהיה לה אתו והמשיב 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 למשיב ושאלה אם יש חדש. המשיב קרא לה לחזור לווילה ובמענה לחששה כתב – "השתגעתי? אף אחד לא יתקרב אלייך. ארצת אותו בשתי ידי". כשחזרה לווילה ראתה את הנוכחים שתויים ומסוממים. היא ביקשה מעוזרת הבית מפתחות לנעול את חדרה, אך לא היו מפתחות. כל הלילה היא שמעה "קולות חגיגה חסרת מעצורים בסלון", ובבוקר היא קמה לסביבה חסרת סדר.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

לאחר אותו אירוע, נוצר לטענת המערערת נתק בינה ובין המשיב כיוון שלא טיפל בתלונתה על האדם הנוסף כמעסיק ולא דאג לה לסביבת עבודה "נורמטיבית ונטולת סיכון מיני עבודה כעובדת".

7. במסגרת נסיעה רביעית למדינה הזרה, ביום 6.9.15, הודיע לה המשיב שהאדם הנוסף יגיע להתארח בוויולה. המשיב התעלם ממצוקתה בעניין והתעסק במחשב שלו. היא חזרה לחדרה, ארזה חפציה, ביקשה מהעוזרת לעדכן אותה כשהאורח יעזוב ויצאה מהוויולה. לאחר כ-5 שעות העוזרת התקשרה והודיע שהאדם הנוסף עזב. במקביל שלח לה המשיב הודעה "הלכו, אם לזה את מחכה". כששבה צעק עליה המשיב ואמר – "מה יש לך? מה את עושה לי פרצופים? תראי איך את נראית?" מיום זה החל המשיב במסכת התנכלויות כלפיה, צמצום סמכויותיה המקצועיות, זלזול מופגן והכפשתה באוזני אחרים.

עד כאן טענות המערערת באשר לאירועי הטרדה המינית שלטענתה בוצעו כלפיה. 7. לטענת המערערת, בהיותה במדינה הזרה בפעם הרביעית, התלוננה באוזני השותף בחברה על הפגיעה "בסמכויותיה ובהגדרת תפקידה כפי שהמשיב עושה". השותף בחברה הציע שתיערך פגישה בחזרתה לישראל. בפגישה שנערכה התלוננה המערערת בפני השותף בחברה על צמצום סמכויותיה וחוסר שיתוף פעולה מצד המשיב, דבר שהוביל לפגיעה בעבודתה. כמו כן סיפרה במעמד זה לשותף בחברה "על אירועי התקיפה המינית וסביבת העבודה העוינת והפוגענית". השותף בחברה זימן את המערערת והמשיב לשיחה משולשת ביום 21.9.15 במשרדי החברה (להלן - **השיחה המשולשת**). אולם גם לאחר השיחה המשולשת, המשיך המשיב להתנכל לה ולצמצם את סמכויותיה. לבסוף, הודיעה המערערת שהיא עוזבת את החברה, ובתגובה, הכפיש אותה המשיב בפני אנשי קשר מקצועיים.

8. מכלל האמור, ייחסה המערערת לחברה ולמשיב שורה של הפרות דין – הטרדה מינית; הפרת החובות החלות על החברה לפי החוק למניעת הטרדה מינית (בהקשר זה טענה כי החברה, יחד עם חברת בת במדינה הזרה, מעסיקה יותר מ-25 עובדים) ואי טיפול בתלונה על הטרדה מינית; יצירת סביבת עבודה פוגענית ומשפילה; שידול לשימוש בסם מסוכן; סחיטה באיומים; התנכלות; ולשון הרע. כן טענה לשידול לביצוע עבירה פלילית של הכנסת מזון מן החי לישראל ללא היתרים נדרשים.

9. המשיבים הכחישו בכתב ההגנה מטעמם את כלל אירועי הטרדה המינית הנטענים, מלבד מעשהו של האדם הנוסף באירוע י"ב לעיל (הגם שהאדם הנוסף עצמו הכחיש



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

זאת בפניהם). עם זאת, לטענתם אין לייחס לחברה אחריות משפטית באשר לאירוע זה והטיפול בו, היות שהאדם הנוסף אינו עובד של החברה או "ממונה שאינו עובד" מטעמה, כלשון החוק. כמו כן, לטענתם, פעלו כנדרש באירוע זה, היות שהמשיב הבטיח לה שיוודא בעצמו שהאדם הנוסף לא יתקרב אליה; המערערת עצמה ביקשה ש"לא לעשות סיפור" מהאירוע; אי אפשר למנוע מהאדם הנוסף להגיע לווילה, היות שהוא זה ששוכר אותה; והמערערת עצמה לא ביקשה בשום שלב לשהות מחוץ לווילה, ואם היתה מבקשת זאת, היו מאפשרים לה להשתכן בבית מלון המרוחק כ-50 מטרים מהווילה. בהקשר לגודל החברה, הכחישו המשיבים כי לחברה יש חברת בת במדינה הזרה וטענו כי החברה מונה "שני עובדים בלבד, זולת המנכ"ל". המשיבים הכחישו שימוש בסמים, ולגבי המשקאות האלכוהוליים טענו שהם נצרכו במידה ובהנאה על ידי המשיב והמערערת וכמקובל בקהילת העסקים. לגבי אירוח הנשים הסיניות, שנטען לגביהן כי היו זונות (אירוע י"א לעיל), טענו שהמשיב היה מופתע מהסיטואציה כמו המערערת וכי המשיב פרש לחדר שהוקצה לחברה לישון, זאת לאחר ששאל את המערערת אם היא צריכה ליווי והיא אמרה שלא. כמו כן, הכחישו המשיבים התנכלות על רקע הגשת התלונה על הטרדה מינית. לטענתם, בספטמבר 2015 התגלעו חילוקי דעות מקצועיים בין המערערת למשיב שהלכו והחריפו והמערערת השתמשה באירוע ההטרדה של האדם הנוסף (אירוע י"ב לעיל) כדי לנסות לערער את יחסיו של המשיב עם השותף בחברה. כן הכחישו המשיבים את הטענות לאיומים, שידול לביצוע עבירה פלילית ולשון הרע.

### (ב) פסק דינו של בית הדין האזורי

10. ראשית דברים יצוין, כי בית הדין האזורי דחה את טענת המערערת כי לחברה יש חברת בת במדינה הזרה וכי היא מעסיקה יותר מ-25 עובדים, וקבע כי "החברה העסיקה שלושה עובדים בלבד בתקופה הרלבנטית" (סעיף 79). כמו כן קבע בית הדין האזורי כי יש לראות באדם הנוסף "כממונה שאינו עובד החברה, בהתאם לסעיף 7 לחוק הטרדה מינית" (סעיף 105). על קביעות אלו לא הוגש ערעור מטעם מי מהצדדים, ועל כן לא נרחיב בהם וקביעות אלו יונחו גם בבסיס פסק דיננו.
11. משאין חולק בין הצדדים בדבר ההטרדה המינית שביצע האדם הנוסף במערערת (אירוע י"ב לעיל), ומשקבע בית הדין האזורי כי חלה על החברה אחריות משפטית בקשר לאירוע זה, כאמור - נדרש בית הדין האזורי לשאלה האם החברה טיפלה באופן ראוי בתלונת המערערת לגבי אירוע זה. לאחר סקירת חומר הראיות, לרבות



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

עדויות הצדדים, תכתובות וואטסאפ בזמן אמת ותמלול השיחה המשולשת, קבע בית הדין האזורי כי החברה כשלה בטיפול בעניין זה:

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 ל[אדם 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."

לאור קביעה זו חויבה החברה לשלם למערערת פיצוי בסך של 35,000 ש"ח "בגין אי עמידה בהוראות החוק והתקנות החלות עליה כמעסיקה וכן בדבר טיפול לקוי בתלונה עליה ידעה" (סעיף 140).

12. אשר לטענות המערערת אודות שימוש באלכוהול וסמים בסביבת עבודתה והשאלה האם הוכחה סביבת עבודה המהווה כר פורה להטרדות מיניות, קבע בית הדין האזורי כי לא הוכח שימוש בסמים והוכח אך "שימוש סביר באלכוהול", אשר אינו מהווה סביבה פוגענית המטילה על החברה אחריות לפי החוק למניעת הטרדה מינית:

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 הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

למסקנה זו הגיע בית הדין האזורי על בסיס ההנחה כי "שימוש באלכוהול כשלעצמו איננו דבר שלילי, עד שהוא נצרך בצורה מופרזת" (סעיף 146) ועל רקע "שימוש באלכוהול ותרבות הצריכה המקובלת במקום העבודה" (סעיף 147), ועל בסיס הממצאים העובדתיים במקרה דנן לאור עדויות הצדדים. לאור האמור, נדחתה תביעת המערערת ברכיב זה.

13. אשר לטענות המערערת אודות ההטרדות המיניות אותן ייחסה למשיב, סקר בית הדין האזורי באופן נרחב את הראיות שהובאו לפניו, וקבע כי:

"160. 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".

בין יתר הראיות שסקר בית הדין האזורי לעניין זה (סעיפים 161-188): תכתובות וואטסאפ בין המערערת לחברותיה בהן היא מציינת את האירוע עם האדם הנוסף (אירוע י"ב), אך אינה מזכירה את אירועי ההטרדה המינית הנוספים הנתבעים; תכתובות וואטסאפ עם חברתה לאחר האירוע עם האדם הנוסף בה החברה מייעצת לה "שתציבי גבולות" והיא במענה כותבת בהתייחס למשיב כי "למעט האירוע מאתמול, אני לא רואה בעיה"; תכתובות וואטסאפ חברותיות בין המערערת והמשיב "החושפים מערכת יחסים חברית (הדדית) בין השניים" (סעיף 174); "פערים שמצאנו בין האמור בתביעה לבין עדות התובעת בתצהירה" (סעיף 176); חברותיה של המערערת שהעידו מטעמה התמקדו בעדותן באירוע עם האדם הנוסף "ולא מצאנו תמיכה בעדויותיהן... בכל הנוגע להטרדות מיניות חוזרות ונשנות מצד המשיב" (סעיף 182); המערערת לא העלתה טענות בדבר אירועים נטענים אלו בשיחותיה עם השותף בחברה, בשיחה המשולשת או בעת סיום העסקתה; דואר אלקטרוני מיום 30.11.15 ששלח עו"ד שרמן לשותף בחברה ולמשיב, לעניין סיום העניינים הכספיים שהעלתה עו"ד סדובניק, שייצגה אותה עת את המערערת, בו נכתב כי סוכם ש"ראשית נסיים את הנושא של סיום העסקה ואחר כך נטפל בנושא ההטרדה שחוותה ב[מדינה הזרה] – כך לדבריה... לעניין הנושא הכבד – עו"ד סדובניק הבהירה כי אין לה טענות כלפי [המשיב], אלא בהתייחס להתנהגותו [במדינה הזרה] – ש[המשיב] לקח את [המערערת] למקום כלשהו שבו היו זונות סיניות ואפשר לשותף מ[המדינה הזרה] לתקוף אותה וכמעט לאנוס אותה" (סעיף





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

187. הדגשות במקור) ועדותו של עו"ד שרמן בעניין זה; במכתב העדר תביעות ודרישות כנגד החברה מיום 7.12.15, ציינה כי "למען הסר ספק מובהר כי האמור לעיל אינו חל על בירור תלונתי לעניין הטרדה מינית", כאשר "אין חולק כי התלונה היחידה שהוגשה באותו מועד הייתה התלונה כנגד [האדם הנוסף] וזו בלבד" (סעיפים 185-186). לאור כל זאת קבע בית הדין האזורי כי (הדגשה במקור):

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".

14. אשר לטענת המערערת להתנכלות על רקע תלונתה על ההטרדה המינית מחד, וטענות המשיבים לחילוקי דעות מקצועיים בין המערערת למשיב מאידך, קבע בית הדין האזורי כי:

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".

עם זאת נקבע כי:

204" ...בסופו של דבר חילוקי הדעות 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.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

- 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 [שותף החברה] באירוע הטרדה של [האדם האחר], 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.
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".

בגין כך חויבה החברה לשלם למבקשת פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 30,000 ש"ח.

15. אשר להוצאות משפט, משנדחתה התביעה נגד החברה בעיקרה, נפסק כי החברה והמערערת יישאו כל אחת בהוצאותיה. אשר להוצאות המשיב, נפסק כי "לאור סכום התביעה (כ- 1.7 מיליון ש"ח) ומשחלקה הארי של התביעה, שנשען על הטרדות מצידו של הנתבע, נדחה, מצאנו לחייב את התובעת בהוצאות הנתבע בהליך בסך 25,000 ש"ח" (סעיף 212).

### (ג) טענות הצדדים בערעור

16. המערערת טוענת בערעור שלפנינו, כי היה מקום לקבל את טענותיה הנוגעות לקיומם של מעשי הטרדה מינית מצד המשיב ולא להסתפק בהכחשות לקוניות של המשיבים ובהתעלמות מהראיות שהגישה; בהקשר זה טוענת, כי פסק הדין דוחה באופן כוללני את כלל טענותיה בקשר למסכת הטרדות שחוותה מצד המשיב, אשר מספר האירועים אותם פירטה לגביו עולים במקובץ כדי הטרדה מינית, ללא דיון פרטני בכל אירוע ואירוע נטען כמחויב; כי שגה בית הדין האזורי בכך שלא ייחס את המשקל הראוי לעובדה שהמשיבים כלל לא חקרו את המערערת על אירועי הטרדה על ידי המשיב הנטענים; כי שגה בית הדין האזורי באופן שבו ניתח



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

ראייתית את עדותה ולא החיל את המבחנים המשפטיים שיש להחיל בתביעות שעניינן טענות להטרדה מינית; כי היה מקום להטיל אחריות על המשיב בגין התנהלותו בעקבות ההטרדה המינית שבוצעה במערערת על ידי האדם הנוסף; כי שגה בית הדין האזורי בכך שלא דן בנסיבות הקונקרטיות של השימוש באלכוהול בסביבת העבודה של המערערת ודן בכך באופן כוללני בלבד; כי שגה בית הדין האזורי כאשר קבע כי השימוש באלכוהול בוילה נחשב "סביר", גם לאחר שידע המשיב על תקיפתו של האדם הנוסף; כן טוענת המערערת כנגד פסיקת שיעור הפיצוי הנמוך, לשיטתה, בגין ההתנכלות כלפיה; שיעור הפיצוי הנמוך, לשיטתה, בגין הפרת החברה את הוראות החוק למניעת הטרדה מינית; חיובה בהוצאות המשיב ושיעור הוצאות אלו; ואי פסיקת הוצאות לזכותה.

17. המשיבים טוענים מנגד, כי דחיית התביעה אודות ההטרדות המיניות אותן ייחסה המערערת למשיב מעוגנת בממצאים העובדתיים ומהימנות העדים. בין היתר, הגרסה הלא עקבית של המערערת מחד ("עדוּתה של התובעת בפנינו... אינה מתיישבת עם הראיות"- סעיף 175, "נוכח הקשיים שמצאנו בגרסת התובעת"- סעיף 189, ועוד), והעדפת גרסת המשיבים מאידך ("בעניין זה אנו מעדיפים את גרסת הנתבעים"- סעיף 156, "הציגו הנתבעים גרסה שיש בה לסתור את זו של התובעת"- סעיף 160, ועוד); העדר ראיות חיצוניות לכך, לרבות העדר תלונות לכך בזמן אמת, גם לאחר סיום עבודתה בחברה וכשהייתה מיוצגת; תקשורת לבבית ומחויכת בין המערערת למשיב; תכתובת וואטסאפ עם חברה בה כתבה המערערת כי "למעט האירוע מאתמול, אני לא רואה בעיה", וזאת בהתייחס למשיב, ועוד. לטענתם, למעט האירוע עם האדם הנוסף (אירוע י"ב), שאר טענות המערערת הינן "עלילת בדים", שלא רק שלא הוכחו אלא אף הוכח ההיפך מהן, ועל כן יש לדחות הערעור ולהוקיע תביעות שווא בעניין הטרדה מינית.

18. בתגובת המערערת לתשובת המשיבים, מצביעה המערערת על כך שתשובת המשיבים מתייחסת אך ורק לרכיב דחיית התביעה אודות ההטרדות המיניות אותן ייחסה למשיב, ואינה מתייחסת לשאר רכיבי הערעור. גם בהקשר זה, לטענתה, לא מתייחסים המשיבים לטענתה המרכזית בערעור, לפיה פסק הדין לא דן כלל באותם אירועים נטענים של הטרדה מינית וכי המערערת אף לא נחקרה על מרביתם.

19. כמו כן, המערערת הגישה בקשה להוספת ראיות בערעור: האחת, תמונות מהווילה שבהן נראית סביבת העבודה רווית האלכוהול (תמונה אחת הוצגה בפני בית הדין האזורי אולם לא סומנה כראיה); והשניה, התכתבויות של המערערת עם חבריה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

בזמן שהותה בווילה, בה מתארת את האירועים העסקיים רוויי האלכוהול ונערות הליווי וחוסר רצונה להשתתף באירועים אלו. לטענתה, הצורך בהצגת ראיות אלו נולד לאור קביעתו השגויה (לטענתה) של בית הדין האזורי בסעיף 164 לפסק הדין, לפיו יש להעמיד לחובת המערער את העובדה שלא הציגה תיעוד מזמן אמת באשר להתנהלות המשיב כלפיה, וכן לאור כך שפסק הדין דן בכלליות בשאלת שימוש באלכוהול בסביבת עבודה אולם לא דן בנסיבות הקונקרטיות של מקרה זה. המשיבים מתנגדים לבקשה, שכן לטענתם היה למערער את האפשרות לצרף ראיות אלו לתצהירה בהליך בבית הדין האזורי, ובהליך שם אף הוענקה לה הזדמנות שניה לכך עת הותר לה להגיש תצהיר משלים מטעמה. זאת לא עשתה, ואין להתיר בשלב הערעור לעשות "מקצה שיפורים" נוסף. לאחר שעיינו בטענות הצדדים בנוגע לבקשה להוספת ראיה, הגענו לכלל מסקנה כי יש לדחותה, שכן הטעמים לבקשה אינם עולים בקנה אחד עם הטעמים המחמירים שנקבעו בפסיקה להגשת ראיות נוספות בערעור. זאת, במיוחד משמדובר בראיות שהיו בידי המערער במועד ההוכחות, ולא הובא טעם מספיק לאי הגשתן במועד. בתוך כך, לא השתכנענו כי הצורך בראיות אלו נולד רק לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי. הצורך להוכיח את ההטרדות המיניות אותן ייחסה המערער למשיב, ולמצער הצורך להוכיח את סביבת העבודה בווילה, עמד לפתחה של המערער מראשיתו של ההליך.

### (ד) דיון והכרעה

20. לאחר שבחנו את כלל טענות הצדדים בכתב ובעל פה הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו בלבד, ואלה נימוקינו.

### (ד)(1) כללי

21. מעסיק אחראי לשמירה על ביטחון עובדיו וכבודם, ועליו לספק להם סביבת עבודה נאותה החפה מהטרדות מיניות, ובכך להגן על כבודם, חירותם, פרטיותם ועקרונן השוויון בין המינים (סעיף 1 לחוק). כעולה מסעיף 7 לחוק, מהחובה הכללית לספק סביבת עבודה בטוחה נגזרות מספר חובות משנה ובהן החובה הכללית למנוע מראש הטרדה או התנכלות (סעיף 7(א) רישא לחוק). מחובה זו נגזרות, בין היתר, חובת הטיפול ביעילות במקרה של הטרדה או התנכלות, חובת מניעת הישנות המקרה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

בעתיד, וחובת תיקון הפגיעה שנגרמה (סעיף 7(א)(2) לחוק) (להרחבה על חובות המשנה ראו ע"ע (ארצי) 9834-05-16 ד"ר דורון זמיר - פלונית (22.8.18)).  
22. במוקד הערעור מצויה החובה לנקוט אמצעי מנע להתהוות הטרדות מיניות במסגרת יחסי העבודה ולמניעת הישנותן. החובה לנקוט אמצעי מנע גלומה בסעיף 7 לחוק. וכך נאמר (ההדגשה שלנו):

**”(א) 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, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:**  
[...]

**(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 הטרדה או ההתנכלות.”**

כעולה מסעיף 7(א) רישא לחוק, המעסיק מחויב לנקיטת אמצעי מנע "סבירים בנסיבות הענין". המדובר במבחן נורמטיבי-אובייקטיבי של סבירות, ולכן משמעותו הקונקרטיית משתנה מעניין לעניין בהתאם לנסיבותיו. בתקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), תשנ"ח-1998 (להלן - **התקנות**) – שכותרת השוליים שלה היא "אמצעי מנע" – קבע המחוקק מספר דוגמאות אמצעי מנע וזאת במסגרת הדרישה "לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור". וכך נאמר (ההדגשה שלנו):

”(א) מעסיק –

(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 המעסיק 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.**

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

(ג) מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א), אם פעל בהתאם להוראת תקנה 8(3).

(ד) מעסיק יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שענינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות שמארגן, בתכיפות סבירה, ארגון עובדים יציג, או ארגון כאמור בסעיף 12(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

תשמ"ח-1988, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה; תקנת משנה זו לא תחול על מעסיק המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

(ה) בלי לגרוע מהאמור בתקנת משנה (א), מעסיק יעמיד לעיון ממונה וכן לעיון עובדיו, את הוראות החוק ותקנות אלה וכן ימסור להם, על פי בקשה, עותק מהוראות אלה".

בסעיף 8 לתקנון לדוגמה, המצוי בתוספת לתקנות, נאמר כך (ההדגשה שלנו):

"צעדי מנע

(א) **המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המעסיק, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.**

(ב) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעסיק דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעסיק מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה".

23. הנה כי כן, בתקנות הוטלו מספר חובות מנע על המעסיק, ובהן יידוע בחובות על פי החוק, הבהרתן ודרישת קיומן (תקנה 3(א)-(1)-(3) לתקנות). המעסיק יכול לצאת ידי חובתו בהיבטי היידוע וההבהרה באמצעות כך שיביא לידיעת כל עובד וממונה את התקנון לדוגמה (ככל שהמדובר במעסיק המעסיק 25 עובדים ופחות) או אם פרסם את התקנון במקום בולט לעין (ככל שהמדובר במעסיק המעסיק מעל 25 עובדים). יחד עם זאת, פרסום התקנון או הבאתו לידיעת העובדים מהווה מרכיב – כעולה מהחוק והתקנות - בחובה הכללית לנקוט אמצעי מנע, אך אינו ממצה את כולה. מסקנה זו נובעת מתכליתו המניעתית של החוק, והיא מוצאת ביטוייה בלשון סעיף 7(א) רישא לחוק הפותח בהצגת החובה הכללית "לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה", וכן מהסיפא של תקנה 3 "לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור". נהפוך הוא, במסגרת הוראות התקנון – וכעולה מסעיף 8 לנוסח התקנון לדוגמה שצוטט לעיל – אמור המעסיק להבהיר לעובדו וממונה מטעמו כי הוא מצופה "לעשות כל שביכולתו כדי



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

**למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המעסיק, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות".**

24. משכך, במקרים מסוימים, ובשים לב להערכה בדבר קיומו של סיכון להתרחשות מעשה הטרדה מינית או להישנותו – עשויים להתחייב צעדי מנע נוספים קונקרטיים. נקיטת אמצעי מנע קונקרטיים נוספים (מעבר לידוע, הבהרה ופרסום התקנון) הם מעצם טיבם בזיקה לסיכון קונקרטי להתרחשות מעשה הטרדה מינית, ולכן הם מותנים בידיעה. החוק או התקנות אינם קובעים באופן מפורש אם הידיעה הנדרשת אודות הסיכון צריכה להיות בפועל-סובייקטיבית (כשחשד סובייקטיבי והימנעות מבירורו שקולה לידיעה סובייקטיבית בפועל) או בכוח-אובייקטיבית (קרי, כאשר אדם מן היישוב יכול היה בנסיבות הענין להיות מודע לכך). נבקש לחדד כי המימד האובייקטיבי עשוי להיות בעל משקל על פי שני המבחנים, אלא שמשקלו ותפקידו משתנה בהתאם לטיבו של המבחן. בעוד שעל פי מבחן הידיעה בכוח המימד האובייקטיבי הוא אבן הבוחן המהותית והמכריעה, הרי שעל פי המבחן הסובייקטיבי המימד האובייקטיבי הוא כלי עזר ראייתי להתחקות אחר הילך נפשו הסובייקטיבי של האדם, ולא אמת מידה מהותית (ראו בהקשר שונה קמעה פסקה 11 סיפא לפסק הדין ברע"פ 7206/19 **חמדה קורניק נ' מדינת ישראל** (17.11.19)). מכל מקום, משסוגיית היסוד הנפשי בו מותנית נקיטתם של אמצעי מנע קונקרטיים נוספים לא התחדדה בטיעוני הצדדים – לא נדרש לסוגיה זו. ממילא סברנו כי בנסיבות הענין המיוחדות, כפי שנרחיב להלן, ניתן לבסס חשד כאמור תוך היזקקות למבחנים אובייקטיביים ככלי עזר ראייתי.

25. החובה לנקוט אמצעי מנע מוטלת על המעסיק "במסגרת יחסי עבודה", כש"מסגרת יחסי העבודה" מוגדרת בסעיף 2 לחוק בצורה רחבה באמצעות ארבע חלופות, ואלה הן:

"מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא".

ארבע החלופות המנויות בסעיף מבטאות למעשה שלושה רבדי אחריות: **פיזי** ("מקום העבודה" או "מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק"), **פונקציונלי** ("תוך כדי העבודה") ו**פרסונלי** ("תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא"). הגם שבין רבדים אלו עשויה להתקיים חפיפה, הרי שתחולתם זה לצד זה מביאה להרחבת היקף אחריותו של המעסיק. על רוחבם של שלושת רבדים



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

אלו בהגדרת "מסגרת יחסי עבודה" ניתן ללמוד מהוראות התקנון לדוגמה, המופיע כנספח לתקנות, וכך נאמר:

"מהי 'מסגרת יחסי עבודה'?"  
לפי החוק, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:  
(1) במקום העבודה;  
(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;  
דוגמאות:  
(א) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;  
(ב) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;  
(ג) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;  
(3) תוך כדי עבודה;  
לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;  
(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה)".

26. מרוחבן של הגדרות אלו עולה כי מחויבות מעסיק, הכפוף לדיני ישראל, כלפי עובד הנשלח מטעמו לשליחות לצורכי עבודה במדינה זרה, חלה גם שם. מסקנה זו נובעת מרוחב הגדרתה של "מסגרת יחסי עבודה", כך שזו אינה מוגבלת למימד הפיזי אלא חובקת גם היבט פונקציונלי ("תוך כדי עבודה") ופרסונלי ("ניצול יחסי מרות"). בתנאי גלובליזציה, רבדים אילו עשויים להתרחש מחוץ לגבולות המדינה, והגשמת תכלית החוק מחייבת החלת הדין הישראלי על כל מעסיק הכפוף ביחסי העבודה לדיני ישראל, יהא מיקום עובדיו אשר יהא. בענייננו לא היתה מחלוקת כי יחסי ההעסקה כפופים לדין הישראלי אף שעה שהעבודה בוצעה במדינה זרה. זאת ועוד. בהינתן כפיפות המעסיק לחובות מכוח הדין הישראלי, הרי שלעיתים עוצמתן של אלה עשויה לגבור במדינות זרות. זאת, במיוחד במקרים שבהם נסיעת העבודה היא למדינה זרה ששוררת בה תפישה שונה של גבולות המותר והאסור במסגרת התרבות העסקית ביחס לדין הישראלי, ובכך מוגבר הסיכון להתרחשותן של הטרדות מיניות בה.

27. סעיף 7(ג) לחוק קובע את אחריות המעסיק למעשה הטרדה או התנכלות שביצע עובד או ממונה מטעמו וזאת במקרה שלא מילא המעסיק אחר חובתו על פי החוק. וכך נאמר:





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

"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".

סעיף 6(א) לחוק קובע כי "הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה". הנה כי כן, מעסיק שלא קיים את חובותו לפי סעיף 7(א) – לרבות חובת המנע – נוטל סיכון לפיו אם ייקבע שעובד או ממונה מטעמו ביצעו במסגרת יחסי העבודה מעשה הטרדה מינית או התנכלות - הוא יחוב בגינם (ראו: ע"ע (עבודה ארצי) 51504-01-11 פלוני – אלמונית (8.9.15)).

28. מכאן נפנה לבחון את הטענות בערעור, ונפתח באירועי הטרדה המילולית שיוחסו למשיב.

### (ד)(2) אירועי הטרדה מילולית שיוחסו למשיב

29. את טענות המערערת בדבר דחיית גרסתה לקיומם של מעשי הטרדה מינית מצד המשיב החלטנו לדחות. ערעורה של המערערת ברכיב זה מופנה בעיקרו של דבר נגד ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי. כידוע, ככלל, ערכאת הערעור ממעטת להתערב בקביעותיה העובדתיות של הערכאה הדיונית, אשר שמעה את העדים והתרשמה מהם בצורה בלתי אמצעית. לא מצאנו כי במקרה זה יש מקום לסטות מכלל זה. בניגוד לטענת המערערת, לפיה בית הדין האזורי הסתפק בהכחשות לקוניות של המשיבים והתעלם מהראיות שהגישה, הרי שממצאים אלו מעוגנים בניתוח מעמיק ויסודי של הראיות השונות שהובאו לפנינו ונקבעו על יסוד התרשמותו הבלתי אמצעית מהעדים ומהראיות (סעיפים 161-188 לפסק הדין). בסופו של דבר, ברכיבים אלה מדובר בעדותה של המערערת כנגד עדות המשיב, ומבלי שהובאה תמיכה ראייתית אובייקטיבית לגרסאות, ולכן אין מנוס מקביעת מימצאים עובדתיים על יסוד הערכת מהימנות העדויות.

30. אכן בהתאם לפסיקה, יש להחיל כללים ראייתיים ייחודיים בהערכת מהימנות של נפגעי הטרדה מינית. בע"א 7426-14 פלונית – אורי דניאל (14.3.16) (להלן - ענין דניאל) סקר בית המשפט העליון את הכללים הייחודיים לאופן בחינת הראיות בתביעות מעין אלה, והטעמים העומדים ביסודם. בין היתר, נאמר שם כי:



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

"כבישת העדות, התפתחות הגרסה, קיומן של סתירות מסויימות, והתנהגות 'לא רציונאלית' של נפגעת עבירת מין – כולם מאפיינים מוכרים שיש לבחון אותם בזהירות וברגישות, ולא לזקוף אותם באופן מיידי לחובת המתלונן או המתלוננת. גם קיומו של מניע זר איננו בהכרח שומט את הקרקע תחת מהימנות הגרסה".

עם זאת, נאמר בענין **דניאל** כי אותם כללים ייחודיים שלאורם יש לבחון את גרסת המתלונן או המתלוננת במקרה של טענה להטרדה מינית, אינם כללים גורפים שבכוחם לגבור על כל פגם בעדות ולייחס מהימנות לכל מתלונן או מתלוננת, אלא מדובר בכללים שנוצרו על רקע הכרה במציאות מורכבת אשר נועדו לסייע בחשיפת האמת העובדתית. וכך נאמר:

"בהיעדר מהימנות בסיסית לליבת גרסתו של המתלונן בעבירת מין, לא תועיל לו גם הגישה הגמישה ביותר לדיני הראיות... רשימת ההלכות עשויה לאפשר התגברות על מכשולים ראייתיים רבים, אשר במצב הדברים הרגיל יעמדו לרועץ בפני עד המשמיע את גרסתו. כל זאת מותנה בכך שבית המשפט מצליח לזהות בדבריו של המתלונן גרסה מגובשת העומדת בפני עצמה. אין בכוחן של ההלכות להקנות למתלונן עדיפות אפרוורית על פני הצד השני, ולסייע ביצירת מהימנות בסיסית, יש מאין, במקום שהיא לא עולה מתוך גרסתו של המתלונן עצמו. ההלכות הראייתיות הייחודיות בעבירות מין דומות ל'ארגז כלים' המסייע לשיפוץ, לייצוב ולביצור פגמים במבנה קיים, אך לא ניתן להפוך אותן לחומרי בנייה שמהם מורכב המבנה עצמו".

31. בית הדין האזורי לא התייחס לכל אחת מההתבטאויות המיוחסות למשיב בנפרד, וכנגד כך מלינה המערערת. לטעמינו, השאלה אם מתחייבת התייחסות נפרדת לכל מעשה הטרדה נטען או שניתן להתייחס למספר מעשי הטרדה יחדיו – תלויה בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה, ואין לקבוע מסמרות. בנסיבות המקרה המיוחסות בו סוג ההטרדה המיוחס למשיב זהה (התבטאויות בהזדמנויות שונות) והמארג הראייתי לכלל ההתבטאויות המיוחסות למשיב אף הוא דומה בעיקרו, וכולל אך את עדותה של המערערת, ללא ראיות נוספות המצריכות התייחסות נפרדת - לא מצאנו כי התחייבה התייחסות נפרדת לכל התבטאות והתבטאות כך שהעדרה מצדיק קבלת הערעור.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

32. סעיף 3(א)(6)(ג) לחוק למניעת הטרדות מיניות קובע כי בעת "ניצול מרות ביחסי עבודה", אזי גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות – עשויה לקום העוולה. אולם סעיף זה אינו ישים במקרה דנן, שכן השאלה הממוקדת העומדת לפתחינו היא אם המשיב כלל התבטא כפי שמיוחס לו, ולא אם הביעה המערערת את התנגדותה להתבטאויות המיוחסות למשיב.

33. במקרה שלפנינו, בית הדין האזורי לא נתן אמון בגרסת המערערת בדבר הטרדות מיניות מילוליות שבוצעו על ידי המשיב במישרין, ובקביעות מסוג זה הערכאה הדיונית בעלת יתרון על פני ערכאת הערעור, שכן היא מתרשמת מן העדים שבפניה באופן בלתי אמצעי. יחד עם זאת, נבקש להעיר כי לא כל אחת מהנמקותיו של בית הדין בהקשר זה עולות בקנה אחד עם הגמישות הנקוטה ביחס להערכת משקל עדותה של מתלוננת בהטרדה מינית. כך לדוגמא, לא היה מקום לתת משקל כה רב לשוני בין האמור בכתב התביעה לתצהיר, בו העמידה המערערת את הדברים על דיוקם, תוך צמצום גרסתה, ויש לבחון את מידת השוני בין הגרסאות בכללותן. כמו כן, בשים לב להיות המשיב הממונה עליה יש להיזהר מייחוס משקל רב לאופיין הידידותי של הודעות הווטסאפ ששלחה המערערת למשיב. לכך נוסיף, כי אמנם במכתב ששלחה באת כוחה של המערערת לאחר התפטרותה התייחסה להטרדה המינית שביצע האדם הנוסף, אך בהודעת הדואר האלקטרוני מיום 18.11.15 בה הודיעה על התפטרותה ציינה המערערת את "מסכת הטרדות המיניות וסביבת העבודה העוינת והמטרידה **מצד [המשיב]** (הדגשה שלנו) וניסיון האונס מצד [האדם הנוסף]..." היינו כבר אז העלתה לראשונה את טענותיה בנוגע למשיב. למרות האמור, ומשעסקינן בקביעות עובדתיות המבוססות על התרשמות מן העדים – לא מצאנו מקום להתערב באלה.

34. לאור האמור – הערעור המונח כנגד דחיית התובענה נגד המשיב בגין התבטאויות המיוחסות לו – נדחה.

### (ד) (3) אחריות החברה למעשה הטרדה מינית בידי האדם הנוסף

#### (אירוע י"ב)

35. בית הדין האזורי קבע כי האדם הנוסף ביצע מעשה הטרדה מינית כלפי המערערת. בסעיף 90 לפסק הדין נאמר כי "אין כלל חולק כי האירוע מיום 12.4.2015 עלה כדי הטרדה מינית מצידו של [האדם הנוסף], מבלי שנידרש להכרעה בשאלה אם אכן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

מדובר בהטרדה העולה כדי ניסיון אונס או האם מדובר בהטרדה מינית פיזית, שכללה חיבוק ונישוק של התובעת שלא מרצונה". בהמשך קבע בית הדין האזורי כי המדובר ב"הטרדה מינית פיזית חמורה" (סעיף 139). יחד עם זאת, למקרא הנמקתו נראה כי לא התרשם מקיומו של מעשה בדרגת חומרה של ניסיון לאונס (סעיפים 122-128). משכך, הנחתינו להמשך הדיון היא כי בוצע כלפי המערערת מעשה הטרדה מינית פיזית חמור, שכלל נישוק וחיבוק, אך זה לא הגיע – בהתאם לקביעתו של בית הדין האזורי - כדי ניסיון אונס.

36. בית הדין האזורי קבע כי על האדם הנוסף יש להשקיף כעל ממונה מטעם המעסיק, "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" (סעיף 105). כמו כן, בית הדין האזורי מצא כי בזיקתו לסביבת העבודה, בהיותו שוכר הווילה, יש "כדי לתרום לקשר הברור שהיה לאדם הנוסף לסביבת העבודה של התובעת ועם מרות מסוימת שניתן לשייך לו בגין כך (כפי שאף עלה מהשיחה המשותפת וכן מעדויות הנתבעים בהליך לפנינו, לענין מסוגלותם או ליתר דיוק היעדר מסוגלותם למנוע את הגעתו של האדם הנוסף לוילה, בהיותו שוכר הווילה)" (שם). אף המשיב עצמו הדגיש כי משהאדם הנוסף הוא ששכר את הווילה, אין בידו למנוע את כניסתו אליה ושהותו בה. ביטוי בולט לכך נתן המשיב בעדותו בבית הדין האזורי באומרו (עמ' 70 לפרוטוקול, ההדגשה שלנו):

ש: אני רוצה להחזיר אותך להקלטה עכשיו. לך זה לא מפריע שיש לך עובדת שלך שחוותה תקיפה מאדם כזה והוא ממשיך להגיע לוילה, לא ראית בזה סיטואציה בעייתית.

ת: לי אין שליטה על בעל הבית. לבעל הבית יש שליטה עליי.

מכל מקום, משלא הוגש ערעור על קביעה זו הרי שזו תהא נקודת המוצא לבחינת הטענות בערעור.

37. במסגרת הערעור, כמו גם במסגרת ההליך בבית הדין האזורי, ביקשה המערערת לייחס לחברה אחריות משפטית בגין מעשהו של האדם הנוסף (ראו סעיף 53 לכתב הערעור וסעיף 108 לסיכומי המערערת בהליך קמא). החברה טענה בבית הדין האזורי שאין לייחס לה אחריות משפטית בגין מעשהו של האדם הנוסף (סעיפים 55-72 לסיכומי החברה בהליך קמא). משכך, נפנה לבחון אם יש מקום לייחס אחריות משפטית זו. שכן, כאמור, מעסיק שלא פעל כנדרש על פי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה אינו יוצא ידי חובתו על פי החוק



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

למניעת הטרדה מינית, ועלול לשאת באחריות לעצם מעשה הטרדה או התנכלות של עובדו או ממונה מטעמו. זאת, בנוסף לאחריותו לטיפול במעשה שארע ולמניעת הישנות המעשה, ככל שהמעסיק הפר את חובותיו גם במישור זה.

38. אנו סבורים כי מעשה ההטרדה נעשה ב"מסגרת יחסי העבודה", וזאת לו מן הטעם שמתקיימים הרובד הפיזי והפונקציונלי. הרובד הפיזי מתקיים כיוון שמעשה ההטרדה נעשה במתחם בית המלון בה נערכו הפגישות המקצועיות, והיא עונה להגדרת "מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק". הרובד הפונקציונלי מתקיים כיוון שמדובר בנסיעת עבודה ומעשה ההטרדה בוצע בסמיכות בציר המקום והזמן לפגישת עבודה בסלון סוויטת המלון, ולכן מתקיים היסוד "תוך כדי העבודה". למעשה גם השותף הנוסף בהגינותו במסגרת השיחה המשולשת לא חלק על מחויבותה הכללית של החברה לביטחונה האישי של המערערת במדינה הזרה. וכך נאמר:

"וזה גם נכון שבשיחה שלי אחר מכן, עם [המשיב], אמרתי לו: '[המשיב], קרה דבר כזה בזמן שהעובדת הזאת הייתה לא בזמנה הפרטי, אלא בשליחות... היא לא הייתה באיזה אירוע בחיים הפרטיים שלה, היא הייתה בתפקיד, שאנחנו אחראים שלה'".

משכך, נפנה לבחון אם ניתן לייחס לחברה אחריות משפטית קונקרטית בגין המעשה של האדם הנוסף.

39. שאלת ייחוסה של אחריות משפטית למעסיק בגין מעשה של ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה תלויה בהערכת קיומו של צורך בנקיטת אמצעי מנע ושאלת יעילות האמצעים שננקטו. משכך, נעמוד תחילה על מספר נסיבות שהצטברותן יחד זו לזו משליכות על הצורך בנקיטת אמצעי מנע, ואלה הם:

40. **ראשית**, המערערת נשלחה למדינה זרה, כששם במרחב אחד (הווילה) התבצעה העבודה (בסלון) והלינה (בחדרים). נסיבה זו מביאה לטעמינו להגברת החובות המוטלות על החברה. מרחב פיזי שכזה משדר קרבה בין המרחב העסקי לבין המרחב הפרטי, וככזה הוא טומן בחובו סיכון לפרשנות שגויה בדבר טשטוש הגבולות בין העסקי והפרטי. משכך, על מעסיק הבוחר לשכן את עובדו במרחב פיזי כזה - לנקוט אמצעים מוגברים להבהרת הגבולות לשם מניעת חצייתם במסגרת יחסי העבודה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

41. שנית, בחלל העבודה עצמו היה גם אלכוהול, ועל כך אין חולק. השותף בחברה הסביר בעדותו בבית הדין האזורי בנוגע לצריכת האלכוהול שהמדובר בתרבות עסקית שונה. וכך נאמר (ההדגשות שלנו):

עו"ד פעיל: האם זה מקובל עליך שבווילה שבה משתכנים העובדים שלך שם, ב[מדינה הזרה], בערבים, ישנו אלכוהול? אלכוהול? בירות.

העד.... : זה לא בדיוק הסגנון שלי אבל לענות לשאלה שלך, זה מקובל, מהסיבה, שתי סיבות. סיבה אחת זה שהיינו ב[מדינה הזרה] ולא בארץ. ב[מדינה הזרה], הנוכחות של משקאות, בירות או אפילו וויסקי או משהו כזה, ברקע, זה דבר מקובל ב, הייתי קורא לזה, התרבות העסקית של המקום. מכיוון שלוילה היו מגיעים לעיתים 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 שנים 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.

ש: תסכים איתי שהווילה היא מקום העבודה שלכם שם, ב[מדינה הזרה] נכון?

ת: כן, אבל זה גם המקום של השתכנות. זאת אומרת, השתמשנו בוילה גם כן, כדי לחסוך כל פעם, הוצאות על מלון.

ש: כן, אבל זה סביבת העבודה שלכם, נכון?

ת: זה גם וגם, אחד לא מוציא את השני."

כאן נבקש לחדד כי כאשר מעסיק כפוף לדין הישראלי ולחובות המנע המוטלות עליו מכוחו גם במדינה זרה, הרי ששונות בתרבות העסקית אינה מהווה נסיבה הפורקת אותו מאלה. נהפוך הוא, במקרים מסוימים היא דווקא עשויה להוות נסיבה המעצימה חובות אלו, וזאת אם וככל שהשונות התרבותית מעצימה את הסיכון לחציית הגבולות. מעסיק השולח ביודעין את עובדו לתרבות עסקית בה הגבולות האמורים מטושטשים, עליו לנקוט אמצעי מנע מוגברים על מנת להבטיח שמסגרת יחסי העבודה תהא חפה מהסיכון להטרדה מינית.

42. לטעמינו, בסביבת עבודה הכוללת שימוש באלכוהול מועצמת חובת המנע המוטלת על המעסיק. הטעם לכך הוא שאלכוהול שובר את המחיצות הדרושות לסביבת



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

עבודה מוגנת ומטשטש את ההבדל בין מערכת היחסים העניינית והפורמאלית הדרושה במקום העבודה לבין מערכת יחסים חברתית בין העובדים. לצד זאת, שימוש כלשהו באלכוהול עשוי להוות "מדרון חלקלק" לשימוש רחב יותר בו, ואחריתו מי ישורנה. משכך, כאשר השונות בתרבות העסקית מתבטאת בשימוש באלכוהול במסגרת יחסי העבודה הרי שיש בכך משום נסיבה המגבירה את החובות המוטלות על המעסיק לנקוט אמצעי מנע, ולא המקלה עמו.

43. לא נעלם מעינינו כי בית הדין האזורי בפסק דינו סקר בסעיפים 143-156 את טענותיה של המערערת בדבר שימוש בסמים ואלכוהול בווילה בה שוכנה. בממצאיו העובדתיים מצא בית הדין האזורי כי לא הוכח שימוש בסמים, אך הוכח שימוש מסוים באלכוהול. בית הדין קבע כי שימוש באלכוהול כשלעצמו איננו דבר שלילי, עד שהוא נצרך בצורה מופרזת (סעיף 146) וכי ניתן לאפשר "שימוש באלכוהול ותרבות הצריכה המקובלת במקום העבודה" (סעיף 147). עוד נקבע "שהתובעת הקנתה לתיאור אירועי השימוש באלכוהול וסמים ממדים גדולים הרבה מעבר לעובדות שהוכחו בפועל" (סעיף 156) וכי המדובר ב"שימוש סביר באלכוהול על רקע המקום והזמן בו נמצאו הצדדים" (סעיף 156). בממצאים העובדתיים בדבר שימוש מסוים באלכוהול והעדר שימוש בסמים – לא מצאנו מקום להתערב. המדובר בקביעה עובדתית, המבוססת גם על התרשמות כוללת מהמארג הראייתי שהונח בפני בית הדין האזורי, ובאלה ערכאת הערעור ממעטת להתערב. לא מצאנו הצדקה לסטות מכלל זה במקרה שבפנינו. יחד עם זאת, מסקנתנו המשפטית מן הממצא העובדתי בדבר קיום של שימוש מסוים באלכוהול – שונה.

לטעמינו, לצורך התגבשותה של החובה לנקוט אמצעי מנע - צריכת אלכוהול במסגרת יחסי העבודה היא נסיבה רלבנטית, מהטעם שציינו לעיל. משכך, מעסיק המאפשר צריכת אלכוהול במסגרת יחסי העבודה (או למצער ער לנטילתו) ולא נוקט אמצעי מנע סבירים בראי זאת נוטל בכך סיכון, שאם לצריכת האלכוהול יתלווה מעשה הטרדה מינית בידי עובד או ממונה מטעם המעסיק – הוא יחוב בגין המעשה. מוכנים אנו להניח שיש לסייג את האמור כאשר המדובר בזוטי דברים, שכן כידוע המשפט אינו עוסק באלה (ראו סעיף 34 לחוק העונשין (נוסח חדש), תשל"ז – 1977 וכן סעיף 4 לפקודת הניקיון). ואולם, לצורך סיווג המעשה כזוטי דברים, ובהיקש מהוראת סעיף 34 לחוק העונשין, אין המדובר בבחינה טכנית של מידת הצריכה בלבד, אלא יש לבחון אותה בהקשרה, היינו אם לאור טיבה, נסיבותיה, תוצאתה והאינטרס הציבורי – המדובר בצריכה קלת ערך. משכך, אין מקום שבית הדין יבחן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

אם המדובר במינון סביר של אלכוהול, אלא – ובהנחה שאין המדובר בזוטי דברים – השימוש באלכוהול הוא נסיבה רלבנטית להתגבשות חובת המנע. הנטל להוכיח קיומה של הגנת זוטי הדברים מוטל על הטוען לה, ובענייננו המעסיק.

44. שלישית, השותף הנוסף הודה במהלך השיחה המשולשת כי צריכת האלכוהול בידי האדם הנוסף – שהוא הממונה מטעמו שביצע את מעשה ההטרדה הפיזית - גורמת לו להתנהג בצורה חריגה. על טיבה של ההתנהגות לא הרחיב במהלך השיחה המשולשת, אלא אמר במרומז בלבד. וכך אמר השותף הנוסף במהלך שיחה זו (ההדגשה שלנו):

"...: רק שנייה, עזוב, עזוב, זה באמת, אבל עכשיו שאתה שומע את התחושות שהיו לה כשהוא היה שם והרי אנחנו מכירים אותו 4 שנים ויותר, אנחנו יודעים מה בדיוק עובר עליו כשהוא שותה יותר מדי. אנחנו יודעים שזה קורה. לא בכל יום, אבל זה קורה. אז זה לא קשה, זה לא קשה להבין. אבל עכשיו כשאתה שומע את התחושות שלו, זה לא קשה להבין, זה לא קשה, אחרי מה שהיא עברה איתו... גועל נפש."

במהלך עדותו בבית הדין האזורי ניסה השותף הנוסף להסביר כי התכוון להתנהגות ילדותית שאינה כוללת אלימות, וכלשונו "אני מתייחס לכמה אירועים בודדים, כשהיינו במסעדה או כשהיינו לדוגמה במסיבת יום הולדת של... שהוא אכן שתה קצת יותר מדי. והתופעה היתה שהוא התחיל להתנהג בצורה קצת טמבלית. אני מתכוון שהרים את הקול, צחק בצורה לא בוגרת. אני מדבר על אירועים שהוא היה במחיצת הרבה אנשים ומה שאני הייתי מכנה התנהגות של שכרון קל, התנהגות ילדותית בעיקר. ואני מבקש להוסיף, ללא כל קשר לאיזשהו אקט או אפילו רמז של אלימות. בעיקר התנהגות מטופשת של מי ששתה קצת יותר מדי" (עמ' 91-92).

לטעמינו, אין צורך להידרש לשאלת טיב התנהגות האדם הנוסף עת הפריז בשתייה. עצם כך ששתה במידה שגרמה לו להתנהג בצורה שונה בחברת אנשים – מהווה תמרור אזהרה משמעותי בדבר הסיכון לחציית גבולות בחסות תרבות עסקית הכוללת שימוש באלכוהול במסגרת יחסי העבודה. קל וחומר שכך הם פני הדברים כאשר המדובר במתחם אחד המשמש לעסקי והפרטי, כך שהגבולות מלכתחילה פחות ברורים.

45. רביעית, אין חולק כי לסלון הסוויטה במלון הגיעו בשלב מסוים של פגישת העבודה שבע נשים סיניות מלוות בשני גברים. סמוך לאחר הגעתן קמה המערערת ועזבה את





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

המתחם כיוון שחשה אי נוחות. למעשה, גם המשיב הודה בעדותו כי נוכחותו גרמה לו לאי נוחות. וכך נאמר (עמ' 66, ההדגשות שלנו):

י"ש: ואז, ...עזבה את החדר. למה? אתם באמצע מיזם עסקי שהוא די חשוב, אדם מעניין.

ת: **כאשר באופן מפתיע, נכנסו שבע בחורות ושני בחורים, לתוך החדר, אני הייתי מאוד מופתע וזה מאוד הפריע לי והם התיישבו והחלו לדבר בסינית.** אוקי.

אחרי רבע שעה, עשרים דקות, ... החליטה שזה לא מתאים לה, והיא אמרה שהיא הולכת. כיבדתי את זה. אמרת לה, תשמעי, אני רוצה להשאר כי אני רוצה לסיים את זה. יש לי משהו חשוב לעשות, אני באתי לפה למשימה מסוימת ואני רוצה למצות אותה, אני מקווה שאני אצליח. ואמרת לי שברגע שאני מסיים, אני מיד מגיע. אני מעריך שזה ייקח עד שעה, לא יותר, זה הכל.

ש: אבל לא שאלת אותה מה קרה, למה היא עוזבת או לא אמרת לה, זה פגישה עסקית?

ת: לא, היא אמרה לי שזה לא מתאים לה הקטע הזה.  
ש: איזה קטע?

ת: שיש פה כל כך הרבה אנשים.

ש: אמרת שאתה לא ידוע מי נכנס.

ת: שיש פה כל כך הרבה אנשים והיא הולכת?

ש: בגלל ריבוי בני האדם, היא אמרה לך?

ת: תשאל אותה.

ש: לא, מה אתה התרשמת ממנה, שאוסף האנשים,

ת: לא התייחסתי לזה, היא החליטה שהיא קמה והולכת.

אוקי, זה בסדר.

ש: אז היו שם, ראית ש[האדם הנוסף] הולך אחריה?

ת: לא, לא ראיתי.

ש: לא ראית? זאת אומרת, אתה נשאר שם עוד שעה

שלמה וזה ש[האדם הנוסף] לא נמצא שם, זה פשוט, נעדר

מעניין, לא שמת לב לזה?

ת: [האדם הנוסף] יצא ונכנס כל הזמן, הוא לא היה שם באופן, כל הזמן, ישב אתנו ו, ישב שם העוזר הכלכלי שלו,

העורך דין שלו. אני ישבתי עם הגב לדלת, לא ראיתי מי

יוצא אבל מי שנכנס, אם הוא נכנס ואני יכול לראות אותו,

כמו אותן שבע בחורות ושני בחורים, הם נכנסו ובאו

והתיישבו מולנו.

ש: לך, זה לא הפריע שהם נכנסו, שבע הסיניות ושני

הסינים.

ת: **אמרתי שהפריע לי, לפני רגע.**

ש: כן הפריע לך?

ת: **מאוד הפריע לי ואמרתי לך.**

ש: סליחה, פספסתי שאמרת שהפריע לך. אז למה לא

עזבת את המקום?

ת: אני, גם את זה, הסברתי. אני באתי לשם למשימה,

לדבר עם הבחור. אותי לא מעניין הבחורות האלה ולא



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

מעניין שום דבר, אני באתי למשימה מסוימת. אם זה היה מסתבר בידי לעשות, הייתי עושה אותה".

הנה כי כן, מתוך עדותו של המשיב עצמו, נוכחותן של שבע הנשים הסיניות הפריעה לו מאוד, והוא היה מופתע מכך, אך נותר במקום כיוון שהיה חדור רצון לעמוד ביעד העסקי. משכך, היה נכון להכיל את הסיטואציה אף שזו הפריעה לו מאוד כלשונו. אכן, לא נעלם מעינינו כי אירוע כניסתן של הנשים הסיניות היה סמוך מאוד למעשה ההטרדה הפיזית, ולכן המיקוד בתיאור זה הוא בהדגמת האקלים ששרר בחסותה של תרבות עסקית שונה כחיזוק במסקנה בדבר הצורך בנקיטת אמצעי מנע לאורו. 46. התמונה המצטיירת מכל אלה היא כי היו די סימני אזהרה על מנת לעמוד על קיומו של סיכון להתרחשות אירוע הטרדה מינית, וזאת בשים לב לאופיו המשולב של המתחם והמסר העולה משילוב זה, השימוש באלכוהול במתחם מבלי שהוכח כי המדובר בזוטי דברים, והידיעה כי האדם הנוסף מתנהג בצורה שונה וחריגה עת הוא צורך אלכוהול. משילובם של אלה קמה לטעמינו החובה לנקוט באמצעי מנע על מנת להבטיח שהגבולות לא ייחצו בחסות "התרבות העסקית של המקום", כמינוחו של השותף הנוסף בעדותו.

47. חרף נורות האזהרה, בהם הבחינה, לא נקטה החברה באמצעי מנע כנדרש. החברה טענה כי היה בידי המערערת לבקש להשתכן במלון נפרד, ואולם משהאחריות לנקיטת אמצעי מנע מוטלת על המעסיק הרי שאין הוא יכול להעביר אחריות זו לשכם העובד או לפרוק עצמו מהאחריות בתואנה שהעובד לא ביקש סביבת עבודה מוגנת. זאת ועוד. על המעסיק לדאוג לקיומם של הסדרי עבודה בטוחים, וספק אם הצעה לעובד כי רק הוא יבדל עצמו מהסדר עבודה שטמונה בו בעייתיות – יכולה להיחשב אמצעי מנע סביר בנסיבות הענין. זאת, בפרט בנסיבות בהן הבידול מציב את העובד במתח בין המחויבות התעסוקתית ובין בטחונו האישי. מכל מקום, משאמצעי זה לא ננקט - לא נדרש לשאלה אם היה די בו לו היה ננקט.

48. מטעמים אלה אנו סבורים כי החברה אחראית מבחינה משפטית למעשה ההטרדה שבוצע בידי האדם הנוסף, שהוא בגדר ממונה מטעם המעסיק שאינו עובדו, ולכן זכאית המערערת לפיצוי מהחברה בגינו.

49. אשר לגובה הפיצוי, מצאנו להעמידו על סכום של 100,000 ש"ח. בקביעת סכום זה נתנו משקל, בין היתר, לכך שהמדובר במעשה הטרדה פיזית, שהחברה לא עשתה די למניעתו בשים לב לנורות האזהרה שפורטו לעיל, ובשים לב לכך שנעשה במדינה זרה, כשהמערערת לא היתה בסביבתה הטבעית והתומכת, דבר שיכול היה להקל



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

על התמודדותה, ומהווה כאמור נסיבה להגברת מחויבות המעסיק לנקוט בצעדי מנע, קרי להבטיח כי סביבת העבודה – לרבות המרחב הפרטי שלה – יהא מוגן כדבעי. סכום זה יתווסף לסכום הפיצוי שנפסק בבית הדין האזורי בגין הטיפול במעשה וההתנכלות, כפי שנפרט להלן.

### (ד)(4) טיפול בתלונה – צעדי מנע להישנות המעשה

50. בית הדין האזורי קבע כי החברה הפרה את חובתה למנוע את הישנות המעשה לאחר שנודע למשיב על ביצוע מעשה ההטרדה המינית. במסקנתו זו, המנומקת כדבעי, לא מצאנו מקום להתערב.

51. למעלה מהצורך נבקש לחדד כי לטעמינו העובדה שהמערערת ביקשה מהמשיב שלא לספר לגורמים נוספים על מעשה ההטרדה, אינה פוטרת את המעסיק מחובתו לנקוט אמצעים למניעת הישנות המעשה. נקדים ונציין, בהקשר שונה קמעה של בירור תלונה, כי תפיסת החוק היא שעל המעסיק מוטלת חובת בירורה מעת שנודע לו עליה. בתקנה 6(ט) לתקנות נקבע כי חובת בירור תלונה חלה כאשר נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה גם כאשר לא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו. בהיקש מכך, משמעשה ההטרדה המינית אינו שנוי במחלוקת של ממש, הרי שעל המעסיק לנקוט באמצעים למניעת הישנותו. זאת, אף אם העובד ביקש שלא יספר אודות תלונתו ולא ביקש הימנו לנקוט באמצעי זה או אחר.

52. בענייננו, אין חולק כי גם לאחר שהמערערת שיתפה את המשיב בהטרדה המינית הפיזית שחוותה – לא חל כל שינוי בתנאי ביצוע העבודה מבחינת המיקום ואופי המיקום, לרבות צריכת האלכוהול בו. מאידך, המשיב העיד כי התכוון להגן על המערערת באמצעות נוכחותו בסביבה, כך שלא תיווצר הזדמנות להישנות המקרה, ואכן לא נטען כי נוצרה הזדמנות שכזו.

מבלי להקל ערך בחשיבות שיש להגברת נוכחותו של המשיב, הרי שבנסיבות העניין סבורים אנו שפעולות המנע היו צריכות להיות משמעותיות יותר. כך למשל, בביקורה הנוסף של המערערת במדינה הזרה (מאי-יוני 2016), באחד הערבים, למשמע כוונתו של האדם הנוסף להגיע לווילה, יצאה המערערת להסתובב בשעות הערב במדינה הזרה בגפה, על הסיכון הכרוך בכך עבורה. דבר זה ממחיש את החשיבות שהייתה בנקיטת אמצעי מנע יעילים מצד החברה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

53. משכך, החלטנו להעלות את הפיצוי שנפסק ולהעלאתו כך שיעמוד סך הכל על סכום של 65,000 ש"ח.

### (ד) (5) הטענות להתנכלות בעקבות ההטרדה

54. המערערת מוסיפה וטוענת כי בית הדין האזורי במסקנותיו נטל מאירוע ההתנכלות שחוותה לטענתה את החומרה שיש לטעמה לייחס לו. לטענתה, התנכלות זו באה לידי ביטוי במהלך יחסי העבודה ולאחריה עת הושחרו פניה בעיני ספקים.

55. בית הדין האזורי הניח קיומו של שבר מקצועי בין המערערת למשיב, תוך שציין כי מועד התהוותו אינו ברור מתוך טענות המערערת עצמה (סעיף 202 לפסק הדין). יחד עם זאת, לא נקבעו ממצאים עובדתיים ברורים בנוגע לדרך התנכלות מעבר לקביעה בדבר שבר מקצועי, ובהמשך לכך הציב בית הדין האזורי בסעיף 201 לפסק הדין את השאלה "האם השבר המקצועי שנתגלע בין הצדדים נולד כתוצאה מההטרדה או בעקבות התלונה על ההטרדה המינית שחוותה התובעת מצידו של [האדם הנוסף]; או בעקבות היעדר טיפול ראוי על ידי החברה ובעקבות התחושות שחשה התובעת כלפי הנתבע שגרמו לשניהם להתנהג האחד כלפי רעותו שלא 'כתמול שלשום' או שהמדובר היה בחילוקי דעות מקצועיים אשר לא היה להם קשר להטרדה או לסובב אותה".

56. בית הדין האזורי קבע כי העדר הטיפול בתלונת המערערת תרם למתחים המקצועיים והביא להתפטרותה בסופו של דבר (סעיף 203) וכי "חילוקי הדעות המקצועיים, אף אם היו עניינים, היו מוכתמים ברגשותיה של התובעת ובהתנהלותה לאחר שהבינה כי הסיטואציה בה נמצאה שוב למול [האדם הנוסף] יכולה להישנות בנסיעות העבודה הבאות, אליהם תידרש במסגרת תפקידה בחברה לאור היעדר טיפול ראוי מצידה של החברה בתלונתה" (סעיף 204).

57. פסק דינו של בית הדין האזורי בכללותו הינו מפורט ומנומק, אך בהיבט זה היה תמציתי באופן שהקשה להתחקות אחר טיבה המדויק של ההתנכלות שמצא. נזכיר כי ציפייה שנכזבה אינה מהווה, כשלעצמה, התנכלות, אלא בגרעין ההתנכלות אמורה להימצא התנהגות פוגענית של המעסיק או מי מטעמו כלפי העובד. במקרה דנן, נראה כי בית הדין האזורי ראה במתח המקצועי משום התנכלות. זאת בהחלט



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

מודל ההכתמה, המיושם שעה שנימוק ענייני ובלתי ענייני עומדים ביסוד החלטה או מעשה, בשל התרשמותו של בית הדין האזורי לפיה נימוקים מעורבים הביאו למתח המקצועי.

58. לאחר בחינת הטענות הגענו לכלל מסקנה, שמשקבע בית הדין האזורי כי התערערו היחסים בין הצדדים נבעה, בין היתר, גם בשל הטיפול הלקוי של החברה באירוע ההטרדה המינית, הרי שלטעמנו יש להעמיד את גובה הפיצוי ברכיב זה בסכום גבוה מזה שנפסק, כך שיהיה בסך כולל של 50,000 ₪ (סכום זה כולל את הסכום בסך 30,000 ₪ שנפסק בבית הדין האזורי, ועל החברה להוסיף סך של 20,000 ₪).

### (ד) (6) הוצאות משפט

59. המערערת הלינה נגד סכום ההוצאות הגבוהות שנפסק לטובת המשיב. אמנם, ערכאת ערעור ממעטת להתערב בגובה סכום ההוצאות הנפסק. יחד עם זאת, בקביעת שיעור ההוצאות היה מקום ליתן משקל לכך שהמשיב שהה עימה במדינה הזרה, וראה מקרוב את אופיה הבלתי מוגן של סביבת העבודה, ולא פעל די למניעתה. משכך בנסיבות הענין החלטנו כי סכום ההוצאות שנפסק בבית הדין האזורי יהא בגין שתי הערכאות. לא מצאנו להתערב באי הטלת הוצאות על החברה בבית הדין האזורי, בשים לב לכך שהטענות נגד החברה בבית הדין האזורי התקבלו בחלקן בלבד.

60. אשר להליך בפנינו, הרי שערעור המערערת נגד החברה התקבל בחלקו בלבד, ונגד המשיב נדחה במלואו. לאור זאת, החלטנו לחייב את החברה בהוצאות משפט בהליך זה, כשבגובה ההוצאות נתנו ביטוי לכך שהמערערת הצליחה לעמוד בנטל לשכנע שיש לייחס לחברה אחריות בגין מעשה ההטרדה הפיזית - מזה, וכי חלק משמעותי מטענות המערערת הנוספות נדחה - מזה. לאחר שקלול השיקולים השונים, לרבות אופיין התקדימי של חלק מהשאלות שהתעוררו, החלטנו לפסוק לזכות המערערת הוצאות משפט בסך 20,000 ₪.

### (ה) סוף דבר

61. הערעור מתקבל בחלקו, וזאת בכל הנוגע לייחוס לחברה אחריות משפטית בגין מעשהו של האדם הנוסף, ובגיני זכאית המערערת לפיצוי מהחברה בשל כך בסך 100,000 ש"ח. כן היא זכאית מהחברה לפיצוי נוסף על זה שנפסק בבית הדין האזורי



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 64261-10-18

בגין אי נקיטת אמצעי מנע לאחר מעשה ההטרדה, בסך של 30,000 ש"ח (קרי, סך כולל של 65,000 ש"ח ברכיב זה, הכולל את הסכום שנפסק לזכותה בבית הדין האזורי), ופיצוי נוסף על זה שנפסק בבית הדין האזורי בגין התנכלות, בסך 20,000 ש"ח (קרי, סך כולל של 50,000 ש"ח ברכיב זה, הכולל את הסכום שנפסק לזכותה בבית הדין האזורי). בנוסף, החברה תישא בהוצאות המערערת בסך 20,000 ש"ח. יתר חלקי הערעור נדחים.

נבקש לחזור ולהדגיש כי לטעמינו סביבת העבודה לא הייתה ראויה, והחברה לא נקטה באמצעי מנע כנגד כך. אמנם, סביבת עבודה זו, כשלעצמה, ובשים לב לקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי - לא מהווה הטרדה מינית על פי החוק למניעת הטרדה מינית. אולם אין בכך כדי להמעיט מחומרת ההתנהלות של המעסיק, באמצעות נציגו, כלפי העובדת. כמו כן, משאירע מעשה הטרדה מינית הרי שהחברה נושאת באחריות לו בשל אי נקיטת אמצעי מנע סבירים בנסיבות הענין.

ניתן היום, י' טבת תש"פ (07 ינואר 2020) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

תוקן ביום כ"ט טבת תש"פ (26 ינואר 2020) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

חני אופק גנדלר,  
שופטת

לאה גליקסמן,  
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,  
נשיאה, אב"ד

מר עצמון ליפשיץ,  
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת שרה זילברשטיין-  
היפש,  
נציגת ציבור (עובדים)