



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

<u>המערער והמשיב שכנגד בע"ע 432/07</u>	פלוני
	-
<u>המשיבה והמערערת שכנגד בע"ע 432/07</u>	אלמונית
	-
<u>המערערת והמשיבה שכנגד בע"ע 439/07</u>	אלמונית
	-
<u>המשיב והמערער שכנגד בע"ע 439/07</u>	פלוני
	-
<u>משיבה פורמלית (בשני הערעורים)</u>	מדינת ישראל

בפני: הנשיא סטיב אדלר, השופט יגאל פליטמן, השופט שמואל צור
נציג עובדים מר עוזר כרמי, נציג מעבידים מר יורם בליזובסקי

בשם פלוני: עו"ד דרור ארד-אילון

בשם אלמונית: עו"ד דב גורטלר

פסק-דין

השופט שמואל צור

פתח דבר

1. בבית הדין האזורי בירושלים התבררה תביעה שהגישה אלמונית, עובדת רשות המסים (להלן - **העובדת**), נגד פלוני שהיה ממונה עליה במקום העבודה (להלן - **הממונה**), לתשלום פיצוי כספי בסכום של 150,000 ש"ח. עילות התביעה היו הטרדות מיניות בעבודה ומעשי התנכלות מצד הממונה, לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח - 1998 (להלן - **החוק למניעת הטרדה מינית** או **החוק**). העובדת הגישה את התביעה גם נגד המדינה כמעסיקתה. במהלך הדיון בבית הדין האזורי הגיעו העובדת והמדינה להסכם של פשרה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

לפיו שילמה המדינה לעובדת פיצוי כולל וחד פעמי בסך של 30,000 ש"ח מבלי להודות באחריות. להסכם זה ניתן תוקף של פסק דין.

בפסק דינו של בית הדין האזורי בין הצדדים שבפנינו (השופטת אורנית אגסי ונציגי הציבור מר מיכאל בר-און ומר מנחם כהן; עב 1050/04), נדחתה תביעת העובדת נגד הממונה שהתבססה על עילת הטרדה מינית. לעומת זאת, התקבלה תביעת העובדת בעילה של התנכלות. בית הדין קבע, בדעת רוב, כי מעשי ההתנכלות מצד הממונה היו ברף נמוך וחייב אותו לשלם לעובדת פיצוי בסך של 15,000 ש"ח. בנוסף, חייב בית הדין את הממונה לשלם לעובדת שכר טרחת עו"ד בסכום של 5,000 ש"ח.

2. הממונה והעובדת ערערו על פסק הדין. ערעורו של הממונה (ע"ע 432/07) מתייחס לעצם קבלת התביעה בעילה של התנכלויות ולחלופין לעניין גובה הפיצוי. במסגרת ערעור זה הגישה העובדת ערעור שכנגד הכולל השגות על פסיקת בית הדין האזורי בעניין ההתנכלות.

ערעור העובדת (ע"ע 439/07) מתייחס לדחיית תביעתה בעילה של הטרדה מינית. במסגרת ערעור זה הגיש הממונה ערעור שכנגד בעניין דחיית בקשתו למחיקת סעיפים בכתב התביעה בשל התיישנות בכל הקשור לאירוע מיום 3.1.01.

נפתח בתיאור הרקע העובדתי, נעמוד על עיקרי הדיון בבית הדין האזורי ופסק דינו ועל טענות הצדדים בערעורים. לאחר מכן נפנה למסגרת המשפטית וליישומה על העניין שבפנינו.

הרקע העובדתי

3. וזו השתלשלות הדברים הצריכה לענייננו, כפי שעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי ומכלל החומר שהובא בפנינו:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

- א. העובדת, רואת חשבון במקצועה, החלה לעבוד באגף מס הכנסה ומיסוי מקרקעין בנציבות מס הכנסה (להלן - הנציבות) בשנת 1990. בשנת 1993 שובצה העובדת במחלקת שומת מקרקעין בנציבות והחל משנת 1996 היא הועסקה בתפקיד של מפקחת במחלקת שומת מקרקעין. חוות הדעת התקופתיות על המשיבה לשנים 1998-1999 היו טובות מאוד.
- ב. הממונה, כלכלן בהשכלתו, החל את עבודתו בנציבות בשנת 1990. בין השנים 1995 - 2000 כיהן הממונה כמנהל תחום ביקורת פנים בנציבות. בשנת 1990 הכירו העובדת והממונה בקורס מפקחים של אגף מס הכנסה. באותה תקופה היה ביניהם קשר אינטימי חד פעמי ומאז התראו מפעם לפעם, ללא קשר מיוחד.
- ג. בחודש אוגוסט 2000 מונתה העובדת לתפקיד ממונה שמאי מחוז לתקופה של חצי שנה. חודש לאחר מכן מונה הממונה לתפקיד מנהל מחלקת שומת מקרקעין והיה הממונה הישיר עליה. באותה תקופה, היו הממונה והעובדת נשואים לבני זוג.
- ד. בחודש יוני 2001 הגישה העובדת במשטרה תלונה נגד הממונה על הטרדה מינית (מוצג נ/15). בתלונה נאמר, בין היתר, כי ביום 3.1.01, במהלך פגישה אישית ביניהם במשרדו של הממונה, הוא אמר לה כי היא "מעוררת בו חשק", "בא לו עליה", "בואי נפסיק לעבוד, יש דברים טובים יותר לעשות" וכי הוא מעוניין לקיים עימה יחסי מין. העובדת טענה כי הבהירה לממונה מייד ובאופן חד משמעי שהיא אינה מעוניינת בכל קשר מיני או אחר עמו החורג ממסגרת יחסי העבודה. עוד טענה העובדת כי באותו ערב היא התקשרה לחברה לעבודה והשאירה לה הודעה במשיבון ולמחרת סיפרה לה על האירוע. בין החודשים ינואר-מרץ 2001, במהלך פגישות עבודה שוטפות בין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

הממונה לעובדת, המשיך הממונה להעיר לה ולהציע לה הצעות בעלות אופי מיני.

בחקירתו במשטרה טען הממונה כי מעולם לא הטריד מינית את העובדת והפגישות שהתקיימו ביניהם היו על רקע מקצועי ונסבו על ענייני עבודה שוטפים. עוד טען הממונה כי היחסים המתוחים בינו לבין העובדת החלו מיום כניסתו לתפקיד. לטענתו, העובדת סירבה לקבל את מרותו, את הנחיותיו ואת דרכי הניהול שהנהיג במחלקה.

בסופו של דבר נסגר התיק הפלילי נגד המערער מחוסר ראיות מספיקות.

ה. ביום 8.8.01 פנתה העובדת למר צדוק ארבל, סגן נציב למינהל ומשאבי אנוש בבקשה להפריד בינה לבין הממונה בטענה על התנכלויות מצידו מאז הגשת התלונה במשטרה. כחודש לאחר מכן השיב מר ארבל לעובדת כי העביר את בקשתה לטיפולו של הממונה על התביעה והמשמעת בנציבות. במקביל פנה הממונה אל הממונה עליו מר אהרון אליהו, סגן נציב מס הכנסה לענייני מיסוי מקרקעין, בטענה כי מאז כניסתו לתפקיד פעלה העובדת בניגוד להנחיותיו ולמדיניות שהנהיג במחלקה.

ו. ביום 23.9.01 התקיים מכרז למשרה של ממונה (שמאי מחוזי). העובדת הגישה מועמדות לתפקיד, אך למשרה נבחרה עובדת אחרת, אליה פנה הממונה בהצעה להגיש מועמדות.

ז. ביום 16.12.02 פנתה העובדת לממונה בבקשה לסייע לה בקידום לדרגת מפקח ראשי. ביום 5.3.03 השיב לה הממונה כי אין היא "עומדת בנורמות ובקריטריונים לקידום המבוקש".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

ח. העובדת פנתה לנציבת מס הכנסה ומיסוי מקרקעין בבקשה שתבדוק את החלטת הממונה שלא לאשר את קידומה (מכתב של המשיבה מיום 16.12.02). פניה זו לא נענתה.

ט. בין לבין, הועברה תלונתה הפלילית של העובדת נגד הממונה לפסים משמעותיים ובחודש מארס 2003 החליטה נציבות שירות המדינה להמליץ לנציבות מס הכנסה לנקוט נגד הממונה אמצעי משמעת של נזיפה. במסגרת זו לא נמצאו ראיות לביסוס טענת ההתנכלות.

י. בחודש אפריל 2003 הועברה העובדת, בהסכמתה, למחלקת השומה בנציבות, שם לא היתה כפופה למערער וביום 1.11.03 היא קודמה לתפקיד ממונה (מפקח ראשי).

יא. ביום 5.1.04 הגישה העובדת לבית הדין האזורי בירושלים תביעה נגד הממונה לפיצוי כספי בסך של 150,000 ש"ח. בתביעה טענה העובדת כי הממונה הטריד אותה מינית בהיותו ממונה עליה וכי בעקבות דחיית הצעותיו המיניות ותלונתה במשטרה התנכל לה וגרם לה נזקים חמורים במישור הנפשי, המקצועי, הקידום האישי והכספי. התביעה הוגשה לפי סעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית ולפי פקודת הנזיקין (עב 1050/04). העובדת טענה כי ההטרדה המינית מצד הממונה בוצעה תוך ניצול יחסי מרות ופגיעה בכבוד האדם, פגיעה של ממש בעתידה המקצועי ותנאי עבודתה וכן פגיעה בשמה הטוב.

יב. העובדת הגישה את התביעה גם נגד המדינה כמעסיקה. כפי שנאמר, העובדת והמדינה הגיעו להסכם של פשרה לפיו שולם לעובדת סכום כולל אחד פעמי בסך של 30,000 ש"ח, מבלי שמי מהצדדים ייחשב כמודה בטענות הצד שכנגד. להסכם זה ניתן תוקף של פסק דין ביום 19.12.04.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

יג. אשר לתביעה נגד הממונה, העובדת טענה בבית הדין האזורי כי, במהלך פגישה ביניהם מיום 3.1.01, הטריד אותה הממונה מינית בכך שחזר מספר פעמים על אמירות בעלות אופי מיני וניסה לשכנעה כי "יש להפריד בין עבודה ליחסים אישיים" וכי בני הזוג של שניהם "לא צריכים לדעת מזה". לטענת העובדת היא הבהירה לממונה באופן חד משמעי שאין היא מעוניינת בכל קשר מיני עימו. עוד טענה העובדת כי הדבר קרה גם בפגישות שוטפות בענייני עבודה במהלך חודשים ינואר-מרץ 2001, בהן הציע לה הממונה "לפתוח את הישיבה בנשיקה", ציין בפניה כי "אינו יכול להתרכז" ועוד.

אשר לתביעה על התנכלויות מצד הממונה, טענה העובדת כי אלה פגעו בה בכך שנמנע ממנה לצאת להשתלמויות, שנערמו קשיים לקבלת אישורים הקשורים לדוחות אש"ל, שתיקים ופרוייקטים שהיו בטיפול הועברו לטיפולם של עובדים אחרים ועוד. לטענתה, העניין המשיך עד חודש אפריל 2003, מועד בו עברה, מאין ברירה, למחלקה אחרת בנציבות.

יד. הממונה חלק על טענות העובדת על הפגישה בין השניים מיום 3.1.01, על הטרדות מיניות בחדשים ינואר - מרץ 2001 ועל התנכלויות. לטענתו, הוא מעולם לא הטריד מינית את המשיבה ולא התנכל לה. לטענתו, פגישותיהם המקצועיות היו קורקטיות וללא שיחות אישיות מן העבר. לטענתו, הרקע לטענותיה של העובדת כלפיו היה סירובה לקבל את מרותו כמנהל, את הנחיותיו ואת דרכי ניהולו את המחלקה. הממונה הוסיף וטען כי מימו הראשון בתפקיד הוא נתקל בהתנהגות מרדנית של העובדת אשר עשתה כל שבידה כדי להכשילו במילוי תפקידו ובפיקוחו המקצועי על עבודתה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

המסגרת המשפטית

4. שלוש שאלות עמדו לדיון בבית הדין האזורי ובפנינו והן: האחת - האם העובדת הוטרדה מינית במהלך הפגישה שהתקיימה ביום 3.1.01 והאם ניתן לראות בהתבטאויות הממונה כלפיה באותה פגישה כמעשה של הטרדה מינית, כהגדרה בסעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק למניעת הטרדה מינית; השניה - האם הוטרדה העובדת מינית במהלך החודשים ינואר - מרץ 2001; והשלישית - האם סבלה העובדת מהתנכלויות מצד המערער הנובעות מתלונתה על הטרדה מינית במובן סעיף 3(ב) לחוק.

5. סעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע שורה של מעשים המהווים הטרדה מינית, לאמור:

"הטרדה מינית והתנכלות"

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

(1) סחיטה באיומים, כמשמעותה 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;



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

...

(ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית".

כפי שניתן לראות מהוראות החוק, "הטרדה מינית" לפי החלופה השלישית של סעיף 3(א), מתקיימת על רקע של "הצעות חוזרות בעלות אופי מיני..." והטרדה מינית לפי החלופה הרביעית מתקיימת על רקע של "התייחסויות חוזרות המופנות לאדם...". בקשר לכך מתעוררת השאלה האם התנאי של "הצעות חוזרות" או "התייחסויות חוזרות" צריך להתקיים במספר אירועים שונים ונפרדים או שהוא יכול להתקיים גם במהלכו של אירוע אחד.

שאלת ההתנכלות היא, בעיקרה, עובדתית.

פסק הדין של בית הדין האזורי

6. בית הדין האזורי בחן את טענות הצדדים והעדויות מטעמם, את הוראות החוק וההלכה הפסוקה, ודחה את תביעת העובדת המבוססת על הטרדה מינית.

אשר לטענות על הטרדה מינית במהלך הפגישה מיום 3.1.01, קיבל בית הדין את הגרסה העובדתית של העובדת לעניין עצם הפגישה ותוכנה וקבע כי במהלכה אכן העיר לה הממונה הערות בעלות אופי מיני והציע לה לקיים איתו יחסי מין. בקשר לכך העדיף בית הדין האזורי את עדות העובדת והעדים מטעמה על פני עדות הממונה. בית הדין קבע כי גרסת העובדת היתה עקבית ומהימנה לעומת זו של הממונה שהיתה בלתי משכנעת, עוררה תמיהות וללא בסיס ראייתי. כמו כן קבע בית הדין כי הממונה לא הציג ראיות לביסוס טענתו על התנהלות בלתי ממושמת של העובדת. חיזוק למסקנה זו מצא בית הדין, בין היתר, בעדותו של מר אליהו לפיה בין הממונה לעובדת לא התפתחה מערכת יחסים חריגה שהצריכה את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

התערבותו. כמו כן נקבע כי גרסת הממונה בהודעתו במשטרה מעוררת תמיהות ואינה תואמת את גרסתו בעדותו.

עם זאת בחן בית הדין האזורי את יסודות ההגדרה של "הטרדה מינית" לפי סעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק וסבר כי התבטאויותיו המילוליות של הממונה כלפי העובדת ביום 3.1.01 אינן בבחינת "הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות". בקשר לכך קבע בית הדין האזורי כי התרחש אירוע "חד פעמי" שבו הממונה הציע לעובדת לקיים איתו יחסי מין והעיר הערות הנושאות אופי מיני, ומכאן שאין מדובר בהצעות "חוזרות", העולות כדי "הטרדה מינית" כהגדרתה בחוק.

עוד קבע בית הדין האזורי כי אמנם התנהגות הממונה לא היתה הולמת, אך לא ניתן לראות בהצעה חד פעמית לקיים יחסי מין משום התייחסות מבזה או משפילה חד פעמית כהגדרתה בסעיף 3(א)(5) לחוק, זאת לאור העובדה שבעבר היה קשר אינטימי בין הצדדים. חיזוק למסקנה בדבר העדר השפלה מצא בית הדין בדבריה של העובדת אשר לא תיארה את החוויה שעברה כ"משפילה" או "מבזה", אלא רק הסבירה כי יצאה מהפגישה "פגועה, מוטרדת, מודאגת ומלאת חששות מן הצפוי בעתיד". בנוסף, מצא בית הדין כי יש לראות בהתבטאויות של הממונה - גם אם נאמרו באופן חד פעמי - משום התנהגות שאינה הולמת ואינה עולה בקנה אחד עם המצופה ממנהל.

7. אשר לתביעה על הטרדה מינית במהלך החדשים ינואר - מרץ 2001, קבע בית הדין האזורי כי העובדת לא הוכיחה שהממונה המשיך להציע לה הצעות בעלות אופי מיני במהלך חודשים אלה. בקשר לכך נקבע כי גרסתה של העובדת היתה כללית והיא נמנעה, בתצהירה ואף בחקירתה הנגדית, מלפרט את האירועים הנטענים.

8. בהתייחס לתביעה על התנכלות, קבע בית הדין האזורי כי העובדת סבלה מהתנכלויות הנובעות מתלונתה במשטרה על הטרדה מינית. בקשר לכך קבע בית הדין כי היה על המדינה כמעסיקה להפריד בין הממונה לעובדת ולפעול



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

לצמצום נקודות החיכוך ביניהם. לפיכך, במסגרת הסכם פשרה הסכימה המדינה לשלם לעובדת פיצוי בסך של 30,000 ש"ח.

אשר לממונה, נקבע כי התנהגותו כלפי העובדת היתה נגועה לעתים בשיקולים לא ענייניים וראוי היה במקרים רבים שיימנע מלהחליט בענייניה, לאור התלונה שהוגשה נגדו ומערכת היחסים המתוחה ביניהם. כן נקבע כי הוכח שהממונה, לאחר שהוגשה נגדו תלונה על הטרדה מינית, העביר תיקים ונושאים בעלי חשיבות ומשקל שהיו בטיפול של העובדת לעובדים אחרים ובכך פגע במקצועיותה, בקשרי העבודה שלה ובמוניטין שצברה. לדעת בית הדין, למרות שהיה מדובר בהחלטות במסגרת שיקול דעתו של הממונה, ראוי היה כי לא יחליט בעניינים אלה אלא יעבירם לממונים עליו. עוד נקבע כי החלטת הממונה שלא להמליץ על העובדת לדרגת מפקח ראשי התבססה על שיקולים לא ענייניים ולא סבירים וכי הוא השתמש בנימוקים לא מבוססים על מנת למנוע את קידומה. כמו כן קבע בית הדין האזורי כי הממונה הציג את העובדת בפני הממונים עליה כבלתי ממושמעת, המסרבת לקבל את מרותו ובכך פגע בשמה הטוב ובקידומה המקצועי. עם זאת נקבע כי חלק מהמחלוקות נגרמו בשל הסגנון הניהולי הריכוזי והקפדני של הממונה ולא היו קשורות לתלונתה של העובדת. בסופו של דבר חייב בית הדין האזורי את הממונה לפצות את העובדת על מעשי ההתנכלות בסכום של 15,000 ש"ח. פסיקה זו התקבלה בדעת רוב של השופטת אגסי ונציג ציבור מר כהן, כנגד דעתו החולקת של נציג הציבור מר בר-און אשר סבר שהפיצוי בו חויבה המדינה מכסה גם כל חיוב של הממונה על התנכלות. בנוסף, חייב בית הדין את הממונה לשלם לעובדת הוצאות משפט בסך 5,000 ש"ח.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

הערעורים

ערעור הממונה (ע"ע 432/07)

9. הערעור של הממונה נסב על קבלת התביעה נגדו בעילה של התנכלות. לטענתו, משעה שהתברר כי תלונתה של העובדת אינה מבוססת, לא היה מקום לקבוע שקמה לה עילה של התנכלות מכוח החוק. עוד טוען הממונה כי היה על בית הדין לדחות את טענת ההתנכלות על יסוד הראיות והעדויות שהובאו בפניו. לטענתו, פעולותיו היו פעולות ניהוליות שנעשו בסמכות ובאישור הממונים והפיצוי ששולם לעובדת במסגרת הסכם הפשרה עם המדינה מהווה פיצוי על התנכלות. מוסיף הממונה וטוען כי לא הוכח ששיהוי בקידומה המקצועי של המשיבה נעשה עקב פעולותיו. לטענתו, העובדת לא עמדה בקריטריונים לקידום והחלטה שלא לקדמה התקבלה על ידי נציבת מס הכנסה ולא על ידו. בנסיבות אלה, כך טוען הממונה, לא היה מקום לפסוק לחובתו פיצוי כלשהו. לחלופין מבקש הממונה לבטל או להקטין את סכום הפיצוי בו חוייב ולחייב את המשיבה בהוצאות משפט בשתי הערכאות.
10. במסגרת ערעורו ביקש הממונה להגיש ראיות נוספות (בש"א 853/07). הבקשה מתייחסת לכרטיס נוכחותו במקום העבודה ביום 24.6.01, יומנו לשנים 2000-2001, היום מיום 3.1.01 וכן תכתובת דואר אלקטרוני עם אנשי המחשבים במשרדו בעניין היוםן הממוחשב.
11. בערעור שכנגד לערעור הממונה, מעלה העובדת טענות נגד קבלת תביעתה באורח חלקי. לטענתה, היה מקום לאמץ את גירסתה ולקבל את תביעתה לפיצוי על התנכלות במלואה. העובדת טוענת כי הממונה התנכל לה באופן חמור ושיטתי וגרם לה נזק ממשי - כספי, מקצועי ונפשי, משך תקופה ארוכה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

בנסיבות אלה, מבקשת העובדת לפסוק לה פיצוי כספי גבוה מזה שקבע בי הדין האזורי על התנכלות.

ערעור העובדת (ע"ע 439/07)

12. בערעור שהגישה מלינה העובדת, בעיקרו של דבר, על קביעותיו המשפטיות של בית הדין האזורי כי באירוע מיום 3.1.01 לא התקיימו היסודות של "הצעות חוזרות" או של "התייחסויות חוזרות" לפי סעיפים 3(א)(3) ו-4 לחוק. לטענתה, הצעות חוזרות יכולות להתרחש גם במהלך פרק זמן קצר, במהלך במפגש אחד ולא חייבים להתקיים מספר אירועים נפרדים כדי לקיים את התנאי של "הצעות חוזרות". לחילופין טוענת העובדת כי התבטאויות הממונה כלפיה הן בבחינת "התייחסות מבזה או משפילה" במונח סעיף 3(א)(5) לחוק. לטענתה, לעניין זה יש לבחון את אמירות הממונה על רקע הנסיבות המיוחדות של כל המקרה ולא באספקלריה מילולית בלבד. לטענתה, כך יש לבחון גם דברים הנאמרים לעניין הטרדה מינית, במיוחד במקום עבודה. לטענתה, ספק אם יש כלל צורך בדרישת "הצעה חוזרת" מצד מטריד כאשר מדובר ביחסי מרות בעבודה.

לטענת העובדת, בסעיף 7(א)(1) לחוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, נקבע כי הטרדה מינית תיחשב גם על רקע של הטרדה בודדת. לטענתה, עצם ההתנכלות מהווה הטרדה מינית בדרך אחרת והיא מגלמת בחובה אמירה משמעותית שהיא בבחינת הצעה חוזרת. עוד טוענת העובדת כי טעה בית הדין האזורי בהתעלמו מאירועי ההטרדה במהלך החודשים ינואר - מרץ 2001, אשר פורטו בסעיף 8 לכתב התביעה ונתמכו בעדותה של גב' קלרו.

13. בערעור שכנגד מלין הממונה על החלטת בית הדין האזורי מיום 9.1.06, הדוחה את בקשתו למחיקת התביעה על הסף בהתייחס לאירוע מיום 3.1.01 בטענת התיישנות. לטענת הממונה, טעה בית הדין האזורי בכך שלא קיבל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

את טענתו כי התביעה הוגשה לבית הדין לאחר תום תקופת ההתיישנות של שלוש שנים, לפי סעיף 6(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית. לטענתו, טעה בית הדין האזורי בקובעו כי תקופת שביתת עובדי בתי המשפט לא תבוא במניין הימים לעניין חישוב מועד ההתיישנות. לטענתו, גם בתנאים של שביתה ניתן היה להגיש את התביעה בדואר רשום או באמצעות פניה לנציגות ועד העובדים, דבר שלא נעשה. לטענתו, טעה בית הדין האזורי בכך שדחה את בקשתו לדחות את התביעה בשל התיישנות בנימוק שמדובר באיחור של יום אחד בלבד. לטענתו, אין לבית הדין סמכות להאריך תקופת ההתיישנות מטעמי צדק או מכל טעם אחר שאינו קבוע בחוק.

דיון והכרעה

14. שלוש שאלות טעונות הכרעה בערעורים אלה: האחת - האם במהלך האירוע מיום 3.1.01 התקיים היסוד של "הצעות חוזרות" או של "התייחסויות חוזרות", הנדרש בסעיפים 3(א)(3) ו-4 לחוק, לאמור - האם היסוד של "הצעות חוזרות" או "התייחסויות חוזרות" יכול שיתקיים במהלך מפגש אחד או שיש צורך בקיומם של מספר אירועים נפרדים בהם הועלו "הצעות" או "התייחסויות" כאמור. **השניה** - האם התקיימו הטרדות מיניות במהלך החדשים ינואר - מרץ 2001; **והשלישית** - האם היו מעשי התנכלויות מצד הממונה כלפי העובדת המצדיקים חיובו בפיצוי כספי.

בטרם נדרש לשאלות אלה כסדרן, יש להתייחס לטענה המקדמית של הממונה כי תביעת העובדת המבוססת על האירוע מיום 3.1.01 התיישנה. נפתח אפוא בסוגיה זו.

התיישנות

15. הוראת סעיף 6(ג) לחוק למניעת הטרדה קובעת תקופת ההתיישנות בת 3 שנים לתביעת נזיקין המבוססת על הטרדה מינית או התנכלות. אין חולק כי האירוע עליו ביססה העובדת את תביעתה התרחש ביום 3.1.01 ואילו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

התביעה הוגשה ביום 5.1.04, היינו - יומיים לאחר תום תקופת ההתיישנות הקבועה בחוק. בקשר לכך טענה העובדת כי נבצר ממנה להגיש את תביעתה במועד בשל שביתת עובדי בתי המשפט שהסתיימה ביום 5.1.04 והתביעה הוגשה בו ביום.

בקשר לכך טען הממונה כי במועד הגשת התביעה (5.1.04) עילת התביעה של העובדת התיישנה ושביתת עובדי בתי המשפט אינה יכולה להאריך את תקופת ההתיישנות.

16. בית הדין האזורי, בהחלטה מיום 9.1.05, דחה את בקשת הממונה למחיקת סעיפים מכתב התביעה הנוגעים לאירוע מיום 3.1.01 בשל התיישנות. בית הדין קבע כי יש להחיל על העניין את ההסדר הקבוע בתקנה 5 לתקנות בתי המשפט, בתי הדין לעבודה ולשכות ההוצאה לפועל (סדרי דין בתקופת השביתה או השבתה של עובדים), התשמ"א-1981 (להלן - **תקנות השביתה**), לפיהן תקופת שביתה לא תבוא במניין הימים לעניין חישוב מועדים. עוד קבע בית הדין כי שעה שהעובדת הגישה את תביעתה בהזדמנות הראשונה שניתנה לה - ביום הראשון בו חזרו עובדי בתי המשפט לעבודה מלאה בתום השביתה - היא פעלה לפי תקנות השביתה ובכל מקרה גם שיקולים של צדק יכולים להצדיק איחור של יום בהגשת תביעה ולהתגבר על מגבלת ההתיישנות.

17. לאחר שנתנו דעתנו לטענות הממונה בעניין התיישנות, מוצאים אנו לדחות, אף כי לא מטעמיו של בית הדין האזורי. לדעתנו, ניתוח משפטי נכון מוביל לתוצאה שבנסיבות העניין, אכן אין מקום לדחות את תביעת העובדת בקשר לאירוע מיום 3.1.01 על הסף בשל התיישנות, אף אם תביעתה הוגשה יומיים לאחר המועד הקבוע בחוק.

18. חוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 הוא חוק כללי הקובע הוראות לעניין התיישנות של עילות תביעה לאחר תקופות שונות הקבועות בו. חוק ההתיישנות אינו שולל אפשרות שחוקים אחרים יקבעו תקופות התיישנות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

שונות ואלה גוברות על הוראותיו הכלליות. כך, בענייננו, נקבע כי הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק למניעת הטרדה מינית הן עוולות אזרחיות המתיישנות לאחר חלוף שלוש שנים מיום היווצרות העילה (סעיף 6(א) ו-6(ג) לחוק). הוראה זו גוברת על תקופת ההתיישנות הכללית בת 7 השנים הקבועה בחוק ההתיישנות. עם זאת, נדמה שאין חולק על כך שבכפוף לשינוי זה ולשינוי נוסף הקבוע בסעיף 6(ג) לחוק שאינו נוגע לענייננו - חלים על תביעה לפי החוק דיני ההתיישנות הכלליים.

19. חוק ההתיישנות עוסק בהתיישנות דיונית ולא מהותית. החוק אינו מבטל את העילה אלא קובע לה מגבלה דיונית המונעת את מימושה. המגבלות הקבועות בחוק ההתיישנות אינן מוחלטות ובו עצמו כלולות הוראות חריגות המאפשרות, בנסיבות מסויימות, הגשת תביעה אף לאחר תום תקופת ההתיישנות הקבועה (ראו, למשל, סעיפים 10 - 17 לחוק ההתיישנות).

הוראה הקרובה לענייננו מצויה בסעיף 17 לחוק ההתיישנות הקובעות לאמור:

"נבצר מן התובע בשנה האחרונה של תקופת ההתיישנות להגיש את התובענה מפני שנסגר בית המשפט המוסמך לדון בה, לא תסתיים תקופת ההתיישנות לפני שעברה שנה מן היום שבו חזר ונפתח בית המשפט".

הוראה זו שמה את הדגש על כך שנבצר מבעל דין להגיש תביעה בשל כך שבית המשפט נסגר. פרשנות תכליתית מאפשרת לטעון שבית משפט הנתון במצב של שביתה הוא "סגור" במובן זה שנבצר מבעל דין להגיש את תביעתו. טענה זו נדונה ונדחתה בבית המשפט המחוזי בתל אביב בפרשת עובד נגד כלל חברה לביטוח (ע"א (ת"א) 2774/04; לא פורסם, 24.9.2007; להלן: **פרשת עובד**). נפסק שם כי סעיף 17 לחוק ההתיישנות נועד לחול על מקרים חמורים של הריסת מבנה או סגירת בית משפט בהוראת שר המשפטים או הממשלה וכיוצאים באלה מקרים. עוד נפסק שם שלא ניתן לראות בשביתה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

משום "סגירה" של בית המשפט שכן לא ניתן לייחס למחוקק כוונה ששביתה - ולו בת יום אחד - תביא לדחיית תקופת ההתיישנות בשנה תמימה. לפי פרשנות זו לסעיף 17 לחוק ההתיישנות שנראית על פניה הגיונית, אין בחוק ההתיישנות כל הוראה המתייחסת למניעה מלהגיש תובענה לערכאה שיפוטית בשל שביתה.

20. מקור נוסף הקרוב לענייננו הוא הוראת סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות, תשמ"א-1981 הקובע לאמור:

"במניין ימי תקופה יבואו גם ימי מנוחה, פגרה או שבתון שעל פי חיקוק, זולת אם הם הימים האחרונים שבתקופה".

לפי הוראה זו, אם תקופת ההתיישנות מסתיימת בתוך ימי מנוחה, פגרה או שבתון, כי אז נדחית ההתיישנות עד לאחר תום ימים אלה. ואמנם נפסק כי הוראות סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות חלה על דיני ההתיישנות וכתוצאה מכך נדחית תקופת ההתיישנות המסתיימת בעיצומה של פגרת בתי המשפט עד לאחר תום תקופת הפגרה (ע"א 3141/99 **מגדל נגד עו"ד פונדמינסקי**, פ"ד נה(5), 817, 822; להלן - **פרשת מגדל**).

אלא שסעיף זה של חוק הפרשנות עוסק בימי מנוחה, פגרה או שבתון ולפי לשונו הדווקנית אין הוא חל על מצב של שביתה. **בפרשת עובד** התייחס בית המשפט המחוזי לאפשרות זו ופסק שניתן להחיל את הוראת סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות גם על מצב של שביתה (סעיף 5(ט) לפסק הדין). דא עקא, שפסיקה זו נאמרה אגב אורחא והיא מסתמכת על פסק הדין של בית המשפט העליון **בפרשת מגדל** הנ"ל המתייחס, כאמור, למצב של תקופת ההתיישנות המסתיימת בעיצומה של פגרת בתי המשפט ואין בו התייחסות מפורשת למצב של שביתה. לפי זה, גם בחוק הפרשנות אין פתרון למניעה מנקיטת הליך משפטי לאחר תום תקופת ההתיישנות בשל שביתה במערכת המשפט.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

21. כפי שראינו, בית הדין האזורי ביסס את פסיקתו הדוחה את טענת ההתיישנות על תקנה 5 לתקנות בתי משפט, בתי הדין לעבודה ולשכות ההוצאה לפועל (סדרי דין בתקופת שביתה או השבתה של עובדים), התשמ"א-1982 הקובעת לאמור:

"תקופה שתקנות אלה חלות עליה לא תובא במניין הימים לגבי חישוב מועד או זמן לעשיית דבר שבסדר הדין או שבנוהג שנקבע בחיקוק או בהחלטת בית המשפט, בהחלטת הרשם או בהחלטת ראש ההוצאה לפועל".

הוראה זו אינה יכולה להתגבר על מגבלת ההתיישנות משלושה טעמים: ראשית - תקנה 5 היא בבחינת חקיקת משנה ובהעדר הסמכה מפורשת בחוק, אין היא יכולה להתגבר על הוראה שמקורה בחוק. שנית - מדובר בתקנות סדר דין שהותקנו מכוח חוק בתי המשפט והן חלות, מעצם טיבן, על הסדרים הנמצאים בתחומי תחולתו של חוק זה. על פני הדברים אין בכוחן לשנות הוראות שמקורן בחוק אחר (חוק ההתיישנות). שלישית - הוראת תקנה 5, על פי לשונה וטיבה, עוסקת בהארכת מועדים הקבועים בסדרי הדין והיא לא נועדה לחול על הוראות מדיני ההתיישנות (ראו גם בעניין זה את פסק הדין בפרשת עובד בסעיף 5(ה) - (ח) לפסק הדין, על שלל הנימוקים הנכונים המובאים שם).

22. האם אין פתרון משפטי לענייננו? האם התיישנות של תביעה תכנס לתוקפה אף אם נבצר מבעל דין להגיש את תביעתו בזמן בשל שביתה בבתי המשפט? התשובה שלילית: כפי שראינו, אין בחוק ההתיישנות או בחוק הפרשנות שהוראותיו חלות על חוק ההתיישנות או בכל דבר חקיקה אחר הנוגע לעניין, כל הוראה הקובעת מה דינה - לעניין התיישנות - של תביעה אשר נבצר להגיש במועד בשל שביתה בבתי המשפט. על פי פרשנות פשוטה, עניין לנו במציאות של חסר משפטי (לאקונה) שאינו בבחינת הסדר שלילי. חסר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

משפטי ניתן וראוי להשלמה לפי סעיף 1 לחוק יסודות המשפט, תש"ס-1980
הקובע לאמור:

**"ראה בית המשפט שאלה משפטית הטעונה הכרעה ולא
מצא תשובה בדבר חקיקה, בהלכה פסוקה או בדרך של
היקש, יכריע בה לאור עקרונות החירות, הצדק, היושר
והשלום של מורשת ישראל".**

לפי הוראה זו ניתן להשלים חסר משפטי בדרך של היקש וסבורים אנו שדרך
זו אכן מתאימה לסוגיה שבפנינו. כפי שראינו, דיני ההתיישנות אינם נוקשים
ומוחלטים וקיימים להם חריגים הנעוצים, בין השאר, במציאות של חוסר
יכולת אמיתית של בעל דין לממש את זכות תביעתו. ההסדר הקרוב והמידתי
ביותר לענייננו הוא זה הקבוע בסעיף 10(ג) לחוק הפרשנות ולפיו ימי מנוחה,
פגרה או שבתון באים במניין ימי תקופה זולת אם הם הימים האחרונים
שבתקופה. ראוי להחיל הוראה זו, מכוח היקש, גם על תקופת התיישנות
המסתיימת בעיצומה של שביתה בבתי המשפט המונעת אפשרות הגשת
תובענה בטרם התיישנה התביעה.

במצב שכזה ראוי לראות בעל דין שהגיש את תביעתו מייד עם תום השביתה
כמי שהגיש את תביעתו בזמן, אף אם חלפה תקופת ההתיישנות על פי עניינה
הפורמלי.

23. הוא הדין בענייננו. תקופת ההתיישנות לתביעתה של העובדת הסתיימה ביום
3.1.04. מועד זה חל ביום השבת. לפי סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות, תשמ"א-
1981, נדחה מועד זה ליום המחרת, הוא יום א', 4.1.04. במועד זה היו שערי
בתי המשפט סגורים בשל שביתה. רק למחרת היום (5.1.04) הסתיימה
השביתה וניתן היה להגיש תביעות. ואכן, ביום זה הגישה העובדת את
תביעתה לבית הדין. בנסיבות אלה נכון וראוי לראות את העובדת כמי
שתביעתה לא התיישנה. לפיכך יש לדחות את ערעור הממונה בנקודה זו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

ולאשר את פסיקת בית הדין האזורי הדוחה את טענת ההתיישנות, אף כי לא מטעמיו.

הטרדה מינית מיום 3.1.01

24. החוק למניעת הטרדה מינית נועד "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים" (סעיף 1 לחוק). על תכליתו של החוק למניעת הטרדה מינית ועל הרציונל העומד ביסודו ניתן ללמוד, בין היתר, מדברי ההסבר להצעת החוק:

"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבוד החברתי של המוטרד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על-ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן, ומקשה עליהן להשתלב כחברות שוות בעולם העבודה, וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון."

ועוד -

"החוק אינו מתיימר לאכוף מוסר או להתערב ביחסים חברתיים מרצון, אלא למנוע מאדם לכפות את עצמו על מי שאינו מעוניין בכך, ובמיוחד כשהדבר נעשה תוך שימוש לרעה בעמדת כוח".

(הצ"ח 2641, תשנ"ז, עמ' 484).

דברים נכוחים אלה מדברים בעד עצמם ונדמה שאין צורך להוסיף עליהם.

25. החוק למניעת הטרדה מינית אוסר לבצע מעשים של "הטרדה מינית" ו"התנכלות" שמקורה בהטרדה מינית. סעיף 3 לחוק מגדיר "הטרדה מינית"



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

במספר חלופות אשר כל אחת מהן - כשלעצמה - היא בבחינת "הטרדה מינית". אחת החלופות היא הטרדה מינית הכרוכה במעשים פיסיים (סעיף 3(א)(2)) ושאר החלופות מתייחסות להטרדה מינית מילולית (סעיף 3(א)(1)), (3) - (5)).

חלק מן החלופות מוגדרות כמעשה חד-פעמי (סעיף 3(א)(1), (2) ו- (5)) וחלקן מוגדרות כמעשים חוזרים במובן זה שמעשה בודד העומד לעצמו, אינו מגיע לכדי "הטרדה" במובן החוק (סעיף 3(א)(3) ו- (4)).

החלופות הנוגעות לענייננו הן אלה הקבועות בסעיף 3(א)(3), (4) ו- (5) לחוק ומפאת חשיבותן נחזור ונאזכר אותן גם כאן, לאמור -

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

...(1)

...(2)

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

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

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

חלופות אלה מגדירות "הטרדה מינית" לא בהקשר של מעשים מיניים פיסיים אלא בדברים, באמירות, בהתייחסויות, ולטעמי אף ברמיזות ובתנועות גוף, שאינן כרוכות במגע פיסי.

בקשר לכך מתעוררות בענייננו שתי שאלות: **האחת** - האם דברים שאמר הממונה לעובדת הן בבחינת "הצעות... בעלות אופי מיני..." או



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

"התייחסויות... המתמקדות במיניות..." או "התייחסות מבזה או משפילה..." שאלה זו היא עובדתית בעיקרה והיא תיקבע על יסוד התשתית העובדתית שנפרשה והתבררה בערכאה הדיונית.

השאלה השניה היא האם, בנסיבות המקרה, יש לראות בדברים שאמר הממונה לעובדת משם "הצעות חוזרות" או "התייחסויות חוזרות" כנדרש בסעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק. שאלה זו - מעבר לפן העובדתי שלה - היא גם בעלת היבט משפטי נורמטיבי, לאמור - מהי המסגרת שבה משתכללת ההטרדה המינית: האם "הצעות חוזרות" או "התייחסויות חוזרות" יכולות להתרחש במהלך אירוע אחד או שיש צורך במספר אירועים כדי להקים את אלמנט ה"חזרה" הקבוע בחוק.

בענייננו, שאלות אלה מתמקדות באירוע מיום 3.1.01 ובאירועים נוספים שקרו במועדים מאוחרים יותר. נבחן שאלות אלה הן בפן העובדתי והן בפן המשפטי.

26. אשר לאירוע מיום 3.1.01, בית הדין האזורי קיבל את גרסת העובדת - אשר נתמכה בעדויות נוספות - כי במהלך פגישת עבודה בין השניים אמר לה הממונה כי היא "מעוררת בו חשק", "בא לו עליה", "בואי נפסיק לעבוד", "יש דברים טובים יותר לעשות" וכי הוא מעוניין לקיים עימה יחסי מין (סעיפים 14 - 16 ו-61 לפסק הדין). קביעות אלה של בית הדין האזורי הן עובדתיות גרידא. קביעות אלה מעוגנות היטב בתשתית הראייתית שהיתה בפני בית הדין ובהתרשמותו מן העדים ואין לנו כל יסוד לסטות מהן או לקבוע תשתית עובדתית שונה.

27. נדמה שלא יכול להיות ספק שדברי הממונה אל העובדת ביום 3.1.01, על פי קביעת בית הדין האזורי, הם בבחינת הצעות בעלות אופי מיני או התייחסויות המתמקדות במיניות, במובן הוראות סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק למניעת הטרדה מינית. הדברים שנאמרו כווננו אל העובדת. מדובר באמירות שעל פניהן הן בעלות אופי מיני מובהק הכוללות הצעות ברורות למעשים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

מיניים. על פי קביעת בית הדין, העובדת הצהירה לממונה מייד ובאופן חד משמעי כי אין היא מעוניינת בקשר מיני איתו ובכך התקיים גם התנאי שבסיפא לסעיפים 3(א) (3) ו-4(4) לחוק.

28. בחינת משמעות הדברים שאמר הממונה לעובדת צריכה להיעשות גם לאור ההקשר בו נאמרו הדברים מבחינת הזמן, המקום וכלל נסיבות העניין. דברי הממונה לעובדת לא נאמרו כהלצה במסיבת רעים או כמהתלה תמימה או בנסיבות רומנטיות ואינטימיות. הדברים נאמרו בסביבת העבודה, במהלך העבודה ובמסגרת פגישת עבודה שגרתית. דברי הממונה אל העובדת נאמרו בהקשר המנותק לחלוטין מן הזמן, המקום והנסיבות בו נאמרו. יותר מכך, דברי הממונה לעובדת לא נאמרו בהיסח הדעת אלא כוונו למטרות מיניות מוגדרות שראשיתן במלים וסופן ציפיה למעשים. היבטים אלה של האירוע מחזקים את האירוע כהטרדה מינית ומעניקים לו נופך נוסף של מובהקות ושל חומרה.

29. השאלה השניה נוגעת למרכיב ה"חזרה" שבהגדרה. בנקודה זו השאלה היא האם "הצעות חוזרות" או "התייחסויות חוזרות" יכולות ליצור "הטרדה מינית" גם במהלך אירוע אחד או שיש צורך במספר אירועים השונים זה מזה בזמן או במקום.

לדעתי, פרשנות נכונה של החוק על רקע לשונו ותכליתו מובילה למסקנה כי הטרדה מינית, גם זו הדורשת אלמנט "חוזר", יכולה להתרחש גם במהלכו של אירוע אחד. בחינת ההגדרה שבחוק צריכה להיעשות לאור המטרה החברתית הרחבה העומדת בבסיסו. מטרת החוק היא לשמור על כבוד האדם כאדם וכעובד. מטרת החוק היא למנוע מבעל תפקיד ובעל שררה לנצל לרעה את מעמדו ואת כוח המרות הנתון לו במסגרת תפקידו. אדם המכהן בתפקיד רשאי להשתמש בכוחות הנתונים לו לצורך ביצוע תפקידו ואל לו לנצל את מעמדו וכוחו כדי להשיג יעדים שהם מעבר לגבולות התפקיד. בעל תפקיד הממונה על אחרים חייב להתייחס אליהם בכבוד, בצורה עניינית וחברית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

ואין הוא רשאי להתייחס אליהם כאל אובייקט לניצול אישי או לסיפוק צרכים מיניים.

על רקע יעדים אלה יש לקבוע כי "הצעות חוזרות" בעלות אופי מיני או "התייחסויות חוזרות" בעלות אופי מיני אינן חייבות להתרחש במהלך אירועים נפרדים בזמן ובמקום. אלמנט ה"חזרה" שבהגדרה לא נועד אלא להתגבר על מצב של פליטת פה חד פעמית אשר יכולה להאמר בהיסח הדעת או אפילו מתוך כוונה. אמירה חד-פעמית בעלת אופי מיני נחשבת בעיני החוק כאירוע מקרי שיש ממנו חזרה. אמירה חד פעמית שכזו נסלחת על פי החוק ואין היא עולה כדי הטרדה מינית במובן סעיף 3(א) ו-4 לחוק. עם זאת, אמירה חוזרת בעלת אופי מיני או סידרה של אמירות דומות בלשונן ובמטרתן - אף אם נאמרו במהלך אירוע אחד - מקיימות את ההגדרה של "הטרדה מינית" במובן החוק. בסוגיה זו ממש נפסק בבית המשפט העליון כדברים האלה:

"לא מצאתי ממש בטענת המערער לפיה מושג "ההטרדה המינית" על-פי החלופות בסעיף 3(א) ו-4 לחוק מחייב כי היסודות של "הצעות החוזרות" או "התייחסויות החוזרות" כשהן מופנות לאדם, תתרחשנה בהכרח במספר אירועים שונים, ולא תיכללנה בגדר ההגדרה הצעות או התייחסויות חוזרות בארוע אחד. נוסחו המילולי של החוק אינו תומך בפרשנות צרה כזו, וגם תכליתו ומטרתו אינן הולמות פרשנות כזו. אין הבדל של ממש בעוצמת הפגיעה בכבודו של אדם המוטרד מינית כאשר מופנות אליו הצעות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני במסגרת אירוע אחד, לבין מצב דומה המתרחש במהלך מספר אירועים, כל עוד מושא הפניות מבטא חוסר ענין לגביהן. אופיין המבזה והמשפיל של הצעות או התייחסויות אינו מושפע מהשאלה אם הן הועלו בגדרו של מפגש אחד או במספר מפגשים. החוק מגדיר כעבירת הטרדה, פנייה חוזרת של אדם לרעהו בהצעות או התייחסויות מיניות שאינן רצויות ואינן ראויות בעיני הצד האחר. ההנחה היא, כי משהופנתה לראשונה לכיוונו של אדם הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני, והוא ביטא את חוסר העניין שיש לו בכך, על המציע או המתייחס לחדול מכך על אתר, ואם ימשיך בדבר, ויחזור על הצעותיו או התייחסויותיו, בין באותו אירוע ובין באירוע אחר, יהפוך הדבר להטרדה מינית. יתר על כן, כאשר התייחסות המינית אל הזולת היא מבזה או משפילה, אין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

**דרישה לקיום התייחסות חוזרת, ודי בפנייה אחת כדי לענות
ליסודות ההגדרה של הטרדה מינית אסורה.**

(השופטת איילה פרוקצ'ה בתיק עש"מ 2192/06 רחמני נגד נציבות
שירות המדינה; לא פורסם, 5.4.2007).

דברים אלה מדברים בעד עצמם ואין צורך להוסיף עליהם.

30. לסיכום נקודה זו, מן התשתית שנקבעה בפסיקת בית הדין האזורי - המהווה נקודת מוצא לדיונו - עולה כי, במהלך הפגישה מיום 3.1.01, העלה הממונה באוזני העובדת הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני מובהק, לאחר שהעובדת דחתה את ההצעה הראשונה. בכך ביצע הממונה כלפיה עוולה של הטרדה מינית כמשמעותה בסעיף 3(א) (3) או (4) לחוק. על מעשיו אלה של הממונה, זכאית העובדת לפיצוי כספי כקבוע בחוק.

מסקנה זו מייטרת את הצורך לבחון אם יש בדברים שאמר הממונה לעובדת משום "התייחסות משפילה או מבזה המופנית לאדם ביחס למיני או למיניותו" לפי סעיף 3(א)(5) לחוק. נשאר שאלה זו בצריך עיון לעת מצוא. כמו כן, אין צורך במקרה זה להיזקק לעובדה שבין הממונה לעובדת התקיימו יחסי מרות. אלה מאפשרים – בהתקיים התנאים שבסעיף 3(א)(6)(ג) לחוק – לפסוק פיצוי גם אם המוטרת (העובדת) לא הראה למטריד (הממונה) כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות המופנות כלפיו.

31. בבוא בית הדין לפסוק פיצוי על הטרדה מינית, יש להתחשב מצד אחד בסכום המרבי הקבוע בחוק (בעניינו, 50,000 ש"ח כשיעורם בזמן הרלוונטי) ומצד שני בנסיבות המיוחדות של כל מקרה, ובצורך להתאים את גובה הפיצוי לאותן נסיבות. בעניינו, מדובר במקרה מובהק של הטרדה מינית אשר יש בו, כפי שנאמר לעיל, נופך מיוחד של חומרה. מצד שני, מדובר בהטרדה מינית מילולית, להבדיל מהטרדה מינית פיזית, אשר נמשכה על פני אירוע אחד (הפגישה מיום 3.1.2001) שלא הוכח שחזר על עצמו לאחר מכן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

בנסיבות אלה, ועל רקע העובדה שבין הדין האזורי סבר שלא התקיימה הטרדה מינית, נראה לי נכון שלא למצות את הדין עם המערער ולהעמיד את גובה הפיצוי לעובדת על הטרדתה המינית ביום 3.1.2001 על סכום של 15,000 ש"ח נכון להיום.

סכום זה אמור להוות פיצוי מעט לעובדת על הפגיעה בה ועל עוגמת הנפש שנגרמה לה. סכום זה אמור להוות גם תמרור אזהרה לממונה ולעובדים אחרים לבל יהינו לבצע מעשים של הטרדה מינית כלפי עובדות הנמצאות במחיצתם במסגרת יחסי העבודה.

הטרדה מינית בחדשים ינואר - מרץ 01

32. בתביעה טענה העובדת כי במהלך החדשים ינואר - מרץ 2001 היא קיימה עם הממונה פגישות עבודה שוטפות במהלכן הוא הציע לה הצעות בעלות אופי מיני כגון - "לפתוח את הישיבה בנשיקה" או "במה נתחיל בנשיקה או בעבודה" או שציין בפניה כי "אינו יכול להתרכז". נדמה שלא יכול להיות ספק שאמירות כגון אלה, כלשונן, הן בבחינת הטרדה מינית המהווה עוולה לפי החוק המזכה בפיצוי כספי. עם זאת, טענות על אמירות שכאלה צריכות הוכחה ברמה סבירה הנדרשת במשפט אזרחי.

בקשר לכך קבע בית הדין האזורי כי העובדת לא הרימה את נטל ההוכחה. בית הדין קבע כי, בשונה מן הגרסה המפורטת שהתייחסה לאירוע מיום 3.1.01, גירסת העובדת ביחס להטרדות הנוספות היתה קצרה ולא מפורטת, הן בתצהירה והן בעדותה. בית הדין האזורי מצא שגירסת העובדת בקשר לאירועים אלה היתה כללית ואינה מספקת לקביעת מימצאים עובדתיים. בית הדין גם ציין שעדויותיהם של מר שיץ וגב' קלרו שחיזקו את גירסת העובדת בעניין האירוע מיום 3.1.01, לא העניקו חיזוק לגירסתה על האירועים האחרים (סעיף 63 לפסק הדין).

קביעות אלה של בית הדין האזורי הן עובדתיות במהותן, הן מבוססות גם על התרשמות מן העדים שהופיעו בפניו ולא מצאנו כל טעם של ממש המצדיק להתערב בקביעות אלה. לפיכך נדחה ערעורה של העובדת בנקודה זו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

התנכלויות

33. בית הדין האזורי מצא כי העובדת סבלה מהתנכלויות מצידו של הממונה. טענותיה בעניין זה היו מפורטות והתייחסו לשורה של מעשים, כגון - העברת תיקים שהיו בטיפול לטיפולם של עובדים אחרים, הערמת קשיים במתן אישורי דו"חות אשל, מניעת קבלת טלפון נייד, מניעת יציאה לימי עיון, צמצום מספר השעות הנוספות ועוד (סעיף 70 לפסק הדין).

בקשר לכך איבחן בית הדין האזורי בין טענות על התנכלות שרbcו - גם אם בעקיפין - לפיתחה של המדינה כמעסיקה, לבין אלה שכוונו ישירות כלפי הממונה.

אשר לממונה, קבע בית הדין האזורי שהוא העביר, בשיטה, תיקים ונושאים בעלי חשיבות ומשקל מטיפול של העובדת לטיפולם של עובדים אחרים ובכך פגע במקצועיותה של העובדת, בקשרי העבודה שלה ובמוניטין שצברה (סעיף 76). בית הדין קבע כי הממונה הערים קשיים על העובדת באישור דו"חות שלה, אף אם העובדת לא פעלה תמיד בהתאם להנחיותיו המינהליות (סעיף 78). אשר להקצאת טלפון נייד ואישור למתן הרצאות, קבע בית הדין כי מדובר בעניינים הנתונים לשיקול דעת הממונה, אלא שעל רקע היחסים המיוחדים שביניהם, היה מקום שלא הוא יחליט בדבר אלא יעביר את ההחלטה לממונים עליו (סעיף 79). בית הדין קבע כי העובדת לא הוכיחה כי הממונה מנע מן העובדת לצאת לימי עיון והשתלמות וכי צמצם אם מספר השעות הנוספות שאושרו לה (סעיף 80). בית הדין קיבל את טענות העובדת כי החלטתו של הממונה שלא להמליץ עליה לקידום בדרגה היתה נגועה בשיקולים לא ענייניים ולא סבירים וכי טענותיו על בעיות משמעת חריגות מצד העובדת לא הוכחו (סעיף 82). עוד קבע בית הדין האזורי כי התנהלותו של הממונה בכך שרשם המלצה שלילית על העובדת בקשר לקבלת תפקיד של "ממונה שמאי מחוזי" בעצם היום בו נחקר במשטרה על תלונות העובדת כלפיו - היתה בלתי סבירה ובלתי ראויה ומהווה חיזוק משמעותי למסקנה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

כי הממונה התנכל לעובדת בשל הגשת התלונה על הטרדה מינית (סעיף 84 לפסק הדין).

34. כידוע כלל הוא שערכאת הערעור אינה מתערבת בממצאים עובדתיים שנקבעו על ידי הערכאה הדיונית, אלא במקרים נדירים, כאשר הממצאים אינם מעוגנים בחומר הראיות או כאשר הגרסה העובדתית שאומצה על ידי הערכאה הדיונית אינה מתקבלת על הדעת. המקרה שלפנינו אינו נופל לגדר אותם מקרים חריגים שבהם יתערב בית משפט זה בממצאיו העובדתיים של בית הדין או במסקנותיו. פסק דינו של בית הדין מפורט ומעוגן היטב בחומר הראיות ומסקנותיו מסתברות נכונה מתשתית זו. לא מצאנו בנימוקי הממונה כל מקום לסטות מקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי בנושא ההתנכלויות. אף אנו סבורים כי התנהגותו של הממונה בשורה של עניינים היו בבחינת התנכלות כלפי העובדת, עליה היא זכאית לפיצוי לפי החוק.

35. אשר לגובה הפיצוי, לפי סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, מוסמך בית הדין לפסוק לנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח (הוא הסכום המקורי הכפוף לעדכון). אין חולק כי, במסגרת שיקול הדעת הנתון לבית הדין, רשאי הוא לפסוק גם סכום נמוך מן התקרה הקבועה בחוק והוא יעשה שימוש בשיקול דעת זה בהתאם לנסיבות כל מקרה.

בענייננו, בתביעה לפיצוי על התנכלות מצא בית הדין האזורי להפחית את סכום הפיצוי המירבי הקבוע בחוק ולהעמידו על 15,000 ש"ח. החלטת בית הדין האזורי להפחית את סכום הפיצוי התבססה על ההבחנה בין טענות שבמהותן רבצו לפיתחה של המדינה לבין טענות שהאחריות להן יוחסו לממונה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

עוד מצא בית הדין האזורי כי לא כל טענות העובדת כלפי הממונה הוכחו והוא הביע דעתו כי מעשי ההתנכלות שהוכחו מצויים ברף הנמוך (סעיף 87 לפסק הדין).

לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים, סבורים אנו כי נכון היה לפסוק לעובדת פיצוי על ההתנכלות בסכום גבוה מזה שנפסק. מדובר בשורה של מעשי התנכלות שונים, אשר נמשכו לאורך זמן. בהיבט זה, מדובר במעשים להם נודעת חומרה אף גדולה מזו של הטרדה מינית מילולית חד פעמית. מצד שני, יש לתת את הדעת לנימוקי הקולא עליהם עמד בית הדין האזורי. הואיל וכערכאת ערעור אין אנו ממהרים למצות עד תום את עוצמת התערבותנו בשיקול דעת בית הדין האזורי, נראה לי לנכון לחייב את הממונה לשלם לעובדת פיצוי על התנכלות בסכום של 30,000 ש"ח נכון להיום, זאת, בנוסף לפיצוי על הטרדה המינית בסכום של 15,000 ש"ח.

ראיות נוספות בערעור (בשא 432/07)

36. במסגרת הערעור שבפנינו ביקש הממונה להתיר לו הבאת ראיות נוספות בערעור והן - כרטיס נוכחות, יומן 2001 - 2000 ותכתובת דואר אלקטרוני.

לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים בנקודה זו, אנו מחליטים לדחות את הבקשה. כידוע, ערכאת הבירור היא הבמה המתאימה להבאת ראיות ולא ערכאת הערעור. לא מצאנו שנמנע מן הממונה להגיש בבית הדין האזורי את הראיות שהגשתן מבוקשת בערעור. מדובר בראיות שעל פי טיבן היו ברשותו או בידעתו ואם סבר כי יש להן חשיבות, היה עליו להגישן במסגרת הדיון בבית הדין האזורי. יותר מכך, לפחות לגבי היומן נמנע הממונה מלהגיש ראיות במהלך הדיון בבית הדין האזורי (עמ' 14 לפסק הדין) ויש רגלים לסברה שהוא עשה זאת במכוון ותוך מודעות לדבר. (עמוד 205 לפרוטוקול מיום 14.2.06).

בנסיבות אלה, דין הבקשה להבאת ראיות נוספות להידחות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

37. עיינתי בחוות דעתו של חברי השופט פליטמן ואני חולק עליו בשניים :

התיישנות - חברי מסכים, כי דין טענת ההתיישנות להדחות אך מציע לכך דרך משפטית שונה מזו שלי. לדידו, "שביתה" או "השבתה" במקום עבודה כמוהם כ"שבתון" במשמעות סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות. אכן, ייתכן שמבחינה מילולית ניתן לראות במושג "שביתה" כנכלל במונח "שבתון" (ראו הגדרת "שבתון" במילון אבן - שושן), אלא שסעיף 10(ג) לחוק הפרשנות דורש שהשבתון יהיה "על פי חיקוק". כידוע, המונח "חיקוק" מוגדר כ"כל חוק וכל תקנה" (סעיף 1 לפקודת הפרשנות [נוסח חדש]) ו"חוק" הוא "דבר חקיקה של הכנסת ולרבות כל פקודה" (שם). מאחר שבמשפטנו מעשה ה"שביתה" אינו מעוגן בהוראת חוק מיוחדת, לא חלה עליו הוראת סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות. העובדה שזכות השביתה הוכרה בפסיקה כזכות חוקתית או מעין חוקתית, אינה הופכת אותה לפעולה "על פי חיקוק" במשמעות סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות. לכן, מבחינה משפטית עדיף בעיני לדחות את טענת ההתיישנות בדרך ההיקש, כפי שהסברתי בסעיף 22 לעיל.

הטרדה מינית מיום 3.1.01 - חברי השופט פליטמן סבור שלצורך קיום התנאי של "הצעות חוזרות בעלות אופי מיני..." או "התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו..." כקבוע בסעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק למניעת הטרדה מינית, יש צורך בהצעות חוזרות (יותר מאחת) מצד המטריד שלאחר דחיית ההצעה הראשונית מצד המוטרד. לדעתו יש צורך בקיומם של ארבעה מרכיבים, לאמור - הצעה או התייחסות; דחיית ההצעה; הצעה או התייחסות נוספת; חזרה נוספת על ההצעה או התייחסות.

חולק אני על דעה זו. כפי שהסברתי בסעיף 29 לעיל, הטרדה מינית המוגדרת כ"הצעה חוזרת" צריכה לכלול אלמנטים חוזרים של הטרדה לאחר גילוי של דחיית ההצעה. לצורך קיום מעשה ההטרדה אין צורך בהצעה או התייחסות כפולה לאחר דחיית ההצעה. דבר זה עולה מפרשנות מילולית ותכליתית של החוק: די בדחייה אחת של "הצעה" או "התייחסות" מצד המוטרד,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

שלאחריה כל "הצעה" חוזרת - ולו אחת ויחידה - תחשב כהטרדה מינית. פרשנות תכליתית אינה מחייבת קיומה של סידרה חוזרת ונשנית של "הצעות" שלאחר גילוי הדחייה כדי להקים את מעשה ההטרדה המינית. אחזור לעניין זה על דברי בית המשפט העליון, לאמור:

"... ההנחה היא, כי משהופנתה לראשונה לכיוונו של אדם הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני, והוא ביטא את חוסר העניין שיש לו בכך, על המציע או המתייחס לחדול מכך על אתר, ואם ימשיך הדבר, ויחזור על הצעותיו או התייחסותיו, בין באותו אירוע ובין באירוע אחר, יהפוך הדבר להטרדה מינית".

(עש"מ 2196/06 רחמני נגד נציבות שירות המדינה חלק מציטוט בסעיף 29 לעיל).

מכאן שאין זה נכון לקבוע מרכיב נוסף של "הצעה" כפולה לאחר הדחייה, כתנאי לקיומו של מעשה של הטרדה מינית במובן סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק למניעת הטרדה מינית.

38. עיינתי בחוות דעתו של חברי הנשיא ולהלן הערותיי:

(1) בחוות דעתו מתייחס חברי לחוות דעתי, אשר בסעיף 26 שבה ציינתי כעובדה, על יסוד קביעת בית הדין האזורי, כי במהלך הפגישה בין הממונה לעובדת, אמר לה הממונה מספר משפטים בעלי אופי מיני. בסעיף 27 לחוות דעתי קבעתי כי משפטים אלה הם בעלי אופי מיני או התייחסויות המתמקדות במיניות במובן סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק, על רקע העובדה, אשר אף אותה קבע בית הדין האזורי, כי העובדת הצהירה לממונה מייד ובאופן חד משמעי כי אין היא מעוניינת בקשר מיני איתו. על פי גישתי, ההטרדה המינית השתכללה לאור קיומם של שלושה מרכיבים: הצעה בעלת אופי מיני; דחיית ההצעה והצעה חוזרת שלאחר הדחייה. חילופי דברים אלה עולים בבירור מהודעת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

העובדת במשטרה שהחלק הרלבנטי שבה צוטט בסעיף 6 לחוות דעתו של חברי השופט פליטמן.

(2) אינני רואה כל הצדקה, כפי שסבור חברי, לבחון את העניין שבפנינו על רקע הקשר הרומנטי שהיה בין הצדדים בעבר. במקרה זה אין לנו צורך להתחקות אחר הרקע הרומנטי שביחסים שבין הצדדים. עניין לנו בבחינת אלמנטים עובדתיים לצורך שאלת קיומה של "הטרדה מינית" במובן החוק. מדובר בחלופה המפורטת בסעיף 3(א)(3)-ו(4) לחוק ולצורך בחינתה אין רלבנטיות לקשר בין הצדדים בעבר. לכל היותר יכולה להיות רלבנטיות לקשר זה לבחינת גובה הפיצוי, לאחר קביעת קיומה של הטרדה.

(3) חברי בדעה שלא היתה הטרדה מינית בשיחה מיום 3.1.01. לדעתו, השיחה בין הממונה לעובדת כללה "הצעה" אחת אשר נדחתה על ידי העובדת, ובכך לא השתכללה הטרדה (סעיף 8 לחוות דעתו). קביעה עובדתית זו אינה עולה בקנה אחד עם קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי - העולה בקנה אחד עם הודעת העובדת במשטרה - לפיה במהלך הפגישה מיום 3.1.01 היו "הצעות" בעלות אופי מיני, דחיית ההצעות ו"הצעות" נוספות. קיומם של שלושה מרכיבים אלה הוא המפתח לקיומה של "הטרדה מינית" במובן החוק.

(4) חברי בדעה שמעשה של הטרדה מינית במהלך שיחה אחת יכול להתקיים רק במקרים מיוחדים וחמורים בהם קיימת עליה ברמת הלחץ שהמטריד מפעיל כלפי המוטרדת. אני חולק על גישה זו. הטרדה מינית אינה נבחנת על פי עוצמת המעשים אלא על פי עצם קיומם. לא ניתן לקבוע "סרגל" של עוצמה לפיו במקרה מסויים תוכר הטרדה ובמקרה אחר לא. הטרדה היא הטרדה ועוצמת הטרדה יכולה להוות שיקול לעניין גובה הפיצוי, להבדיל מעצם המעשה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

39. סוף דבר - לו תישמע דעתי, נפסוק כך :

1. ערעור הממונה על כל חלקיו - נדחה.
2. ערעור העובדת מתקבל בחלקו ואנו פוסקים כי הממונה ביצע כלפיה עוולה של הטרדה מינית במהלך הפגישה ביניהם מיום 3.1.01. על כך זכאית העובדת לפיצוי כחוק ואנו מעמידים אותו על סכום של 15,000 ש"ח נכון להיום.
3. ערעור העובדת על גובה הפיצוי על התנכלות – מתקבל, ואנו מעמידים את הפיצוי ברכיב זה על סכום של 30,000 ש"ח נכון להיום.
4. הממונה יישא בהוצאות העובדת בערעור זה, לרבות בקשר לבקשה להבאת ראיות נוספות, בסכום כולל של 5,000 ש"ח.

השופט יגאל פליטמן

להלן דעתי בסוגיות הערעור לאחר עיון בדעת חברי.

התיישנות

1. על פי סעיף 6(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית לא ידון בית הדין בתביעה בשל עוולה לפי אותו סעיף, שהוגשה לאחר שלוש שנים מיום היווצרות עילת התביעה.
2. עילת התביעה קמה במקרה שלפנינו ביום 3.1.01 ואילו התביעה הוגשה ביום 5.1.04, מועד סיום שביתת עובדי בית המשפט.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

3. על פי סעיף 10(ג) לחוק הפרשנות במניין ימי תקופה יבואו גם ימי מנוחה פגרה או שבתון שעל פי חיקוק, זולת אם הם "היו הימים האחרונים שבתקופה".

4. ימי מנוחה על פי סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט תש"ח-1948 כוללים ימי שבת ומועד.

יום השבת אם כן, נמנה על ימי המנוחה, שבסעיף 10(ג) לחוק פרשנות ולפיכך מתעוררת השאלה - מה הם ימי השבתון.

ימי שבתון כשם כן הם, הם אותם ימים שאינם ימי שבת ומועד, בהם מושבת מקום העבודה, המפעל, העסק, המוסד; למשל בשל חופשה מאורגנת; ובכלל זה ימי שביתת או השבתת מערכת בתי המשפט באופן שאין בה קבלת קהל ולא ניתן להגיש תביעות. העובדה שימים אלה אינם ימים קבועים על פי לוח השנה אינה משנה דבר.

5. משימי השביתה כאמור הינם בגדר ימי שבתון, לא נותרה לבירור אלא השאלה - מהו החיקוק שעל פיו נקבעים ימי שבתון אלה. התשובה לכך הינה, כי ימי שביתה קונקרטיים מעולם לא יכולים להיות מוגדרים בחיקוק באשר העובדים הם המחליטים לשבות על פי שיקול דעתם. עם זאת יש גם לשים אל לב, כי שביתה כשלעצמה וביחוד בשירות הציבורי כפי שהדברים במקרה שלפנינו - מוסדרת בחיקוק, למשל חוק יישוב סכסוכי עבודה; ולעצם הזכות לשבות, זו נקבעה מכוחו של הדין לא על פי סתם תקנה או חוק, אלא יסודה בחירות השביתה המעין חוקתית המעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

6. לאור האמור ראוייה טענת ההתיישנות להידחות.

הטרדה מינית ביום 3.1.01



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

7. הטרדה מינית לפי סעיפים 3(א)(3) ו-4 לחוק, משמעה - הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני לאדם, המראה למטריד, כי אינו מעוניין בהם.
8. בית הדין האזורי בהסתמך על גירסת העובדת שהייתה מהימנה בעיניו, קבע, כי "התרחש אירוע חד פעמי שבו הממונה הציע לעובדת לקיים יחסי מין והעיר הערות נושאות אופי מיני ומכאן שאין מדובר בהצעות חוזרות העולות כדי הטרדה מינית".
9. חברי השופט צור מבהיר, (בהסתמך על עש"מ 2192/06 נחמני נגד הנציבות), כי "מושג ההטרדה המינית על פי החלופות בסעיף 3(א)(3) ו-4, אינו מחייב כי היסוד של הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות, תתרחשנה בהכרח במספר אירועים שונים אלא די לו באירוע אחד". לדעתו מהתשתית העובדתית שנקבעה בפסיקת בית הדין האזורי עולה, כי במהלך הפגישה ביום 3.1.01 בין הממונה לעובדת הכפופה לו, הוא העלה באוזניה הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני מובהק ובכך ביצע כלפיה עוולה של הטרדה מינית כמשמעותה בסעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק. ועל כן זכאית העובדת לפיצוי כספי.
10. מקובל גם עלי, כי הטרדה מינית על פי סעיפים 3(א)(3) ו-4 יכול שתתרחש באירוע אחד, אולם זאת בכפוף לקיום יסודות ההטרדה המינית על פי סעיפים אלה כקבוע בחוק.
11. בסעיפים 3(א)(3) ו-4 מוגדרת כאמור הטרדה מינית "כהצעות חוזרות" או "התייחסויות חוזרות" בעלות אופי מיני, כאשר אותו אדם הראה למטריד, שאינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות. לאור הדין המצוטט, עולת הטרדה מינית מחוייבת בקיום שלושה תנאים מצטברים זה אחר זה על פני ציר הזמן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

ראשית - הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני.

שנית - לאחר מכן, תגובת האדם אליו פנו בהצעה או התייחסות שכזאת, שבה הוא מראה למציע שאינו מעוניין בהצעתו. יש לשים לב לכך, כי כל עוד לא באה תגובה כאמור להצעה או ההתייחסות המינית - אין מדובר בהטרדה מינית, זאת מחד. מאידך יש לשים לב גם לכך, שהתגובה המראה למטריד על חוסר עניין, אינה חייבת להיות מילולית אלא היא יכולה להאמר בשפת גוף ושתיקת תימהון, למשל.

שלישית - לאחר התגובה המראה למטריד על אי מעונינות בהצעתו או בהתייחסותו, צריכה לבוא מצידו שוב - הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני.

כאן המקום לציין שהדרישה החוקית לקיום שלושת יסודות עוולות ההטרדה המילולית כאמור, מתיישבת עם ההגיון לפיו אין די בעצם העלאת הצעה בעלת אופי מיני כדי להקים את עוולת ההטרדה המינית ולכן מחויבת תגובה קודמת של אי מעונינות; ומשמדובר בהצעת דיבור להבדיל ממעשה כופה בפועל, סבירה גם דרישת החזרה על ההצעה, לאחר תגובת אי המעונינות.

משום כך מדובר במפורש בחוק - על "הצעות חוזרות המופנות לאדם אשר הראה (קודם לכן - י.פ.) למטריד, כי אינו מעוניין בהצעות האמורות". לא רק שלשונו הברורה של החוק תומכת בדעתנו, אלא יש לשים גם אל לב שהטרדה המינית כאמור בסעיף 3(א) לחוק הינה בגדר עבירה פלילית. לפי סעיף 5(א) לחוק - "המטריד מינית אדם כאמור בסעיפים 3(א) (3) עד (6) דינו - מאסר שנתיים".

פרשנות הסעיף לעניין העוולה האזרחית והעבירה הפלילית במקרה שלפנינו חייבת להיות אותה פרשנות. להעמיד אדם לדין פלילי ולשלחו למאסר עד שנתיים ימים על פי פרשנות מנוגדת ללשון החוק - מרחיקת לכת בעיני.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

12. לאור יסודות אלה של ההטרדה המינית על פי סעיפים 3(א)(3) ו- (4) לחוק, יש

לבחון את אירוע הפגישה מיום 3.1.01.

לעניין אותו אירוע, כפי שקבע חברי השופט צור, גרסת העובדת שהייתה אמינה על בית הדין האזורי מקובלת גם עלינו. ברם, גרסת העובדת על פי האמור הינה קודם כל גירסתה כמפורט בהודעתה במשטרה, ולא זו שניתנה למעלה מ-3 שנים לאחר מכן בתביעה בתצהיר ובעדות.

הודעת העובדת במשטרה מיום 12.6.01 כששה חודשים לאחר האירוע ובה ביקשה להתלונן על הטרדה מינית, הינה גירסתה האותנטית ביותר. וכך מתואר בהודעה את אשר התרחש ב-3.1.01 במשרד לאחר שעות העבודה בפגישה שנקבעה מראש:

"באותה שיחה ישבנו כשהוא בראש השולחן ואני לצידו של השולחן מרחק של פחות ממטר ואז תוך כדי שיחה הוא הניח את היד על השולחן ואמר לי את מעוררת בי חשק ואני לא יכול להתרכז ובא לי עליך, אי אפשר להמשיך כך, בואי נפסיק לעבוד, יש דברים יותר טובים לעשות. אני נדהמתי לכמה שניות ואז אמרתי לו תראה שנינו אנשים נשואים מבוגרים, אתה הבוס שלי, אנחנו עובדים ביחד כך שנראה לי שזה בכלל לא לעניין. הוא אמר לי שצריך להפריד בין עבודה ליחסים אישיים, ניסה לשכנע אותי ואמר ששני בני הזוג שלנו לא צריכים לדעת מזה. אז אמרתי לו שאני לא רואה את זה לנכון ואם הוא רוצה לדבר על עבודה אז אין בעיה. באותו ערב נסתיים האירוע בזה שאני יצאתי מהחדר והמשכתי בעבודתי ואחרי שעתיים שלוש הלכתי הביתה. במשך הזמן הזה הוא לא פנה אלי".

13. על פי הודעת העובדת כאמור, לאחר שלב ההצעה בעלת האופי מיני היא

הראתה שאינה מעוניינת, ועל כך בה ניסיון שכנוע מצד הממונה שהסתיים בדחייה מצידה.

על פי תיאור דברים זה ורצף האירועים מפי העובדת עצמה, נוטה יותר הכף לפסוק, שלא קוים בנסיבות המקרה שלפנינו התנאי השלישי של הצעה חוזרת בעלת אופי מיני בעקבות הסירוב, בייחוד אם לא נתעלם מן הטענה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

שמפגש הצדדים אפשר שראוי להיבחן על רקע העבר הרחוק בו נטען שקוים קשר אינטימי בין השניים.

כאן המקום להבהיר, כי יש לבחון קיום שלושת תנאי ההטרדה המינית כאמור לעיל, על פי ניתוח סיטואציוני של חילופי הדברים, שאינו מחייב בהכרח משפט הצעה אחד מפי המטריד, משפט תגובה אחד שולל הצעה מפי המוטרדת ומשפט הצעה חוזר אחד מצד המטריד, ללא כל דברי ביניים של צד כלפי משנהו.

14. כך היה מקום לפסוק לדעתנו, אחר ניתוח הודעת העובדת במשטרה אודות חילופי הדברים בינה לממונה, אלמלי היו ביניהם יחסי מרות. אלא שעל פי סעיף 3(א)(6)(ג) לחוק - הצעות או התייחסויות כאמור בפיסקאות (3) או (4), המופנות "לעובד במסגרת יחסי עבודה תוך ניצול מרות ביחסי עבודה, הינם בגדר הטרדה מינית גם אם המוטרד לא הראה למטריד, כי אינו מעוניין בהצעת או בהתייחסות האמורות".

הטעם לאותה הוראה המייתרת את התנאי של תגובת חוסר העניין מצד המוטרד, יסודו בהנחה של שלילת הרצון החופשי המלא לסרב, במקרה של יחסי מרות וכפיפות. משאין צורך כאמור בתנאי הסרוב להצעה, יש לקבוע בנסיבות המקרה שלפנינו, כי הממונה זימן את העובדת לאותה פגישת עבודה כביכול אך ורק בשל רצונו להציע לה הצעה מינית, ודבריו אליה במהלכה היו בגדר הצעות והתייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני; כך שהוא הטריד אותה מינית על פי סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק נוכח הוראת סעיף 3(א)(6)(ג) לחוק.

מידתיות הפיצוי

15. פסיקת סכום הפיצוי בגין הטרדה מינית על פי חלופותיה השונות חייבת להיות על פי מידרג חומרת העוולה. לאור זאת, רק הטרדה המינית חמורה מן הדין שתזכה בפיצוי בשיעור תקרת הפיצוי של 50,000 ש"ח (כשיעורו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

היום לפי החוק), וככל שפוחתת החומרה יש להפחית את סכום הפיצוי המגיע.

16. אם בגין הטרדה מינית של מעשים מגונים כמשמעים בחוק העונשין, אנו פוסקים פיצוי ללא הוכחת נזק בשיעור המקסימלי; אזי, במקרה של הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני שהסתכמו באירוע קצר אחד כמתואר בהודעה במשטרה ומבלי שנלווה להן כל מעשה - אין לפסוק את הפיצוי בשיעורו המקסימלי, אלא יש להעמידו לכל היותר על שיעור נמוך יותר באופן משמעותי, בסך של 15,000 ש"ח ולא יותר.

17. התנכלות מוגדרת בסעיף 3(ב) לחוק, כ"פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה הטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית". אותה ההוראה מחייבת כמה מילות הבהרה, באשר ההתנכלות אינה בהכרח תלויה בהוכחת הטרדה מינית על פי סעיף 3 לחוק (א) לחוק. תכלית הוראת ההתנכלות הינה לאפשר בירור התלונה או תביעה של הטוענת להטרדה מינית מבלי שיאונה לה כל רע עקב תלונתה או תביעתה. לכן התנכלות לה, בעקבות תלונתה על הטרדה מינית, כל עוד ברור כי היא סברה בתום לב שמדובר בהטרדה מינית - הינה בגדר עוולה כלפיה המזכה אותה בפיצוי, ללא קשר לשאלת הוכחת ההטרדה המינית על פי החוק. בבוא בית הדין לפסוק פיצוי במקרה שהוכחו הטרדה מינית והתנכלות, כאחת, מן הראוי שיקח בחשבון בקביעת שיעור הפיצוי לגבי ההטרדה המינית את הפיצוי המגיע בגין ההתנכלות לבל יחוייב המטריד בכפל פיצוי על אותו הדבר.

18. בנסיבות המקרה שלפנינו, אני מסכים עם חבריי, כי הפיצוי בסך של 15,000 ש"ח שנפסק בבית הדין האזורי הינו נמוך, וכי יש להגדילו ולהעמידו על על 30,000 ש"ח.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

סוף דבר

19. אם תשמע דעתנו, בגין ההטרדה המינית, ישלם הממונה לעובדת סך של 15,000 ש"ח, ובגין ההתנכלות ישלם הממונה סכום של 30,000 ש"ח.

הממונה יישא בהוצאות העובדת בסכום של 5,000 ש"ח.

הנשיא סטיב אדלר

מסכים אני עם התוצאה אליה הגיעו חבריי למותב, כי יש לפסוק לזכות העובדת סכום פיצוי של 30,000 ש"ח בעבור עוולת ההתנכלות. אולם, חולק אני על דעתם בכל הנוגע לעוולת ההטרדה המינית. לטעמי, התנהגות הממונה באירוע השיחה לא עולה כדי הטרדה מינית. טעמי לכך אביא להלן.

התיישנות התביעה

[2] מקובלת עלי עמדתם של חבריי, כי תביעתה של העובדת לא התיישנה. תקופת ההתיישנות הקבועה בחוק הינה 3 שנים, ובמקרה דנא, מרוץ ההתיישנות מסתיים ביום 3.1.2004. יום זה הוא יום שבת, ועל כן, לא ניתן היה להגיש את התובענה בבית הדין האזורי באותו היום. למחרת, 4.1.2009, היתה שביתה של עובדי בתי הדין, ועל כן לא ניתן היה להגיש את התביעה גם לא ביום זה, מסיבה שאינה בשליטת העובדת. רק למחרת, 5.1.2009, לאחר ששבו עובדי בתי הדין לעבודה, ניתן היה להגיש את התביעה, וכך עשתה העובדת. ככל שתקופת ההתיישנות מסתיימת ביום בו לא ניתן להגיש תביעה, אם בשל היותו יום שבת או מועד, או יום בו בית המשפט סגור בשל פגרת בתי המשפט – מוארכת תקופת ההתיישנות בהתאם, על פי הקבוע בדין. גם במקרה של שביתה, יש להאריך את מרוץ ההתיישנות עד לסיומה, ולאפשר לבעל דין להגיש את תביעתו ביום בו שבו עובדי בית הדין לעבודה. על כן, אין לקבל את טענת הממונה, כי התביעה התיישנה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

העובדות -

[3] המסכת העובדתית תוארה בהרחבה בחוות דעתו של חברי, השופט צור. להלן אביא את עיקרם בתמצית.

בשנת 1990 הכירו הממונה והעובדת, והיה ביניהם קשר אינטימי. לאחר מכן, תקופה ארוכה העולה על עשר שנים, נפגשו השניים מעת לעת ולא היה ביניהם קשר מיוחד. לאחר מכן, החל מחודש ספטמבר 2000, החלו השניים לעבוד יחד, כאשר ביניהם יחסי מרות.

כעבור כארבעה חודשים, ביום 3.1.2001, במהלך שיחת עבודה, הציע הממונה לעובדת לחדש את הקשר האינטימי, אולם נתקל בסירוב חד משמעי (להלן: **אירוע השיחה**). כחצי שנה לאחר מכן, הגישה העובדת תלונה למשטרה נגד הממונה, בגין הטרדה מינית אשר התרחשה, לטענתה, באותה שיחה. המשטרה חקרה את התלונה, וסגרה את התיק מחוסר ראיות.

הליך משמעותי אשר נפתח נגד הממונה בנציבות שירות המדינה, בגין אותן תלונות של העובדת, הסתיים בהמלצה ל"נזיפה", בלא שנמצאו ראיות לביסוס טענת ההתנכלות.

ככל הנראה, לכל אורך תקופת עבודתם המשותפת, קשרי העבודה בין העובדת לבין הממונה היו מתוחים. בחודש אוגוסט 2001, כחודשיים לאחר הגשת התלונה במשטרה, הציגה העובדת את טענותיה כלפי הממונה וביקשה להפריד בינה לבין הממונה עליה במקום העבודה. במשך כשנתיים המשיכו השניים בעבודתם, תוך שהעובדת מנסה להתקדם בתפקידה, אך ללא הועיל, בין היתר, בהיעדר סיוע מצד הממונה. רק בחודש אפריל 2003, הועברה העובדת למחלקה אחרת, בהסכמתה, והתקדמה לדרגת מפקח ראשי, כפי ששאפה לעשות במחלקה הקודמת כאמור, ולא הצליחה.

כאמור, תביעת העובדת נגד הממונה בבית הדין לעבודה הוגשה ביום 5.1.2004, שלוש שנים לאחר אירוע השיחה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

המקרה שלפנינו: לא הוכחה הטרדה מינית

[4] כמו חברי השופט פליטמן סבור אני, כי הגרסה האמינה ביותר של פגישת העבודה ביום 3.1.2001, הובאה בהודעת העובדת למשטרה אשר לשונה כדלקמן:

"באותה שיחה ישבנו כשהוא בראש השולחן ואני לצידו של השולחן מרחק של פחות ממטר ואז תוך כדי שיחה הוא הניח את היד על השולחן ואמר לי את מעוררת בי חשק ואני לא יכול להתרכז ובא לי עליך, אי אפשר להמשיך כך, בואי נפסיק לעבוד, יש דברים יותר טובים לעשות. אני נדהמתי לכמה שניות ואז אמרתי לו תראה שנינו אנשים נשואים מבוגרים, אתה הבוס שלי, אנחנו עובדים ביחד כך שנראה לי שזה בכלל לא לעניין. הוא אמר לי שצריך להפריד בין עבודה ליחסים אישיים, ניסה לשכנע אותי ואמר ששני בני הזוג שלנו לא צריכים לדעת מזה. אז אמרתי לו שאני לא רואה את זה לנכון ואם הוא רוצה לדבר על עבודה אז אין בעיה. באותו ערב נסתיים האירוע בזה שאני יצאתי מהחדר והמשכתי בעבודתי ואחרי שעתיים שלוש הלכתי הביתה. במשך הזמן הזה הוא לא פנה אלי".

לכל הדעות, מדובר בדברים לא ראויים שאין מקומם במקום העבודה. בדבריו מציע הממונה לעובדת לבגוד בבעלה, דבר אשר מהווה הצעה בזויה כשלעצמה, ויש בכך כדי להעמיד את העובדת במעמד לא נוח ולא נעים, בניגוד לאחת מתכליות החוק למניעת הטרדה מינית – שמירה על סביבת עבודה נעימה לכלל העובדים. על אף היחסים האינטימיים שהיו בעבר בין העובדת לבין הממונה, אין מקום לפנייה מעין זו כעבור כעשר שנים, במסגרת יחסי העבודה, כל שכן עת מדובר בשניים אשר ביניהם יחסי מרות. על משמעותם של יחסי המרות בהקשרה של תופעת ההטרדה המינית במקום עבודה, אמרה בעבר חברתי, השופטת ורדה וירט-ליבנה בפרשת פלונית¹ כדלקמן:

"התלות הכלכלית והמקצועית של העובד בבעל המרות – המטריד, עלולה להרתיע אותו מלהראות לממונה עליו שאיננו מעוניין באותם מעשים, המהווים הטרדה מינית.

¹עע 274/06 פלונית – אלמוני (טרם פורסם, 26.3.2008).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

על כן, גם אם נמצא, לכאורה, שהייתה הסכמה לאותן התנהגויות מטרידות, הרי שיש מקום לקבוע כהנחה ראשונית, שהסכמה זו לאו הסכמה היא, בהתקיים יחסי מרות.
[ההדגשה במקור, ס.א.]

באותה פרשה נקבע כי בנסיבות מסוימות, גם אם בין ממונה לעובדת הכפופה לו היו יחסים אינטימיים בהסכמה מלאה, ואף אם הם התפתחו ביוזמת העובדת – יכול הדבר להיחשב כהטרדה מינית. באותה פרשה אף הרחבתי וטענתי כי "על העובד מוטלת החובה להוכיח כי פעל באופן אקטיבי לביטול יחסי המרות, עוד בשלב מוקדם של מערכת היחסים האינטימית. זאת, על מנת להבטיח שהתפתחות מערכת היחסים לא תושפע בשום צורה מיחסי המרות, ולשלול כל חשש של ניצולם."

אולם, הדברים האמורים רלוונטיים למקרה בו השתכללה עוולת ההטרדה המינית. במקרה שלפנינו, על אף חומרת דברי הממונה, לטעמי, אין בהם כדי לשכלל עוולת הטרדה המינית כמשמעה בחוק, מהטעמים הבאים:

[א] כמו חבריי, גם אני אני בדעה, כי בשיחה אחת ייתכנו הצעות חוזרות אשר יכולות במצטבר לשכלל עוולת "הטרדה מינית" כקבוע בסעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק, שזה לשונם: "3(א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה: ... (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות; (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו..."

כך, לדוגמא, בפסק דין אלמונית² התקיימה שיחה בה הציע עובד לעובדת הצעה בעלת אופי מיני (להלן: פרשת אלמונית). לאחר שזו סירבה להצעתו, העובד לא ויתר, והחל ללחוץ על העובדת להיענות להצעתו, ואף איים עליה, וכל זאת באותה שיחה. בדעת מיעוט הבעתי עמדה, לפיה התנהגותו של העובד עלתה כדי הטרדה מינית, באשר יש לראות את ההצעות שהוצעו באותה שיחה כהצעות חוזרות כנדרש בחוק. וכך אמרתי:

²ע"ע 610/07 אלמונית – פלוני (טרם פורסם, 17.3.2009).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

"פלוני ציין בפני אלמונית כי עקב אחריה בלילה, וראה אותה יוצאת מריקודי עם בחברת חבר ונוסעת עימו ליער. זאת, תוך שהוא מוסיף פרטים אישיים שלא "מצאו חן בעיניה", כפי שהבהירה בתלונתה. בנוסף, פלוני אף ציין כי רצה לבקר בביתה אולם חשש מבעלה. ועוד, פלוני איים עליה כי ימסור לבעלה פרטים בדבר הנסיעה ליער עם החבר לאחר ריקודי העם, וזאת תוך שהוא התקרב אליה פיזית. לדידי, התנהגותו של פלוני במקרה כזה עולה כדי 'הטרדה מינית'".

כפי שניתן להתרשם מהציטוט שלעיל, באותו מקרה דובר על שיחה אחת בה המטריד העלה את רמת הלחץ שהוא מפעיל על העובדת, על מנת להשפיע עליה להיענות להצעתו. לדידי, דבר זה הביא, בנסיבות אותו מקרה, להשתכללות עוולת ההטרדה המינית על פי **סעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4)** לחוק הדורש קיומן של הצעות חוזרות. אולם, חבריי אשר ישבו לדין באותה פרשה, לא הסכימו עמי, ולא הגדירו את אותה שיחה כעולה כדי "הטרדה מינית", על אף שהדבר לא הוכחש על ידי העובד.

לטעמי, המקרה שלפנינו הינו פחות חמור בנסיבותיו מאשר המקרה אשר נדון בפרשת אלמונית שלעיל, ויש לאבחן את המקרה מושא הליך דנא, מהמקרה שבפרשה זו.

[ב] במקרה שלפנינו מדובר בשיחה אחת, **בעלת רצף אחד**, בה הממונה פונה אל העובדת באופן פתאומי במסגרת שיחת עבודה, ואומר דברים המצביעים על רצונו לקיים עמה יחסי מין כבעבר. העובדת מסרבת להצעתו, תוך שהיא מדגישה שכעת מצב הדברים השתנה, שניהם נשואים ומועסקים באותו מקום עבודה. הממונה עשה ניסיון לשכנע את העובדת ומבהיר, כי בני זוגם לא חייבים לדעת על מערכת היחסים שתהיה ביניהם. בתגובה, שבה העובדת על סירובה והבהירה, כי היא מוכנה לדבר על ענייני עבודה ותו לא. בכך, בא לסיום אירוע השיחה, שלאחריו שבו השניים לעבודתם ולא היתה שיחה נוספת ביניהם בנושא.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

בנסיבות אלו, לטעמי, מדובר בשיחה אשר בפועל, הוצעה במסגרתה "הצעה" אחת, אשר נדחתה על ידי העובדת.

אמנם, כפי שבא לידי ביטוי בהודעה למשטרה, בשיחה נאמרו מספר משפטים, ונעשה ניסיון שכנוע גם לאחר שהעובדת הבהירה שהיא אינה מעוניינת בהצעה. אולם, מדובר בניסיון שכנוע ותו לא. לא מדובר על ניסיון אחר, או ניסיון נוסף על ידי הפעלת לחץ או איום כפי שהיה **בפרשת אלמונית**. משמעותם של אותם משפטים, במצטבר, היא אחת – **"בואי נחזור על מה שעשינו בעבר"**, ומנגד – **"מצב הדברים השתנה והיום אני לא מעוניינת בכך"**.

לטעמי, אין זה נכון "למדוד" את דברי הממונה "לפי סרגל", לספור את המילים והמשפטים ועל פי מספר זה או אחר להכריע האם היו הצעות חוזרות, כנדרש **בסעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק**, אם לאו. כמו כן, על פי קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, אלמוני לא שב ופנה לעובדת בעניין זה, לא במהלך אותה שיחה ולא לאחר מכן במסגרת יחסי העבודה ביניהם.

[ג] נוסף על האמור, ישנן נסיבות נוספות אותן יש להביא בחשבון, ואשר ייתכן שיש בהם גם כדי להעיד על אופיה של השיחה.

העובדת המתינה כחצי שנה טרם הגישה תלונה במשטרה בעניין אותה שיחה, שהתקיימה ביום 3.1.2001. בסופו של יום, התלונה לא הבשילה לכדי הגשת כתב אישום, והיא נסגרה מחוסר ראיות.

יתרה מזו, בתקופה שלאחר אותה שיחה לא הגישה העובדת כל תלונה על הטרדה מינית בעניין השיחה ביום 3.1.2001 לממונים המוסמכים במקום העבודה. תלונת העובדת נגד הממונה הוגשה במקום העבודה רק כחודשיים לאחר הגשת התלונה במשטרה, היינו, **כשמונה חודשים** לאחר השיחה. אדגיש, כי אין בשיחוי כשלעצמו, כדי להמעיט מחומרת הנאמר בשיחה ומעשי ההתנכלות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

יצוין עוד, כי לא הוכחו בבית הדין האזורי טענות העובדת כי הממונה המשיך להעיר הערות מיניות במסגרת יחסי העבודה, לאחר השיחה ביום 3.1.2001.

על כך אלו, נוסף ונזכיר כי התביעה בבית הדין האזורי נגד הממונה הוגשה שלוש שנים לאחר האירוע, יום לפני תום תקופת ההתיישנות.

האירועים שבאו לאחר השיחה מהווים התנכלות -

[5] בית הדין האזורי קבע, על יסוד הראיות והעדויות שהיו בפניו, כי לאחר הגשת התלונה במשטרה, פעל הממונה כלפי העובדת באופן העולה כדי "התנכלות" כמשמעו בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, ובפרט נקבע כך:

"הוכח כי הנתבע [הממונה, ס.א.] לאחר שהוגשה התלונה בדבר הטרדה מינית, העביר תיקים ונושאים בעלי חשיבות ומשקל שהיו בטיפול של התובעת לעובדים אחרים ובהתנהלות זו פגע במקצועיותה של התובעת, בקשרי העבודה שלה ובמוניטין שצברה... החלטתו של הנתבע שלא להמליץ על התובעת לדרגת מפקח ראשי נגועה בשיקולים לא עניינים ולא סבירים... הוכח כי באותו יום בו נחקר התובע במשטרה בגין תלונתה של התובעת, מילא הנתבע חוות דעת על התובעת בטפסי המכרז החדש שפורסם לתפקיד ובין היתר רשם שהתובעת הינה עובדת הפועלת בניגוד להנחיות ולדרישות ממנה. הנתבע לא נתן כל הסבר מדוע מילא המלצתו ביום בו נחקר במשטרה ואנו קובעים כי התנהלות זו של הנתבע אינה סבירה ואינה ראויה והיא מהווה חיזוק משמעותי למסקנתנו כי הנתבע התנכל לתובעת בעקבות הגשת התלונה בגין הטרדה המינית".

מבלי לקבוע עמדה בנוגע לטענות בדבר רמת ביצוע העבודה על ידי העובדת, עולה ממכלול העובדות כפי שנקבעו על ידי בית הדין האזורי, כי הממונה מנע מהעובדת להתקדם בעבודה, והתייחס אליה כאל עובדת שאינה נושאת חן בעיניו, ואינה מוערכת על ידו, וזאת עקב הגשת התלונה במשטרה. אני מסכים עם חבריי, כי ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי מבוססים היטב בחומר הראיות ולא נמצא טעם להתערב בהן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

גובה הפיצוי הראוי

[6] לדידי, התנהגותו של הממונה כפי שבאה לידי ביטוי לאחר אירוע השיחה, מהווה פגיעה חמורה יותר בעובדת מאשר אירוע השיחה עצמו, שהיה אירוע נקודתי, קצר בזמן, ואשר לגישתי אף לא עלה כדי "הטרדה מינית" לפי החוק.

לעומת אירוע השיחה, הרי מעשיו של הממונה לאחר הגשת התלונה במשטרה נעשו מתוך מחשבה תחילה, לאורך זמן, על מנת לפגוע בעובדת. משכך, זכאית העובדת לפיצוי כספי הולם.

ככלל, יש לנקוט במדיניות משפטית אשר במקרים כדוגמת המקרה דנא, ייפסקו סכומים משמעותיים, אשר יתנו ביטוי לחומרת המעשים. אולם, במקרה שלפנינו, יש להביא בחשבון את הסכום הנמוך שנקבע על ידי בית הדין האזורי, אשר פסק, בין היתר, גם על יסוד התרשמותו מעדויותיהם של הממונה והעובדת, מהם יכול הוא היה להתרשם באופן בלתי אמצעי. כמו כן, יש להביא בחשבון את תוצאת הברור שנערך על ידי בנציבות שירות המדינה, אשר בו לא נמצא ביסוס ראיתי לטענת ההתנכלות.

לאור האמור, ובשים לב לנסיבות, אני סבור כי הפיצוי שנפסק על ידי בית הדין האזורי בסכום של 15,000 ש"ח אינו משקף את הפיצוי ההולם בנסיבות המקרה. נוכח חומרת מעשי ההתנכלות, אני מסכים לתוצאה אליה הגיעו חבריי, ולפיה יש להעמיד את הפיצוי לעובדת על 30,000 ש"ח, כך שהממונה יוסיף עוד 15,000 ש"ח (נכון להיום) נוסף על הפיצוי שנפסק בבית הדין האזורי. סכום זה מהווה קרוב למחצית הסכום המירבי הקבוע בחוק נכון להיום (50,000 ש"ח כשיעורו בעת חקיקת החוק, שהם כ-65,000 ש"ח נכון להיום), ויש בו כדי לשקף את הפיצוי הראוי בשים לב לאופי מעשי ההתנכלות שבוצעו; לאחריותה של המדינה כמעסיקה; לפיצוי שנפסק בפשרה בתביעה שהוגשה נגדה; להתרשמותו של בית הדין האזורי וקביעת גובה הפיצוי על ידו; וכן בשים לב לכך שלא הייתה הטרדה מינית כמשמעה בחוק, שכן אירוע השיחה לבדו לא עלה כדי הטרדה מינית, וכן לא היו שיחות והצעות דומות בהמשך, ולא היתה פגיעה פיזית בעובדת.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

ההיבט הפלילי

[7] חברי, השופט פליטמן, מדגיש את ההיבט הפלילי שיש לעוולת "הטרדה מינית". לדידי יש למקרים של הטרדה מינית השלכות חמורות על המעורבים, הן בהיבט הפלילי הנלווה למעשים, הן בהשפעה על יחסי העבודה כמו גם חיי המשפחה והחיים החברתיים. על כן, בבוא בית הדין לקבוע את עובדות המקרה בתביעה הנוגעת להטרדה מינית, עליו לבדוק היטב את מכלול עובדות המקרה. זאת ועוד, במקרים חמורים אנו מצפים מהנפגעת לפנות למשטרה וככל שחקירת המשטרה מסתיימת לפני שמיעת הראיות במשפט האזרחי, ניתן להיעזר בחלקים מחומר החקירה אותו מותר להגיש.

בסיכום דברי

[8] לו תישמע דעתי, ייפסק כדלקמן:

- א. **עע 439/07** – ערעור העובדת יידחה, וייקבע כי באירוע השיחה לא השתכללה עוולת הטרדה מינית כקבוע **בחוק למניעת הטרדה מינית**; וכן יידחה הערעור שכנגד מטעם הממונה בעניין ההתיישנות.
- ב. **עע 432/07** – ערעור הממונה יידחה. הערעור שכנגד יתקבל, וייקבע שהפיצוי אשר נפסק בבית הדין האזורי בגין עוולת ההתנכלות יוגדל לסכום של 30,000 ש"ח. לפיכך, ישלם הממונה ישלם סכום של 15,000 ש"ח (נכון להיום) שהוא ההפרש בין הסכום שנפסק בבית הדין האזורי, לבין הסכום האמור.

נציג העובדים מר עוזר כרמי

אני מסכים לפסק דינו של השופט פליטמן.

נציג המעבידים מר יורם בליזובסקי

אני מסכים לפסק דינו של השופט צור.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 432/07

ע"ע 439/07

סוף דבר

על דעת כל חברי המותב, כמפורט בחוות דעותיהם, מתקבל ערעור העובדת על גובה הפיצוי שנקבע בגין עוולת ההתנכלות, והוא מועמד על סכום של 30,000 ש"ח (נכון להיום). לאמר, על הממונה לשלם 15,000 ש"ח (נכון להיום) בנוסף על הסכום שנפסק בבית הדין האזורי.

על דעת כל חברי המותב, ערעור הממונה נדחה.

על דעת השופטים פליטמן וצור, ושני נציגי הציבור, וכנגד דעתו החולקת של הנשיא אדלר, מתקבל ערעור העובדת בעניין ההטרדה המינית, ונקבע כי הממונה הטריד מינית את העובדת ועליו לשלם פיצוי בסכום של 15,000 ש"ח בגין עוולה זו.

סיכומו של דבר – הממונה ישלם לעובדת, בנוסף על הסכומים שנפסקו בבית הדין האזורי – סכום של 30,000 ש"ח (נכון להיום), וכן 5,000 ש"ח הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין, בתוספת מע"מ.

סכום זה ישולם בתוך 30 יום מהיום, שאם לא כן, יישאו הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד יום התשלום בפועל.

ניתן היום י"ב אלול, תש"ע (22 אוגוסט, 2010) ויישלח לצדדים.

שמואל צור,
שופט

יגאל פליטמן,
שופט

סטפן אדלר,
נשיא, אב"ד