



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

ניתן לפרסום ביום 22 יוני 2016

המערערת

פלוגית

-

1. משרד אלמוני

2. נציבות שירות המדינה

3. פלוגי

4. אלמוני

המשיבים

לפני: השופטת רונית רוזנפלד, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת נטע רות

נציג ציבור (עובדים) מר איתן כרמון, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון

בשם המערערת - עו"ד אריאל שמר ועו"ד ליר חן

בשם המשיבים 1-2 - עו"ד ליטל ניצן

בשם המשיבים 3-4 - עו"ד קארן שמיט

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בירושלים (השופטת יפה שטיין ונציגי הציבור גב' שולמית שמש ומר יהושע ענר; ס"ע 2717/04 ו-תע"א 1199/05), במסגרתו נדחו תביעות המערערת לסעדים כספיים בגין התנכלות.

הרקע העובדתי

2. המערערת מועסקת בשירות המדינה החל מיום 1.11.93. ביום 1.8.95 החלה לעבוד במשרד אלמוני (להלן: **המשרד**), בחוזה מיוחד, תחילה כרכזת תחום והחל משנת 1996 - כעוזרת בפועל של מנכ"ל המשרד דאז (להלן: **המנכ"ל דאז**).

3. בחודש יולי 1999 פנתה אחת מעובדות המשרד למנכ"ל דאז, בנוכחות המערערת, והתלוננה כי הוטרדה מינית על ידי אחד מעובדי המשרד (להלן: **הנאשם**). לדברי המערערת, התבקשה על ידי המנכ"ל דאז לבדוק כיצד לטפל בתלונה; לאחר מכן סיפרו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

לה עובדות נוספות שחוו אף הן הטרדה מינית מצידו של הנאשם (להלן יחד: **פרשת ההטרדות המיניות**). לאור זאת, פנתה לממונה דאז על קידום ושילוב נשים בנציבות שירות המדינה – עו"ד רבקה שקד ז"ל – וביקשה את סיועה בטיפול בפרשת ההטרדות המיניות; בהמשך המשיכה להיות מעורבת בטיפול בתלונות, ליוותה את המתלוננות, סייעה לחשיפת הפרשה ואף העידה בעניין זה בפני נציבות שירות המדינה.

כפועל יוצא מהתלונות נגדו הושעה הנאשם מעבודתו החל מסוף חודש נובמבר 1999, ולבסוף הורשע בהליך פלילי על פי הודאתו בביצוע הטרדות מיניות ועבודתו בשירות המדינה הופסקה.

4. ביום 2.1.00 - בסמוך לאחר חילופי גברי בתפקיד מנכ"ל המשרד – נמסרה למערערת, במקביל לעובדות נוספות שהיו מעורבות אף הן בפרשת ההטרדות המיניות, הודעה על סיום העסקתה ואי חידוש חוזה העבודה שלה. לאחר שפנתה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בטענה כי פיטוריה מהווים התנכלות ומנוגדים לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1988 (להלן: **החוק למניעת הטרדה מינית**; תיק עב' (ת"א) 12591/00, בש"א (ת"א) 1126/00), הגיעו הצדדים להסכם פשרה (להלן: **הסכם הפשרה**). בהתאם להסכם, חוזה העסקתה של המערערת הוארך לשנה נוספת והיא הוחזרה לעבודה במשרד, בתפקיד של מרכזת תחום, בהתאם לתנאי העבודה שסוכמו בין הצדדים (תקן רכב רמה ג' כפי שהיה קודם לכן, ו"מכסה של עד 50 שעות נוספות כנגד ביצוען בפועל").

לטענת המערערת, בסמוך למועד זה (חודש פברואר 2000) מונה המשיב 4 – שכיהן טרם לכן כסמנכ"ל – כמנכ"ל המשרד (להלן: **המנכ"ל**), ואזי החלה מסכת התנכלות מטעמו כלפיה כתוצאה ממעורבותה בפרשת ההטרדות המיניות. להתנכלות היה שותף לטענתה גם עובד בכיר נוסף במשרד, המשיב 3 (להלן: **הבכיר**), וזו הסתיימה רק לאחר סיום עבודתם של שני בעלי התפקידים האמורים (המנכ"ל סיים את כהונתו בחודש אפריל 2001, והבכיר פרש בחודש ספטמבר 2001).

5. המערערת הגישה תלונות במשטרה כנגד המנכ"ל והבכיר, ואלו נסגרו. עם זאת כנגד המנכ"ל נפתח בשנת 2001 הליך משמעותי כתוצאה מתלונותיה, ובסיום הליך הוכחות ממושך זוכה הלה מהאישומים שיוחסו לו (פסק דין מיום 1.9.02).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

6. בשנת 2002 הועמדה אף המערערת לדין משמעתי, במסגרתו הואשמה בעבירות של פגיעה במשמעת שירות המדינה (בגין היעדרות מהעבודה ללא דיווח וללא קבלת אישור מהממונים עליה ב – 16 מועדים החל מחודש מאי 2000 ועד פברואר 2001), הפרת הוראות התקשי"ר (בגין אי החתמת כרטיס נוכחות ב-34 מועדים באותה תקופה) והתנהגות שאינה הולמת עובד מדינה (בגין 7 מועדים בהם נכנסה לכנסת ללא היתר כניסה מהמשרד, ככל הנראה במסגרת עיסוקה הנוסף עבור קרן מסוימת, בימים עליהם הצהירה כימי מחלה). המערערת הורשעה על פי הודאתה, ונגזרו עליה - ביום 20.2.03 - נזיפה חמורה והקפאת דרגה עד לסוף שנת 2003.

במסגרת ערעור לבית המשפט העליון נותרה ההרשעה על כנה, ועונשה של המערערת הופחת לנזיפה (להלן: **פסק הדין של בית המשפט העליון**). בפסק הדין ציינה הנשיאה (בדימוס) דורית ביניש, כי פעולותיה של המערערת בנוגע לפרשת ההטרדות המיניות "היו ככל הנראה לצנינים בעיני הממונים עליה וביחסים הפנימיים שבמשרד התגלו מתחים קשים". עוד ציינה כי "בצד החובה להתייבב לעבודה, להקפיד על שעות העבודה ועל מילוי התפקיד, עמדה חובת ההנהלה להעסיק את המערערת בתנאים ההולמים את כישוריה ואת מעמדה במשרד עובר להתדרדרות שארעה". עוד הדגישה כי "אין באמור כדי להצדיק את התנהגותה של המערערת... עם זאת, כשם שלא היה מקום ל"עשיית דין עצמי" מצד המערערת, כך גם ראוי היה שבנסיבות המיוחדות של המקרה, הנהלת המשרד ונציבות שירות המדינה ינקטו באמצעים אדמיניסטרטיביים ומשמעתיים אחרים שהם פחות קיצוניים מהעמדה לדין". על אף זאת, הערעור כנגד ההרשעה נדחה, והתקבל רק הערעור על אמצעי המשמעת שהוטל, כמפורט לעיל.

7. ביום 30.10.03 הגישה המערערת לבית משפט השלום בירושלים תביעה נזיקית כנגד המדינה, הבכיר, המנכ"ל והנאשם, בטענה להתנכלות בניגוד לחוק למניעת הטרדה מינית. סכום התביעה הועמד על סך של 500,000 ₪, בהתבסס על פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית ובגין "עוגמת נפש קשה ומרובה לאור ההתנכלות במשך שנתיים ויותר". בהחלטה מיום 1.9.04 הועברה התביעה לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים (עב' 2717/04), ובהחלטה מיום 3.1.06 נמחק ממנה הנאשם נוכח התיישנות עילת התביעה כנגדו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

ביום 7.2.05 הגישה המערערת לבית הדין האזורי תביעה נוספת, כנגד המדינה בלבד, בגין "הלנת שכר ופגיעה בקידומה ופגיעה בהטבות סוציאליות" כתוצאה מההתנכלות (עב' 1199/05; להלן: התביעה השנייה), בסך כולל של 505,046 ₪, והדיון בשתי התביעות אוחד. ביום 11.3.09 הגישה המערערת חוו"ד מומחה המפרטת את רכיבי התביעה השנייה ודרך חישובם. בהחלטה מיום 4.5.09 נמחק רכיב הלנת השכר (שעמד על סך של 231,600 ₪) מהתביעה השנייה, מחמת התיישנותו.

להשלמת התמונה יצוין הליך משפטי נוסף שהתנהל בנוגע לפרשת ההטרדות המיניות - תביעת לשון הרע שהוגשה על ידי המנכ"ל כנגד רשת "שוקן" בגין כתבה שפורסמה במקומון הירושלמי "כל העיר", ועסקה בין היתר בהתנכלות הנטענת כלפי המערערת. תביעה זו התקבלה בחלקה, לאחר שנקבע (בין היתר) כי המנכ"ל נתן גיבוי לנאשם, וכי היו התנכלויות במשרד כלפי המתלוננות בפרשת ההטרדות המיניות וכלפי מי שתמך בהן. עם זאת, לא נקבעו מסמרות לגבי עדותה של המערערת ולגבי טענותיה שלה בדבר התנכלות (להלן: פסק הדין של בית משפט השלום).

8. ביום 1.12.03 קיבלה המערערת כתב מינוי כעובדת מדינה קבועה, והחל משנת 2004 היא מועסקת בהנהלת בתי המשפט.

פסק הדין של בית הדין האזורי

9. בית הדין האזורי שוכנע, לאחר שמיעת עדים רבים על פני כ - 200 עמודי פרוטוקול, כי המערערת לא עמדה בנטל להוכיח את תביעתה, וכי לא הייתה התנכלות כלשהי כלפיה כתוצאה ממעורבותה בפרשת ההטרדות המיניות וסיועה לעובדות שהגישו תלונות בגין הטרדה מינית כנגד הנאשם.

בית הדין ציין כי נציבות שירות המדינה, באמצעות עו"ד רבקה שקד ז"ל, טיפלה הן בתלונותיהן של העובדות לעניין הטרדה מינית והן בתלונותיה של המערערת על התנכלות (כאשר עצם הטיפול אינו מלמד על כך שאכן הייתה התנכלות), ולא בכדי גם המערערת עצמה אישרה בעדותה כי עו"ד שקד ליוותה אותה לכל אורך הדרך והיותה עבודה כתובת נאותה לפניו. הטיפול מטעם נציבות שירות המדינה אף בא לידי ביטוי מעשי, במינוי עובדת אחרת כאחראית לצורך טיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית במשרד; בהחזרת המערערת לעבודתה לאחר שנעשה ניסיון להביא את העסקתה לידי סיום; וכן בהגשת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

הליך משמעותי כנגד המנכ"ל. המערערת לא עמדה בנטל להוכיח כי נציבות שירות המדינה לא טיפלה בתלונותיה כנדרש, או כי נפל פגם באי נקיטת הליכים משמעותיים נוספים על ידה, וטענות המערערת בקשר לכך התבססו על עובדות לא נכונות ואי דיוקים. בית הדין הוסיף כי התנהלות המערערת עצמה מעוררת תמיהה שכן המשיכה לטפל בפרשת ההטרדות המיניות גם לאחר שמונתה עובדת אחרת כאחראית על כך, תוך חריגה לכאורה מתפקידה וסמכויותיה. בית הדין ציין כי מעורבות המערערת נעשתה **"ככל הנראה... ממניעים חיוביים ומתוך כוונה טובה"**, אך לא רשאית הייתה לפעול כראות עיניה.

בית הדין הוסיף ודחה את טענת המערערת לפיה עצם נקיטת ההליכים המשמעותיים נגדה מהווה התנכלות, ודאי שכך כאשר המערערת הורשעה בהליכים אלו לפי הודאתה. אכן, בפסק הדין של בית המשפט העליון ציינה הנשיאה (בדימוס) דורית ביניש כי ספק אם היה זה המקרה המתאים להעמדה לדין **"מתוך מגמה שלא להרתיע עובדים החושפים מעשים בלתי ראויים במשרדם מלהציג עמדה עצמאית ואמיצה"**, אך במקביל הדגישה כי **"אין באמור כדי להצדיק את התנהגותה של המערערת"**.

10. אשר להתנכלות הנטענת מצד המנכ"ל והבכיר קבע בית הדין, כי מערכת יחסי העבודה בין הצדדים אמנם הייתה עכורה, ואמנם הובילה את המנכ"ל והבכיר **"להתנהלות לא ראויה"** בהיבטים מסוימים כלפי המערערת, אך גם המערערת תרמה את חלקה לכך ובכל מקרה לא הוכח כי התנהלותם כלפיה היוותה התנכלות כתוצאה ממעורבותה בפרשת ההטרדות המיניות.

בית הדין פירט בקשר לכך כי המנכ"ל והבכיר אמנם חתמו ביום 10.11.99 על מכתב תמיכה בנאשם וייתכן כי עדיף היה להימנע מכך, אך אין בכך דבר עם התנכלות אישית כלפי המערערת. אשר להפסקת עבודתה של המערערת בחודש ינואר 2000 - זו נעשתה בהתאם להנחיית השר הממונה על המשרד, וממילא לא בוצעה בתקופת כהונתו של המנכ"ל והמערערת אישרה בעדותה כי אינה טוענת כי הייתה חלק מההתנכלות. אשר לטענה בדבר העברתה לחדר צדדי והעברת ציודה האישי בשקיות אשפה - נקבע כי **"בחקירתה בפני בית הדין התובעת נתנה עדות ממנה עולה תמונה שונה מהמתואר בכתב התביעה"**, ואף לא הובאו עדים בתמיכה לכך. אשר לטענת המערערת כי לאחר החזרתה לעבודה לא הועמד לרשותה מחשב לצורך ביצוע עבודתה - **"יש להניח כי לו מי מהנתבעים באמת היה מעוניין לספק לתובעת מחשב - היה עושה כן, ואין בהסברים שהובאו בפני**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

בית הדין ושהיה בהם משום "היתממות" כדי להניח את הדעת...", אם כי המערערת תרמה לכך בסירובה להחזיר מחשב נייד שהיה בשימושה. אשר להתנהלות סביב דו"חות הנוכחות של המערערת, לרבות העברת דו"חות האש"ל שלה באיחור וניכוי שכר בשל היעדרויות – בית הדין התרשם כי המנכ"ל והבכיר התנהלו באופן לא ראוי בקשר לכך כתוצאה ממערכת היחסים העכורה, אך גם המערערת מצידה לא העבירה אישורי מחלה ובקשות לחופשה כמתחייב מהוראות התקשי"ר.

11. בית הדין הוסיף כי המערערת **"הגזימה ו/או לא דייקה"** בעדותה; נמנעה מהבאת עדים רלוונטיים; לא ניתן לבסס ממצאים על עדות העד מטעמה; ובאופן כללי התרשמותו הייתה כי **"התובעת ייחסה, באופן אישי, התנהגויות שהיה בהם קשר לפרשיית ההטרדה המינית (תוך שהיא מציגה בפנינו תמונה התואמת לתחושתה הסובייקטיבית) – אף אם באופן אובייקטיבי, הדברים לא היו מכוונים אליה תמיד באופן ישיר וממילא לא מגיעים לכדי התנכלות, שמקורה בפרשיית ההטרדה המינית"**.

בית הדין קבע כי ראוי היה לפסוק למערערת פיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לה בשל ההתנהלות כלפיה, אך סכום זה מתקזז מול ההוצאות שצריך היה להשית עליה בגין דחיית מרבית תביעתה, ובגין דרך ניהולה. לאור מסקנה זו, בית הדין לא נקב בסכום הפיצוי שראוי היה לפסוק למערערת, אך ציין כי מדובר בסכום מופחת בהתחשב במכלול הנסיבות; בתרומתה של המערערת לאווירה העכורה; ובעובדה כי המערערת לא "שקטה על שמריה" אלא פעלה משך כל התקופה למימוש זכויותיה בכל עת שחשה כי נפגעו.

12. בית הדין הוסיף ודחה את התביעה השנייה במסגרתה תבעה המערערת רכיבי שכר שונים - הן מאחר שלא הוכחה ההתנכלות המהווה בסיס לה, והן מאחר שלא הוכחו רכיבי התביעה הנטענים. כך, המערערת תבעה גמול שעות נוספות לפי אומדן השעות שבוצעו על ידה טרם התקופה שבמחלוקת, אך נקבע כי מדובר בתביעה תיאורטית; אין לה בסיס בהסכם הפשרה הקובע כי המערערת תקבל גמול שעות נוספות עד 50 שעות בחודש ובכפוף לדיווח; אין חולק כי המערערת לא ביצעה בפועל את השעות בגינן היא תובעת גמול; והמערערת אף אישרה שעבדה אותה עת בעיסוק נוסף עבור קרן מסוימת – דבר שחייב אף הוא השקעה של שעות עבודה, ועדותה בקשר לכך **"לא הייתה אמינה עלינו כלל וכלל"**. אשר לטענת המערערת כי שכרה ירד משום שלא עבדה שעות נוספות כבעבר ועל כן נאלצה ללוות כספים, קבע בית הדין כי לעובד אין זכות קנויה לעבוד בשעות נוספות, וממילא לא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

הוצגה מלוא התמונה אשר על בסיסה ניתן לדעת מדוע לוותה המערערת סכומי כסף, ואין מקור חוקי לחייב את המעסיק במשמעויות הכלכליות של פעולות שנעשו על ידי המערערת משיקוליה. כך הם הדברים גם בנוגע לימי החופשה אותם נטלה המערערת ביתר.

אשר לרכיבי התביעה המבוססים על עצם ניהול ההליך המשמעי - עיכוב בקידום ואובדן האפשרות לעבור לפנסיה תקציבית בתקופה בה ניתן היה עדיין לעשות כן - קבע בית הדין כי **"אין בידנו לקבל כי יש לפצות עובד על ניהול הליך משמעי (בוודאי לא כאשר תוצאתו היא הרשעה גם אם עפ"י הודאת העובד)".** שאר הדרישות הכספיות – לא הוכחו כלל, בין היתר נוכח העדר האפשרות ליתן משקל כלשהו לחו"ד המומחה מטעם המערערת, ונדחו אף הן.

13. בית הדין סיכם כי התביעה כנגד המדינה נדחית במלואה; התביעה כנגד המנכ"ל והבכיר נדחית ברובה הגדול, אם כי ראוי היה לפסוק לטובת המערערת פיצוי מסוים בשל התנהלותם כלפיה; התנהלותם של המנכ"ל והבכיר בוצעה במסגרת תפקידם ולכן הפיצוי אמור היה להיות משולם על ידי המדינה ולא על ידם באופן אישי; בשל תוצאת פסק הדין וכן נוכח התנהלותה של המערערת במהלך ההתדיינות ("התארכות ההליכים, הסרבול המיותר, העדר פירוט מספק עד שנת 2009 ועוד") ראוי היה לחייבה בהוצאות ראויות; ו"בנסיבות אלו מתקזזים אלו מאלו באופן שאין אנו פוסקים לחובתה הוצאות, ומאידך אין אנו פוסקים לטובתה פיצוי בגין עוגמת נפש כאמור".

טענות הצדדים בערעור

14. המערערת טוענת כי הייתה עובדת מוערכת ומצטיינת עד למועד בו סייעה לחשוף את פרשת ההטרדות המיניות (באומץ ותוך סיכון מעמדה על מנת לסייע לאותן עובדות שהיו נתונות למרותו של הנאשם), וכי לאחר חשיפת הפרשה הופעלו עליה לחצים ואיומים על מנת שתפעל לביטול התלונות, לרבות איומים מילוליים ופיסיים מצד הבכיר והנאשם; גרימת נזק מכוון לרכבה ואיומים טלפוניים (בגינם אף הגישה תלונה במשטרה ביום 16.11.99); בדיקה מגמתית של דו"חות האש"ל והנוכחות שלה, מאחורי גבה של הממונה על המשכורות במשרד, על מנת להביא לסילוקה (נושא עליו הלינה במכתבה לעו"ד שקד מיום 30.11.99); העברת מידע שגוי לכלי התקשורת בנוגע להעסקתה בשעות נוספות חריגות כביכול, בכדי לפגוע בשמה הטוב (כראיה לכך הוגשה פנייה של מקומון לדובר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

המשרד בקשר לכך וכן מכתב ששלחה המערערת לעו"ד שקד ביום 14.12.99; ועד הניסיון לסיים את העסקתה בחודש ינואר 2000, שנכשל רק לאחר פנייתה לערכאות שיפוטיות.

לאחר שובה לעבודה בעקבות ההליכים המשפטיים המשיכה לטענתה מסכת ההתנכלויות מצד המנכ"ל והבכיר ואף ביתר שאת, וכללה בין היתר את העברתה לחדר צדדי בקצה המסדרון; אי מתן עבודה ואי מתן ציוד (נושא עליו הלינה במכתבה לעו"ד שקד מיום 9.7.00); איומים והרמת קול (נושא עליו הלינה במכתבה לעו"ד שקד מיום 21.8.00); פינוי הציוד האישי שלה לארכיב המשרד בשקית זבל; פגיעה קשה בשכרה ובתנאי עבודתה, לרבות על ידי אי מתן אפשרות לבצע שעות נוספות וניכוי שכר בשל ימי היעדרות (הגם שידעו ששהתה בחופשה ובמחלה וניצלו את העובדה שלא מילאה את הטפסים הרלוונטיים); בדיקת דו"חות הנוכחות שלה (ורק שלה) מדי יום (נושא שנכלל אף הוא במכתבה מיום 21.8.00); סירוב לאשר חופשה (בחודש דצמבר 2000); ואי אישור דו"חותיה עבור שעות נוספות, הוצאות אש"ל והוצאות רכב במשך חודשים רבים - תוך מניעת תשלום שכרה בגין כך (נושא שבא לידי ביטוי, בין היתר, בפניית עו"ד שקד למנכ"ל מיום 28.3.01 ובסיכום ישיבה מיום 13.5.01).

המערערת מפנה כתמיכה לטענותיה לפסק דינו של בית המשפט העליון בו ציינה הנשיאה (בדימוס) ביניש, בין היתר, כי "המערערת נקלעה למצב בו חל שינוי בתנאי עבודתה ובמעמדה במשרד עקב חשיפת התלונות וקידומן. עד לאותו אירוע זכתה המערערת לאמון ולהערכה במשרדה. חילופי המנכ"ל והגיבוי שניתן על ידו לעובדים אשר המערערת קידמה את התלונות נגדם הם שהביאו להתדרדרות היחסים במשרד", וכן למכתבה של עו"ד רבקה שקד ז"ל לממונה על התביעה והמשמעת בנציבות שירות המדינה, מיום 1.8.01, במסגרתו אישרה את ההתנכלויות כלפי המערערת ובהתאם ביקשה כי לא ימוצה עמה הדין המשמעותי.

15. המערערת מדגישה כי לא דובר כלל ועיקר במערכת יחסים עכורה אלא בהתנכלות על רקע הסיוע שנתנה למתלוננות בפרשת ההטרדות המיניות, כאשר בית הדין קמא התעלם מחומרתה הרבה של הפרשה ומהצורך להגן על עובדים שפועלים לחשיפת מעשים פוגעניים. עוד טענה כי לא הפרה כל נוהל אלא סיעה למתלוננות לבקשתן נוכח הקושי העצום בו נתקלו, וכאשר אחת המתלוננות אישרה במפורש בבית הדין כי העדיפה –



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

כאישה בחברה חרדית – שלא לפנות לעובדת האחראית על טיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית במשרד אלא דווקא למערערת.

המערערת מוסיפה כי לא הייתה הצדקה לזקוף לחובתה אי הבאתם של עדים נוספים, וכי יש לפצותה על עוגמת הנפש העצומה שנגרמה לה (לרבות בעיות בריאותיות שנגרמו לה כתוצאה מכך) וכן בגין כלל הנזקים הכספיים שנגרמו לה כתוצאה מההתנכלות, כמפורט בחוות דעת המומחה מטעמה. בין יתר הנזקים מנתה את אובדן הזכאות לפנסיה תקציבית (שכן בשנת 2002 הייתה אפשרות להעברתה למשרה בתקן תוך פטור ממכרז, וכפי שעולה ממכתבו של עו"ד רון דול מנציבות שירות המדינה מיום 30.6.02 - אפשרות זו הוקפאה רק בשל ההליך המשמעותי שהתנהל כנגדה), אובדן האפשרות לעבוד שעות נוספות, הפסד ימי חופשה שנאלצה לקחת (גם לאחר שהגיעה ליתרה שלילית אך לא יכולה הייתה עוד לשאת את היחס כלפיה במשרד), הפסד של קידום בדרגה ועוד. לסיום טוענת המערערת כי לא גרמה כלל ועיקר לעיכוב ההליכים בבית הדין האזורי, ולכן לא הייתה הצדקה "לקזז" את הפיצוי המגיע לה מול הוצאות.

16. **המדינה** טוענת כי המערערת לא הוכיחה כלל ועיקר את טענתה לפיה סבלה מהתנכלות שמקורה בהטרדה מינית, ועדותה נמצאה כבלתי מהימנה ועמוסה באי דיוקים. למערערת אמנם היה חלק בחשיפת פרשת ההטרדות המיניות אך היא העצימה בהגזמה את מעורבותה בכך, תוך ניסיון לעשות בכך שימוש לטובתה. המדינה מדגישה כי עו"ד רבקה שקד ז"ל מטעם נציבות שירות המדינה טיפלה בכל תלונותיה ופניותיה של המערערת **"במסירות נפש, בשקדנות וביעילות רבה"**, ולא אחת הובאו דברים על תיקונם בזמן אמת ככל שהיה בכך צורך. סיום העסקתה של המערערת בחודש ינואר 2000 לא היה קשור כלל לפרשת ההטרדות המיניות אלא נבע מדרישת השר שלא לחדש חוזים מטעמי התייעלות; ממילא, נוכח נראות הדברים ופנייתה של עו"ד שקד, הוחזרה המערערת לעבודתה והסכם הפשרה סיים את הטיפול בכך.

המדינה מדגישה כי המערערת הורשעה על פי הודאתה בדין משמעותי בביצוע עבירות משמעת חמורות, כאשר הליך החקירה כלל לא נפתח ביוזמתם של המנכ"ל או הבכיר וממילא עצם המעורבות בפרשת ההטרדות המיניות אין משמעה "כרטיס פתוח" לביצוע עבירות משמעת. הפגיעה בשכרה נגרמה בשל היעדרויות לא מאושרות ובהתאם להוראות הדין. המדינה מדגישה כי הערות הנשיאה (בדימוס) ביניש במסגרת פסק הדין של בית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

המשפט העליון התבססו על טענות המערערת ואינן מהוות מסקנות עצמאיות על בסיס חומר ראיות. אשר לשאר הטענות – אלו לא הוכחו כלל, ולא הובאה כל הצדקה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי בקשר לכך. המדינה מוסיפה כי חומר הראיות אמנם מלמד כי שררה מערכת יחסים עכורה בין המערערת לבין עובדים בכירים אחרים במשרד (לרבות עובדים שלא נתבעו על ידה ולרבות מי שהחליף את המנכ"ל), אך ממרחק הזמן קשה להכריע מי אשם יותר בהיווצרותה, ובכל מקרה לא הוכח כלל ועיקר כי יש לכך קשר כלשהו למעורבותה של המערערת בפרשת ההטרדות המיניות.

17. **המנכ"ל והבכיר** טוענים כי המערערת אינה מצביעה בערעורה על טעות מהותית או אחרת שיש בה להצדיק את התערבותו של בית דין זה בפסק דינו המפורט והמנומק של בית הדין האזורי. מפסק הדין עולה באופן חד משמעי כי לא בוצעה כלפי המערערת התנכלות כלשהי מצד המשיבים כולם ומצד המנכ"ל והבכיר בפרט, כל שכן בקשר לסיועה ולמעורבותה בפרשת ההטרדות המיניות, ובהתאם טענותיה נדחו תוך מתיחת ביקורת על אופן הצגת הדברים על ידה. בית הדין האזורי התרשם באופן בלתי אמצעי מן המערערת, התנהלותה בתקופה הרלוונטית (בניגוד לנהלים ותוך תרומה משמעותית להערכת היחסים) ומעדותה – שסבלה מהגזמות, אי דיוקים, שינויים חוזרים ונשנים, סתירות לעומת מסמכים ועוד - והתרשמותו עמדה בבסיס הכרעתו בפסק הדין.

המנכ"ל והבכיר מדגישים כי סיום עבודתה של המערערת בחודש ינואר 2000 נעשה ללא כל קשר אליהם ועוד טרם כניסתו של המנכ"ל לתפקידו; כי המנכ"ל היה חלק מהליך הפשרה במסגרתו הוחזרה המערערת לעבודתה; כי עשה כל מאמץ על מנת לקיים מולה מערכת יחסי עבודה סבירה וסדורה; הייתה הצדקה להעברת המערערת לחדר אחר שכן עברה לתפקיד אחר (מעוזרת מנכ"ל למרכזת תחום); ניתנו לה שירותי מזכירות בקומה בה עבדה; ככל שחשה פגיעה סובייקטיבית – נבע הדבר מעצם השינוי המוסכם בתפקידה והעברתה ממוקד הכוח בלשכת המנכ"ל לתפקיד אחר; הבכיר ביצע את תפקידו כאשר בדק את רכיבי שכרה של המערערת ומכסת השעות הנוספות הגדולה שבוצעה על ידה, ובדיקתו החלה לבקשת נציבות שירות המדינה (עוד טרם שהחלה פרשת ההטרדות המיניות) ולא ביוזמה שלו; הבכיר נהג כדין כאשר הוציא פניות על היעדרויותיה של המערערת מהעבודה ללא אישור, ובוודאי שלא אמור היה להעלים מכך עין; הדו"חות לגבי שעות נוספות, אש"ל ורכב לא נחתמו כיוון שהיו במחלוקת, ולגבי חלק מהמועדים שצוינו בהם - נוהל ההליך המשמעותי כנגד המערערת; המערערת חזרה בה בבית הדין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

האזורי מטענתה כי המנכ"ל והבכיר הם שפגעו ברכבה; והטענות בדבר איומים ובדבר הדלפת דו"חות לכלי התקשורת הן חסרות כל שחר, לא הוכחו כלל ומהוות השמעות גרידא. לא בכדי, נכתב על המערערת בפסק הדין של בית משפט השלום כי **"לא הייתה טלית שכולה תכלת"**, ולא בכדי כתב עליה מנכ"ל המשרד שהחליף את המנכ"ל, כי **"כהרגלה, מועלים על ידה של פלונית [המערערת, ס.ד.מ.] חצאי דברים שמטרתם לצייר תמונה של 'הקוזק הנגזל'..."**.

18. יצוין להשלמת התמונה כי לאחר הדיון בפני מותב בית הדין נעשו מספר ניסיונות להביא את הצדדים לידי פשרה מוסכמת, אך ללא הצלחה. משכך, אנו נדרשים ליתן את הכרעתנו.

דיון והכרעה

19. לאחר שנתנו דעתנו לפסק דינו של בית הדין האזורי, לטענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בעל פה ובכתב ולכל החומר שנפרש לפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו. שוכנענו כי הוכחה התנכלות מסוימת כלפי המערערת (אם כי לא בהיקף שנטען על ידה), וכי ראוי היה לפסוק לזכותה פיצוי מבלי לקזזו מול סכום ההוצאות שראוי היה להשית עליה. להלן נפרט את טעמינו לכך.

20. ראשית נציין את המסגרת הנורמטיבית, ואת סעיף 4 לחוק למניעת הטרדה מינית, אשר קובע כי **"לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו"**. התנכלות מוגדרת כ"פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית" (סעיף 3(ב) לחוק), כאשר בפסיקה הובהר כי **"אין בלשון החוק דרישה כי מושא ההתנכלות יהיה העובדת אשר הוטרדה מינית או התלונה על הטרדה מינית. מקור ההתנכלות יכול להיות הטרדה מינית אשר הופנתה נגד עובדת אחרת"** (ע"ע (ארצי) 584/09 פלוני – אלמונית (25.8.10)).

המחוקק מצא לפיכך לנכון, במסגרת חוק שנועד למניעת הטרדה מינית, להקנות הגנה מפורשת וספציפית גם על מי שיסבול מ"התנכלות" כתוצאה מהגשת תלונה על הטרדה מינית או סיוע לתלונה כאמור, וזאת נוכח החשיבות הרבה שראה במיגור תופעת ההטרדות המיניות; בשל הכרה במציאות בה התנכלות מסוג זה עלולה להתרחש; ותוך הבנה כי התנכלות עלולה להרתיע מהגשת תלונות (כמו גם משיתוף פעולה של עדים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

פוטנציאליים) ובדרך זו לסכל את מטרת החוק (ע"ע (ארצי) 1567/04 **עיריית ירושלים - פלונית** (5.7.06)). בפסיקה הוכרה משמעותה החמורה של ההתנכלות, והאפשרות כי תתפרס על דרכים רבות של התנהגות לרבות איום, לחץ, הדרה, השמצה, פגיעה בזכויות ובתנאים ועוד (ראו את פסק דינה רחב היריעה של השופטת לאה גליקסמן ב-עב' (אזורי ת"א) 2755/05 **פרחי רצון - המכון למחקר ביולוגי בישראל** (13.12.12); להלן: **עניין רצון**; ערעורי הצדדים לבית הדין הארצי נמחקו – ע"ע (ארצי) 18578-01-13 מיום 12.2.15); כן ראו אצל אורית קמיר, **זה מטריד אותי - לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית**, 65 (2009).

21. המחוקק אף הטיל על מעסיקים חובות קונקרטיות למניעת הטרדה מינית והתנכלות, כחלק מחובתם לספק לעובדיהם סביבת עבודה נאותה ושוויונית השומרת על כבודם. בהתאם, קובע סעיף 7 לחוק כי מעסיק מחויב לנקוט באמצעים סבירים על מנת למנוע מקרים של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ולטפל בהם, ובמסגרת זו לקבוע דרך יעילה להגשת תלונות בגין הטרדה מינית והתנכלות ולבירורן; לטפל ביעילות בתלונות בגין הטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה; וכן לעשות כל שביכולתו **"כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות"** (לניתוח הסעיף ראו את ע"ע (ארצי) 51504-01-14 **אלמונית - פלוני** (8.9.15)). חובות אלו חלות, בהתאם לסעיף 11 לחוק, גם על המדינה כמעסיקה (וראו בקשר לכך גם את פרק 43.4 לתקשי"ר).

עוד ראוי לציין את התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998, ואת סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: **חוק שוויון ההזדמנויות**), הקובע כי מעסיק לא יפגע בעובדו בעניינים המנויים בסעיף 2 לאותו חוק **"או בכל דרך אחרת"**, בשל תלונה על הטרדה מינית ולרבות **"סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה..."**.

22. במקרה שלפנינו המערערת לא הפנתה כלל לסעיפי החוק והתקנות, ולא ניסתה לטעון כי המדינה הפרה את חובותיה מכוחם או לא טיפלה כראוי בפרשת ההטרדות המיניות. המערערת אמנם טענה באופן כוללני כי תלונותיה בדבר התנכלות לא טופלו כנדרש, אך לא פירטה והסבירה כיצד טענתה מתיישבת עם קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי, המבוססת כדבעי על חומר הראיות, בדבר טיפולה השוטף והאינטנסיבי של עו"ד שקד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

ז"ל – מטעם נציבות שירות המדינה - בתלונותיה (וראו בקשר לכך, בין היתר, את הנספחים הרבים לתצהירה של עו"ד טלילה שחר-רוזנפלד, אשר החליפה את עו"ד שקד ז"ל, ומדברים בעד עצמם). בצדק קבע לפיכך בית הדין האזורי כי נציבות שירות המדינה – בפרט באמצעות עו"ד רבקה שקד ז"ל – פעלה באופן יעיל, נמרץ וראוי על מנת לטפל בתלונותיה של המערערת, תוך ליוויה לכל אורך הדרך ותוך הגשת הליך משמעותי כנגד המנכ"ל בעקבות תלונותיה.

23. אנו דוחים גם את טענות המערערת המתבססות על עצם עריכתן של בדיקות לגבי דו"חות הנוכחות שלה ורכיבי השכר המשולמים לה. חומר הראיות מלמד כי בדיקות אלו החלו בדו"ח ביקורת של יחידת המשכורת מיום 8.2.99, היינו עוד **טרם** שהחלה פרשת ההטרדות המיניות. זאת ועוד, מכתבו של הבכיר מיום 19.12.99 בקשר לכך התבסס על דו"ח של מבקר אגף הכספים מיום 24.11.99 ופנייה שקדמה לכך מטעם סגן נציב שירות המדינה מיום 8.9.99, וממילא הוכח כי הבדיקה כלל לא היה יזומה על ידי המנכ"ל או הבכיר. המערערת הפנתה בקשר לכך למכתבה של הממונה על המשכורות במשרד מיום 21.12.99, בו כתבה בין היתר כי **"תמוה בעיני הדבר כי נעשתה בדיקה במשכורות ללא ידיעתי, כממונה על מח' משכורות"** – אך לא מצאנו כי יש בכך כדי ללמד על התנכלות כלפי המערערת (והבדיקה אף לא התמקדה במערערת בלבד).

מעורבותה של המערערת בליווי המתלוננות בפרשת ההטרדות המיניות אינה מקנה לה חסינות מפני עריכת בדיקות לגבי היקף השעות הנוספות המבוצע על ידה, דו"חות הנוכחות שלה או רכיבי השכר המשולמים לה, כל עוד בדיקות אלו נעשות באופן ענייני ולא כחלק מאכיפת נהלים בררנית וכתגובת נגד למעורבותה; בית הדין האזורי התרשם כי לא היה קשר כלשהו בין הבדיקות האמורות לבין מעורבותה של המערערת בפרשת ההטרדות המיניות, ולא מצאנו הצדקה להתערב בכך.

אשר להליך המשמעותי שננקט כנגד המערערת - כפי שעולה מהפירוט לעיל, המערערת הודתה באישומים שיוחסו לה בבית הדין למשמעת לרבות היעדרויות ללא אישור, אי החתמת שיעון נוכחות בניגוד לנהלים, ואף ביקור בכנסת בזמן שהצהירה על ימי מחלה. גם אם מערכת היחסים העכורה בין המערערת לבין הממונים עליה היא שהובילה אותה לביצוע עבירות המשמעת האמורות, וגם אם נצא מנקודת הנחה (הגם שבית הדין האזורי לא שוכנע בכך) שמערכת היחסים העכורה נוצרה בין היתר בשל מעורבותה של המערערת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

בפרשת ההטרדות המיניות – אין בכך משום הצדקה לביצוען של עבירות משמעת, ובהתאם אף בית המשפט העליון הותיר את הרשעתה של המערערת על כנה (על אף שערעורה בפניו התייחס גם לכך) והסתפק בהפחתת העונש. המערערת אינה זכאית לפיכך לפיצוי כלשהו על עצם פתיחתו של הליך משמעתי שהוגש כדין ומטעמים ענייניים ובו הורשעה לפי הודאתה, לאחר שעניינה הגיע לערכאה העליונה ביותר ובפניה נשמעו כלל טענותיה.

24. אנו מאשרים גם את קביעתו של בית הדין האזורי בנוגע לדחייתה של התביעה השנייה, שלא פורטה כדבעי ולא הוכחה כלל. המערערת העלתה טענותיה בקשר לכך באופן כוללני, ולא הצביעה על טעויות שנפלו בפסק הדין. לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעות לפיהן המערערת לא עמדה בנטל להוכיח את זכאותה לפיצוי בגין ימי חל"ת וחופשה שבחרה לנצל; את זכאותה לגמול שעות נוספות בגין שעות שלא בוצעו על ידה; את זכאותה לפיצוי בגין עיכוב בקבלת דרגה ואי מעבר לפנסיה תקציבית כתוצאה מההליך המשמעתי; את זכאותה להוצאות ריבית בגין הלוואות; ועוד.

25. אשר לטענותיה של המערערת בדבר התנכלויות חוזרות ונשנות של המנכ"ל והבכיר במהלך העבודה השוטפת, ראוי תחילה לשוב ולהדגיש כי להתנכלות פנים רבות, ולעיתים היא סמויה מהעין וקשה להציג לה ראיות חותכות. כך, ייתכן שתבוא לידי ביטוי בשינוי יחס, בהתנכרות, בהדרה חברתית, בהערות פוגעניות, בהיטפלות, ואף בהפעלה מגמתית של סמכויות ניהוליות - לרבות אכיפה בררנית של נהלים, או הטלת סנקציה בלתי מידתית על עובד שמעד או כשל בהיבט מסוים הקשור בעבודתו. לפיכך לא די במתן הסבר משכנע על פניו (או "תירוץ" בלשונו של ב"כ המערערת) לכל אחד מהנושאים הקונקרטיים עליהם הלינה המערערת (העברה לחדר אחר, אי אספקת מחשב, אי אישור חופשה, אי אישור דו"חות וכיו"ב), שכן לעיתים יש חשיבות גם לתמונה בכללותה, להצטברותם של האירועים השונים, לקשר ביניהם ולהשלכותיהם (וראו גם בקשר לכך את עניין רצון). מדובר בבחינה עובדתית ביסודה, הנסמכת על פאזל שלם של ראיות לרבות נסיבתיות, וככזו מסורה בראש ובראשונה לערכאה הדייונית.

אף אין צורך להוכיח כוונה להתנכל (כשם שאין צורך להוכיח כוונה להפלות - דב"ע (ארצי) נו/129-3 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1997); ע"ע (ארצי) 203/09 רשת הגנים של אגודת ישראל – שמחה בוסי (2.10.11)), אך על בית הדין להתרשם כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

"מקור הפגיעה" (כלשונו של סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות) הוא התלונה בהטרדה מינית או הסיוע לה (וזאת גם אם אין זה המקור היחידי לאותה פגיעה).

26. עוד ראוי להפנות לסעיף 9(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות, הקובע כי "בתובענה של עובד או דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעביד כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א)". המערערת לא טענה להעברת הנטל למשיבים מכוח סעיף זה, וממילא לא התאפשר למשיבים להתייחס לשאלת חלותו (לפרשנותו ודרך החלתו ראו בעניין רצון). עם זאת על פני הדברים, בהעדר מחלוקת על כך שהמערערת הגישה סיוע למתלוננות בפרשת ההטרדות המיניות - יש יסוד לדעה כי חל סעיף 9(ב), ומכוחו מועבר הנטל למדינה להוכיח כי המערערת לא נפגעה בשל הסיוע שנתנה למתלוננות.

במאמר מוסגר נציין כי לא בכדי הורה המחוקק על העברת הנטל, נוכח הקושי הראייתי להוכיח מעשי התנכלות וקימו של קשר בינם לבין התלונה או הסיוע לה; נוכח הקלות היחסית בה ניתן להסוות התנכלות כאקט ניהולי לגיטימי כביכול; נוכח הרצון לעודד מעורבות פעילה של עובדים בבירור תלונות, מבלי שיחששו כי יבולע להם כתוצאה מכך; וכאשר יש חשיבות שהגנה זו על עובדים שנטלו חלק בבירור תלונות תיראה גם כלפי חוץ, כחלק מהמסר שביקש המחוקק להעביר לציבור.

27. בענייננו, ואף בלא להידרש לשאלת חלותו של סעיף 9(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות, אנו סבורים כי בנסיבות המקרה עבר הנטל למדינה להוכיח כי לא הייתה התנכלות. זאת, נוכח העדר המחלוקת על כך שהמערערת נטלה חלק פעיל בסיוע למתלוננות בפרשת ההטרדות המיניות, וכאשר לא הייתה מחלוקת ממשית כי במקביל לכך אירעו אירועים שונים שהרעו לכאורה את תנאי עבודתה, לרבות העברתה לתפקיד אחר (אמנם בהסכמתה אך לטענתה מבלי לצקת בו תוכן), העברתה לחדר אחר, סירוב לאשר חופשה, ניכוי שכר בשל היעדרויות (לטענתה מבלי לעשות מאמץ מספיק לברר את סיבתן), ואי אישור דו"חות הנוכחות שלה לצורך תשלום שעות נוספות, אש"ל והוצאות רכב.

לטעמנו, גם ללא העברת נטל "פורמאלית" בהתבסס על סעיף 9(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות, אירועים אלו מעבירים את הנטל למדינה, להוכיח כי אין מדובר בהתנכלות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

על רקע סיועה של המערערת למתלוננות. העברת הנטל מקבלת משנה תוקף בהתחשב בסמיכות הזמנים בין תחילת הטיפול בפרשת ההטרדות המיניות לבין השינוי במעמדה של המערערת והפגיעה בתנאי עבודתה כמפורט לעיל; בהיסטוריה התעסוקתית שלה אשר הייתה ללא רבב; ובמספר האירועים שהרעו לכאורה את תנאי עבודתה של המערערת וסמיכותם זה לזה. בהקשר זה אף לא די בטענת הגנה בדבר "מערכת יחסים עכורה", שכן יש לבחון האם הסיוע למתלוננות אינו בין הסיבות להרעת היחסים, והאם תגובות בלתי מידתיות של המערערת - שהחריפו את מערכת היחסים - לא היוו למעשה תגובה להתנכלות כלפיה.

28. בית הדין האזורי אמנם לא העביר את הנטל למשיבים כמפורט לעיל, אך קבע באופן ברור - לאחר מספר דיוני הוכחות, שמיעת עדים רבים ועיון במאות רבות של מסמכים - כי המנכ"ל והבכיר לא התנכלו למערערת (אם כי התנהלו כלפיה באופן לא ראוי במספר היבטים, כפי שיפורט להלן), וכי למרבית האירועים עליהם הלינה המערערת ניתן הסבר מספק. מדובר בקביעה עובדתית הנשענת על התרשמותו הבלתי אמצעית של מותב בית הדין ממכלול הראיות והעדויות שהוצגו בפניו, לרבות קביעות מהימנות בהתייחס לעדותה של המערערת (לגביה צוין במפורש, במספר הזדמנויות לאורך פסק הדין, כי לא דייקה בעדותה ואף "הגזימה"). בית הדין שוכנע כי חלק מתלונותיה של המערערת לא הוכחו כלל (דוגמת הטענה בדבר פינוי חפציה בשקית אשפה); מחלק אחר של הטענות חזרה בה (דוגמת הטענה לפגיעה ברכבה); וחלק נוסף (דוגמת התלונה בדבר העברתה לחדר אחר כתוצאה משינוי תפקידה) נגע להתנהלות שגרתית ולגיטימית, כאשר המערערת ייחסה כל פעולה לסברתה הסובייקטיבית כי מתנכלים לה, מבלי שהיה לכך יסוד אובייקטיבי.

בית הדין שוכנע עוד כי לפחות בחלקה נבעה מערכת היחסים העכורה מהתנהלותה של המערערת עצמה. נזכיר בקשר לכך כי במקביל לפרשת ההטרדות המיניות אירעו שינויים משמעותיים נוספים במשרד לרבות חילופים תכופים של מנכ"לים, שינוי מוסכם בתפקידה של המערערת (נוכח סיום עבודתו של המנכ"ל לו שימשה כעוזרת) והחלטת ממשלה בדבר שינויים במשרד, וניתן להניח כי גם שינויים אלה תרמו את חלקם לחשדנות ההדדית. לפיכך גם אם שררה אווירה קשה במשרד אותה עת, גם אם ניתן גיבוי לא ראוי לנאשם וגם אם בוצעה התנכלות כלפי מעורבים אחרים בפרשת ההטרדות המיניות (כפי שעולה לכאורה מפסק דינו של בית משפט השלום, מבלי להפנות אצבע מאשימה כלפי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

המנכ"ל והבכיר (דווקא) - לא נובע מכך בהכרח כי בוצעה התנכלות גם כלפי המערערת, ובית הדין התרשם כי במרבית טרוניותיה אין ממש וכי התנהלותה שלה תרמה תרומה ממשית למערכת היחסים העכורה. מדובר בקביעה עובדתית מובהקת, ולא מצאנו כי הובאה הצדקה מספקת להתערבות בה על ידי ערכאת הערעור אשר לא התרשמה מהעדויות.

29. בית הדין האזורי הוסיף וקבע כי יש ממש בחלק **מסוים** (קטן יחסית) מתלוונותיה של המערערת, וכי המנכ"ל והבכיר התנהגו כלפיה באופן **לא ראוי** בנוגע למספר היבטים: אי העברת דו"חות שעות, אש"ל והוצאות רכב באופן שגרם לעיכוב בתשלום שכרה (כאשר המערערת תרמה לכך בהתנהלותה נוכח אי הקפדתה על החתמת שעות נוכחות, כפי שעולה מפסק הדין המשמעותי שניתן בעניינה); אי העמדת מחשב לשימושה תוך "היתממות" בקשר לכך (כאשר המערערת תרמה לכך בהתנהלותה נוכח סירובה להחזיר את המחשב הנייד שהיה בשימושה); וכן ניכויי שכר נוכח היעדרויות, "**מבלי שנראה כי נעשה ניסיון למצוא פתרון אחר שפוגע פחות במקור לחמה של התובעת**" (תוך שגם לכך תרמה המערערת, באי העברת אישורי מחלה ובקשות לחופשה כמתחייב). בית הדין אמנם קבע כי לא הייתה זו "התנכלות" כתוצאה מפרשת ההטרדות המיניות, אך קבע במפורש כי הייתה זו "**התנהלות לא תקינה**" ואף "**לא ראויה**".

לטעמנו, בהתחשב בכל האמור לעיל, הנטל מוטל היה על המשיבים להוכיח כי התנהלותם הבלתי תקינה כלפי המערערת לא הייתה קשורה (גם אם במידה מסוימת) לתפקיד שלקחה על עצמה בפרשת ההטרדות המיניות, ובנטל זה איננו סבורים כי עמדו. בהתחשב באווירה הקשה ששררה במשרד סביב פרשת ההטרדות המיניות, ובגיבוי שניתן על ידי המנכ"ל והבכיר לנאשם (כפי שעולה גם מחתימתם על מכתב התמיכה בו), אין זה סביר כי מערכת היחסים העכורה הייתה מנותקת לחלוטין ממעורבותה של המערערת בפרשת ההטרדות המיניות, ולא בכדי החלה בסמוך אליה על אף שעד לאותו מועד נחשבה המערערת כעובדת מוערכת. משמעות הדברים היא כי יש הצדקה להתערב במסקנתו המשפטית של בית הדין האזורי ולקבוע כי הוכחה התנכלות ביחס לאותם היבטים לגביהם קבע בית הדין האזורי כי התנהלותם של המנכ"ל והבכיר כלפי המערערת הייתה בלתי ראויה. עם זאת, ראוי להדגיש כי ההתנכלות אינה כלל ועיקר בהיקף שנטען על ידי המערערת, ואף לא שוכנענו כי למנכ"ל ולבכיר הייתה "כוונה" להתנכל למערערת ולמנוע בדרך זו את המשך מעורבותה בפרשת ההטרדות המיניות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

30. סעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית קבע בתקופה הרלוונטית כי "הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות", וכי "בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך של 50,000 ₪, ללא הוכחת נזק" (סכום שעודכן בהתאם לעליית המדד; לכללים המנחים לקביעת פיצוי על פי סעיף 6 על סעיפיו השונים ראו את ע"ע (ארצי) 697/09 פלונית - אלמוני (30.10.11); ע"ע (ארצי) 40496-05-10 פלונית - אלמוני (2.1.12); ע"ע (ארצי) 14040-04-12 פלונית - אלמוני (7.10.14); בג"צ 9582/10 פלונית נ' בית הדין הארצי לעבודה (11.6.12)). על בסיס סעיף זה ולאחר שקילת מכלול הנסיבות כפי שפורטו בהרחבה בפסק דינו של בית הדין האזורי, אנו סבורים כי על המדינה לפצות את המערערת בסך של 55,000 ₪ כפיצוי ללא הוכחת נזק (לא שוכנענו כי הוכח נזק ממוני), וכי על המנכ"ל והבכיר לפצותה בסך של 5,000 ₪ כל אחד.

חיובה של המדינה הנו מכוח סעיף 7(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית, כיוון שבנושאים בהם הוכחה התנהלות לא תקינה כמפורט לעיל - ההתנכלות לא טופלה ביעילות מספקת (על אף מאמציה של עו"ד שקד ז"ל), ולא נעשה כל הדרוש לצורך תיקון הפגיעה במערערת כתוצאה מכך (אם כי המערערת לא הוכיחה נזק כלכלי ישיר). חיובם האישי של המנכ"ל והבכיר נובע ישירות מסעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית נוכח קביעתנו כי ביצעו כלפי המערערת התנכלות, והסכום הנמוך בו חויבו נובע מכלל קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, לרבות הקביעה בדבר תרומתה המשמעותית של המערערת עצמה להתנהלות הבלתי תקינה. המערערת טענה את טענותיה כלפי המנכ"ל והבכיר כמקשה אחת ולא הפרידה בדרישת הפיצוי לגבי כל אחד מהם, ולכן סכום הפיצוי שקבענו לגביהם הוא זהה.

איננו סבורים כי סכום הפיצוי "מתקזז" מול סכום ההוצאות שראוי היה לפסוק לחובת המערערת בגין דרך ניהול ההליך על ידה; גם אם המערערת (שהחליפה פעמיים ייצוג והגישה לראשונה את פירוט רכיבי התביעה השנייה כארבע שנים לאחר הגשתה) גרמה לעיכוב ההליכים וסרבולם באופן שהצדיק פסיקת הוצאות כנגדה – איננו סבורים כי הן מגיעות לגובה הפיצוי שיש לפסוק לה כמפורט לעיל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 17796-07-13

31. **סוף דבר** – הערעור מתקבל בחלקו, כמפורט לעיל. קבענו כי המנכ"ל והבכיר ביצעו התנכלות כלפי המערערת, אך בהיקף קטן משמעותית מהנטען על ידה. לאור זאת, על המשיבים לפצות את המערערת בסכומים שנקבעו על ידינו בסעיף 30 לעיל.

אשר להוצאות – בהתחשב בהוצאות שראוי היה לפסוק לחובת המערערת בגין ההליך בבית הדין האזורי (בהתחשב בסרבול ההליך וכן הפער הגדול בין סכומי התביעה לבין הסכום שנפסק לזכותה), לא מצאנו הצדקה לפסיקת הוצאות לזכות המערערת בהליך הערעור. עם זאת אנו מבטלים את ההוצאות בסך של 7,000 ₪ שהוטלו על המערערת במסגרת החלטה מיום 31.3.15, לאור תצהירה של ב"כ המערערת המלמד כי נעדרה מהדיון אותו יום בשל אי קבלת החלטת בית הדין על מועד הדיון.

נוכח החשיבות שראינו בפרסומו של פסק דין זה נוכח היבטיו העקרוניים, ולאחר שנשמעו עמדות הצדדים בקשר לכך, פסק דין זה אושר לפרסום תוך חיסוי שמות המעורבים וכן פרטים מזהים.

נוסח מקורי ניתן ביום י"ז באדר ב', תשע"ו (27 במרץ, 2016) ונשלח אל הצדדים. נוסח לפרסום נחתם ביום ט"ז סיוון תשע"ו (22 יוני 2016) בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

נטע רות,
שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

רונית רוזנפלד,
שופטת, אב"ד

מר אמנון גדעון,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר איתן כרמון,
נציג ציבור (עובדים)