

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

16 יולי 2020

לפני:**כב' השופט דורון יפת****נציגת ציבור(עובדים) גב' אורלי מלי****נציגת ציבור(מעסיקים) גב' אידה שפירא**

הערה: גרסה זו מותרת לפרסום בהתאם להחלטת בית הדין מהיום, לאחר שהושמטו ממנה שמות הצדדים, שמות העדים ופרטים נוספים שיש בהם כדי לזהות מי מהצדדים. פסק הדין בגרסתו המקורית ניתן ביום 22.6.2020.

התובע**פלוגי****ע"י ב"כ עו"ד לוטם מסיקה****הנתבעים****1. חברה פלמונית****2. אלמוני****שניהם על ידי ב"כ עוה"ד יניב אופק וחיה קפלן טובי****מיני-רציו:**

* התובע נחשף להטרדות מיניות מצד נתבע 2, אשר שימש כממונה עליו בנתבעת, והנתבעת לא ביררה את תלונת התובע בעניין הטרדתו המינית, כדין. לפיכך, הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בגין הפרת חובותיה בעניין הבירור לפי החוק למניעת הטרדה מינית, פיצוי ללא הוכחת נזק לפי אותו חוק בגין התנכלות בעבודה, פיצוי בגין הפליית התובע מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והשלמת פיצויי פיטורים; נתבע 2 ישלם לתובע פיצוי בגין הטרדה מינית.

* עבודה – עובדים – הטרדה מינית

* עבודה – יחסי עבודה – ניצול יחסי מרות

* פרשנות – דין – חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

* עבודה – פיטורין – בחינתם

* עבודה – שוויון בעבודה – איסור הפלייה

התובע עבד בנתבעת 1, חברה שלה מספר סניפים, כאשר הסניף הרלוונטי לענייננו הוא חלל תצוגה. נתבע 2 היה סגן מנהל הסניף שבו הועסק התובע. הדיון נסב אודות השאלה האם התובע נחשף להטרדות מיניות מצד הנתבע והאם הנתבעת ביררה את התלונה כדין.

בית הדין האזורי (השופט ד' יפת ונציגות הציבור א' מלי, א' שפירא) קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי:

עובר לחקיקת חוק למניעת הטרדה מינית, כבר נקבע כי "יש שהטרדה מינית באה מצד אישה כלפי גבר, ואף יש שהיא מתרחשת בין בני מין אחד"; החוק חל על כל בני האדם במידה אחת. הוא מגן גם על גברים, ואוסר גם על נשים להטרדה מינית. לצד הכרה זו החוק מביע מחויבות להגנה מלאה על ערכם (כבודם) השווה וזכויותיהם השוות של כל הנשים והגברים בלא קשר לזהות קבוצתית. משכך, ביזוי והשפלה מיניים או סחיטה מינית באיומים אסורים תמיד, בלי צורך שהקורבן תבטא את אי הסכמתה. בנוסף, החוק אינו מחייב אדם הכפוף לזולתו במסגרת יחסי כוח להבהיר לממונה עליו שהתנהגותו המינית או המגדרית המנצלת לרעה את מרותו אינה רצויה לו. חריג זה רלוונטי רק לשתיים מתוך שש ההתנהגויות האסורות, שכן ביזוי והשפלה מיניים סחיטה מינית באיומים, מעשים, מגונים והפצה לא מוסכמת של תמונות מיניות משפילות, אסורים תמיד.

ביה"ד עמד על הוראות החוק הנוגעות להטרדה מינית ועל ההלכה הפסוקה, על הוראות העבירה שעניינה מעשה מגונה, ועל חובות המעסיק שעליו לספק לעובדיו סביבת עבודה נאותה החפה מהטרדות מיניות. ביה"ד ציין כי הנתבע, כסגן מנהל הסניף בו עבד התובע, היה ממונה על התובע ומתקיימים יחסי מרות בין השניים; כי הנתבע לא הציג כל ראייה כי נסחט; כי אין נפקות לזהות יוזם הגשת התלונה, שכן עצם הידיעה אודות הטרדה מחייבת נקיטה פעולת בירור מצד המעסיק ולעשות כל שביכולתו למניעת הישנותם; זהות המינית של הנתבע אינה רלוונטית לבחינת יסודות עבירת הטרדה. ניתן להשאיר בצריך עיון את השאלה, האם ייתכנו נסיבות חריגות שבהן לנטייה המינית עשויה להיות משמעות.

ביה"ד פסק כי התובע הוכיח כי הנתבע נגע בו מספר פעמים בישבן במשך מספר חודשים, וכן הוכיח את 'אירוע המיטה', לפיו במהלך יום העבודה, ניגש הנתבע לתובע זרק אותו על המיטה בחנות ונשכב עליו. התובע ניסה להוריד את הנתבע מעליו ובתגובה הנתבע שפך על התובע מים. התובע חזר נסער לביתו וסיפר על האירוע לבת זוגו. מכלול נסיבות העניין מוליך למסקנה, שלפיה, האדם הסביר על רקע הנגיעות בישבן, על רקע העובדה כי המטריד הוא הממונה, התגובה של התובע בזמן אמת כי לא הסכים להתנהגות המטרידה - כי מדובר בהטרדה גופנית. אמנם מדובר במעשה אחד (מיטה), אך חוזר ונשנה מבחינת התמונה הכוללת של הטרדה (הנגיעות בישבן), ומיקומו מטריד ויש בו כדי לבזות ולהשפיל את התובע. יש לראות את הנגיעות בישבן ואת אירוע המיטה כעבירה אחת של הטרדה מינית, שנמשכה תקופה. לפיכך, הנתבע ישלם לתובע פיצוי בגין הטרדות מיניות בסך 30,000 ₪.

בנוסף, נפלו פגמים משמעותיים בהליך הבדיקה והבירור. אשר בגינם הנתבעת תשלם לתובע סך של 15,000 ₪; אשר להתנכלות הנתבעת לתובע לאחר הגשת התלונה, הרי שלא זו בלבד שהתובע הוטרד והופלה ולא הוצע לו להישאר באותו בסניף, תוך הרחקתו של הנתבע, אלא שגם ההצעה לעבור לסניף אחר הגיעה לתובע לאחר שהתפטר. לפיכך, על הנתבעת לפצות את התובע, פיצוי ללא הוכחת נזק בגין התנכלות בעבודה בסך 10,000 ₪ ופיצוי בגין הפלייתו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 20,000 ₪; אין מקום לפסוק גם בגין עגמת נפש ומשבר נפשי קשה, שכן, פיצוי בגין רכיב זה מקופל בסכומים הנ"ל; התובע אינו זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, בעיקר נוכח פסיקת הפיצויים דלעיל; טענות התובע לגבי הטרדה מינית שהוכחו, מהוות נסיבות המצדיקות פיצויי פיטורים כמשמעם בסעיף 11 לחוק פיצויים פיטורים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 16 יולי 2020
2

לפני:

כב' השופט דורון יפת

נציגת ציבור (עובדים) גב' אורלי מלי

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' אידה שפירא

הערה: גרסה זו מותרת לפרסום בהתאם להחלטת בית הדין מהיום, לאחר שהושמטו ממנה שמות הצדדים, שמות העדים ופרטים נוספים שיש בהם כדי לזהות מי מהצדדים. פסק הדין בגרסתו המקורית ניתן ביום 22.6.2020.

התובע

פלוני

ע"י ב"כ עו"ד לוטם מסיקה

-

הנתבעים

1. חברה פלמונית

2. אלמוני

שניהם על ידי ב"כ עוה"ד יניב אופק וחיה קפלן טובי

3
4

פסק דין

5

6 האם התובע נחשף להטרדות מיניות מצד הנתבע 2? האם הנתבעת 1 ביררה את התלונה כדין? זו ליבת
7 המחלוקת שנתגלעה בין הצדדים ואשר מונחת לפתחנו.

8

רקע עובדתי

9 1. התובע החל עבודתו בנתבעת 1 (להלן- הנתבעת) ביום 28.12.2014 באמצעות חברת כוח אדם; והחל
10 מיום 1.4.2015 הועסק ישירות על ידה.

11 2. הנתבעת - חברה שלה מספר סניפים לממכר ***; כאשר הסניף הרלוונטי לענייננו הוא חלל תצוגה
12 אשר גודלו מאות מטרים ריבועיים (ע' 4 ש' 17-18), המחולק לשתי מחלקות - מחלקת ***** ומחלקת
13 ***** (ש' 23-24 להודעת הנתבע במשטרה; ע' 26-27). בתקופה הרלוונטית לתביעה הנתבעת העסיקה
14 עשרות עובדים (ע' 12 ש' 13-14; ע' 30 ש' 12-13).

15 3. הנתבע 2 (להלן- הנתבע) היה סגן מנהל הסניף שבו הועסק התובע (ת/סע' 8).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 .4 ביום 17.2.2017, יום שישי בשבוע, התרחש בסניף "אירוע המיטה" בו היו מעורבים התובע והנתבע.
2 הצדדים אינם חלוקים על עצם קיומו של האירוע (עי' 7 שי' 4; שי' 16-17), אך לכל אחד מהם גישה
3 שונה לגבי אופן התפתחותו ונפקותו. עובדת החנות במחלקת **** (להלן - א') צילמה חלק מהאירוע
4 (ת/ב'; ע' 6 שי' 14-19).
- 5 .5 באותו יום, החל משעות הצהריים (05: 14- 33: 15) התקיימה חליפת הודעות ווטסאפ בין התובע לבין
6 הנתבע (ת/ג'; נת/2). מפאת חשיבותן נביא ציטוט מהן במלואן, לאמור:
7 "הנתבע: מאוד נפגעת ממך. חבל לי שזה מה שאתה מרגיש אלי אבל זכותך. כבר לא משנה
8 יש מילים שאי אפשר להחזיר. מאחל לך רק טוב.
9 התובע: תקשיב ותקשיב לי טוב אני לא חבר של ולא בגיל שלך זה שאתה דוחף אותי למיטה
10 ומעיז לשפוך עליי מים ונוגע בי באיזה זכות אתה מעיז לגעת בי בכלל. בישבילי זה הטרדה
11 מינית.
12 הנתבע: ...עיה אני אתפטר ותגיש...ה במשטרה. אם זה מה שאתה מרגיש אני מדבר היום
13 עם ר' ולא מגיע יותר. אני אומר לה שאתה מאשים אותי בהטרדה מינית. ואם אתה מאשים
14 אותי בזה אז גם תלך עם זה עד הסוף ותתלונן עלי במשטרה. היום בערב ר' חוזרת. אם לא
15 תתקשר אלי אז אני מתקשר אליה להתפטר.
16 התובע: אני לא הולך לשום משטרה אני ידבר עם ר' שהיא תגיע.
17 הנתבע: אז אל תאשים אותי בדבר כזה נורא אם אתה לא הולך להתלונן. זה דבר נורא אם
18 גרמתי לך להרגיש ככה אז אני מאוד מאוד ...ער ואני לא מגיע לעבודה יותר. החל מיום
19 ראשון."
20 בהמשך:
- 21 התובע: ...משפחה. לא רוצה לריב אם אף אחד ובטח לא לקחת פרנסה של משהו אחר אני
22 אנושי ואני מקווה שלמדתה שלא פוגעים בחינם.
23 הנתבע: פעם אחת אמרתי משהו ליד לקוחות והתנצלתי. חשבתי שאנחנו חברים אז היו לנו
24 את הקטעים שלנו בעבודה. עכשיו כבר מאוחר מידי להחזיר לאחור את מה שהיה היום. מה
25 שאני אמרתי ועשיתי גרמו לך להפגע ומה שאתה אמרת ועשית גרמו לי להפגע. כשאני נפגע
26 אני לא מחלים ולכן אני אתפטר ביום שבת כי אני לא יכול לעבוד אתך יותר. לפעמים אנחנו
27 מחליטים להפגע ולפעמים באמת נפגעים.
28 הנתבע: תובע זה ממש כבד כל זה רוצה לשחרר את זה ממש נהיה לי רע מהכל. ממש ממש
29 רע לי ואני מאוד מאוד עצוב. תתקשר אלי שנדבר.
30 התובע: נתבע הכול בסדר הכול רק בינינו אני ידבר איתך.
31 התובע: אבל הכול נישאר בנו לא יכולתי לדבר אתך...דבר אתך מחר הכול בסדר הנתבע."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 6. בחודש יוני 2017 קיבל התובע תעודת הערכה (ת/ו') והיה מועמד הסניף לעובד מצטיין בנתבעת
2 (ת/סעי' 43; ע' 5 ש' 11-18).
- 3 7. ביום 25.7.2017 התקיים בסניף ויכוח בין התובע לבין א' בנוגע לזכאות לעמלות, שכן התובע סבר כי
4 המכירה לגבי מוצר ספציפי צריכה להיזקף לזכותו ועל שמו ולא לזכותה של א' (נת/סעי' 11; ת/סעי'
5 29; ע' 25 ש' 1-7; ע' 27 ש' 1-9). הנתבע תמך בעניין זה בא'. יוער, כי לדידו של התובע, כתוצאה
6 מתקרית זו התקשרה אליו ר', מנהלת הסניף ונזפה בו (ת/סעי' 29).
- 7 8. ביום 26.7.2017 התובע יצר קשר עם ר' וסיפר לה אודות ההטרדות המיניויות אליהן נחשף מצד הנתבע
8 (ת/סעי' 31); ובהמשך אף שלח לה הודעות ווטסאפ בעניין (ת/ד'). באותו יום, במקביל, שלח התובע
9 הודעה קולית לנתבע, במסגרתה האשים אותו בהטרדה מינית (נת/ג'), זאת לדידו על רקע העובדה
10 כי הנתבע "החל לפגוע בו ולהכפיש אותו הוא מתכוון לדווח על הכל" (ת/סעי' 30). להלן חליפת
11 הודעות ווטסאפ בין הצדדים מאותו יום (20: 44 – 21: 28), לאמור:
12 "התובע: הודעה קולית.
13 הנתבע: תעשה מה שאתה חושב אני לא הטרדתי אותך מינית מעולם זה חמור מאוד
14 להאשים סתם בדבר כזה.
15 התובע: מי זרק אותי למיטה אתה זוכר את זה לא.
16 ר': אני מאוד מקווה שאתה מבין את כול ההשלכות של **כול האשמות שאתה מתחיל**
17 **להוציא** ואתה מבין שאתה אחראי על כול מילה כי זה כבר הרבה מעבר
18 לויכוח רגיל וזה לא יכול להישאר במסגרת החנות.
19 התובע: את מפטרת אותי
20 ר': מה פתאום
21 ר': אני לא מפטרת אף אחד אני רק מסבירה לך שיש השלכות לאשמות שאתה
22 מוציא וזה לא יכול להשאר יותר במסגרת החנות ואני מדווחת על זה האללה.
23 תובע: אני לא מספר סיפורים הנתבע זרק אותי אל אחת המיטות בעבודה וזרק אליי
24 מיים הוא מאוד הצטער אל זה יש לי הוכחות בטלפון הוא אמר לי שהוא לא יבוא
25 לעבודה אם אני יספר לך ואני מאוד פגוע והים זה היה סי..."
26 הנתבע: אני זוכר **שהיינו עושים צחוקים** מידי פעם במשמרת וברגע שלקחת את זה לכיוונים
27 האלה התחלתי לשמור ממך מרחק.
28 התובע: אתה שקרן הכול בסדר הכול שמור בהודעות זה היה ביום שישי אתה בטוח זוכר
29 אתה רוצה שאני ישלח לך תהודעות.
30 הנתבע: מה אתה רוצה ממני? למה אתה מטריד אותי?"



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 9. ביום 27.7.2017 שלחה מנהלת משאבי אנוש של הנתבעת (להלן- צ') הודעת דוא"ל למנכ"ל הנתבעת
2 לאמור:
3 "היי, אתמול בערב התקשר אליי הנתבע. ועדכן אותי על התקרית בין אנשי המכירות."
4 10. באותו יום שלחה צ' מייל נוסף למנכ"ל:
5 "היי, נפגשת עם הנתבע ביום ראשון, בעיר ****, ב-30:13.
6 11. ביום 31.7.2017 שלחה צ' למנכ"ל הודעת דוא"ל של סיכום פגישה (נת/ג'), במסגרתה נכתב כך:
7 "...נפגשתי אתמול עם התובע, ב ****, בעקבות בקשתו להיפגש לא בחנות.
8 ...
9 לענין ההטרדה המינית, להלן הדברים כפי שהתובע מתאר אותם:
10 לפני 3-4 חודשים, באחד מימי השישי, בסביבות השעה 12:00, עמדנו אני והנתבע, ליד אחד
11 המיטות. הוא דחף אותי על המיטה, **תפס לי את הידיים** ושפך עליי מים, מבקבוק מים שהיה
12 לו ביד. באותו הרגע, אמרתי לו – מה אתה עושה? והוא ענה לי אנחנו משחקים. כאשר הוא
13 ראה שאני מתפלא, אמרתי לו שזה בשבילי לא משחק, אולי בשבילו. הוא התנצל כמה פעמים
14 ואמר שאם קשה לי עם הסיפור, הוא יעזוב את מקום העבודה. **הסברתי לו שאני לא רוצה**
15 **שהוא ייגע בי**. לקחתי קשה את המקרה, לא ישנתי בלילה. כעסתי עליו והוא אמר שיתרחק
16 ממני אחרי הסיפור הזה. כששאלתי, מדוע לא דיווח על הסיפור, אמר כי לא רצה לעשות
17 בלגן וכי פחד להישאר בלי עבודה. פחד שיצטרך לעזוב את העבודה בעקבות התלונה ולכן
18 החליט לא לדווח לר' (מנהלת הסניף).
19 כששאלתי מדוע עכשיו החליט לספר על המקרה, אמר כי הוא היה מאוכזב מהנתבע: הוא
20 "שמר עליו" (לא דיווח) והנתבע בתגובה לא מגבה אותו, נותן עסקאות למוכרים אחרים
21 ומתלונן עליו לר'.
22 ...
23 חשוב לומר, עם הנתבע שוחחתי טלפונית, שבוע שעבר, ביום רביעי (26.7.2017 – ד.ג.). לא
24 נפגשתי איתו פיזית, אלא תיעדתי במייל אליכם את השיחה הטלפונית.
25 חוות דעתי:
26 1. המקרה אכן קרה, 2 הצדדים מתארים בדיוק את אותה הסיטואציה.
27 2. התובע מאשר כי לא היו עוד מקרים בו הרגיש כי הוא מוטרד, וכי מדובר באירוע חד
28 פעמי.
29 3. לעניות דעתי, התובע, בחר להשתמש בסיפור הזה עכשיו כי כעס על היחס וההתנהגות
30 של הנתבע, בטיפול במכירה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 4. מבחינת הנתבע, זה היה מעשה תמים בין חברים לעבודה, ללא משמעות מינית.
2 המלצתי:
- 3 1. לשחרר את התובע לאלתר. הוא אינו מעוניין להמשיך לעבוד, מרבה במריבות מול שאר
4 אנשי הצוות.
- 5 2. לקחת את הנתבע לשיחת הבהרה על נושא ההטרדה המינית."
- 6 12. בהמשך להודעת דוא"ל ששלחה ר' למנכ"ל ביום 13.8.2017 בשעות הערב (נת/א') בעניין התנהלותו
7 של התובע במשמרת, שוחח המנכ"ל עם התובע (ע' 17 ש' 28-29; ע' 18 ש' 1-3; נת/א'). להלן ציטוט
8 חלק מהשיחה:
- 9 המנכ"ל: "...אני מבין שיש לנו איזה שהיא בעיה, כשאני מנסה להבין מה היא...הבנתי מר'
10 שאתה אומר שאתה חולה...אנחנו מנסים לפתור את הדברים בצורה נעימה...אם אתה רוצה
11 ללכת, אני...אני לא אעמוד בפניך ואני, אתה יודע משהו? אני אתן לך את כל מה שמגיע
12 לך...אבל בגלל זה אני מתקשר אליך. כי מה שר' מתארת הוא דבר שהוא לא מ...זה לא
13 הגיוני. השביתה האיטלקית, ה...לענות ככה, לא לטפל בלקוחות...אני לא אעמוד בפניך, אני
14 אתן לך את הפיצויים שמגיעים לך, מה שאתה רוצה. אבל אתה צריך להגיד לי שזה מה
15 שאתה רוצה...אתה רוצה להמשיך? תמשיך. אז ממשיכים לעבוד, עובדים כרגיל..."
- 16 התובע: "...יש פה אנשים מסוימים שאני לא יכול לעבוד איתם. כן, הייתי רוצה לעזוב בכל
17 מקרה..."
- 18 המנכ"ל: צא לחופש..."
- 19 התובע: "...תרשום על מכתב שאתה רוצה שאני אצא לחופש...שאתה ביקשת שאצא לחופש
20 ואני אתן לך מספר פקס..."
- 21 13. ביום 13.8.2017 פנה המנכ"ל לתובע במכתב, במסגרתו העלה על הכתב את סיכום השיחה כאמור
22 (ת/ז').
- 23 14. באותו ערב השיב התובע למנכ"ל, בין היתר, כי "מעולם לא הבעתי את רצוני להטפח וכן לא סוכם
24 כי אצא לחופשה ובכוונתי להגיע לעבודה כרגיל. אדגיש כי היה בכוונת החברה לסיים את העסקייתי
25 אני עומד על עריכת שימוע וקבלת כל המגיע לי על פי דין" (ת/ח'; ע' 17 ש' 30-33).
- 26 15. ביום 14.8.2017 השיב המנכ"ל לתובע (נספח ט') לתצהיר התובע) במכתב, במסגרתו נכתב, בין היתר,
27 לאמור:
- 28 "2. כיוון שאינך מתפקד, אינך עושה דבר בסניף ואינך מבצע מטלות שבתחום אחריותך והנך
29 מתעלם מהוראות מנהלת הסניף, הוחלט כי תצא לחופשה עד יום א' הקרוב, 20.8.2017.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 4...ימים אלו יחשבו כימי חופשה ויזכו אותך בתשלום ע"ח מכסת ימי החופשה שלך (ע' 16
- 2 ש' 5-8 7-8)."
- 3 16. ביום 15.8.2017 פנתה צ' למנכ"ל במכתב, שכותרתו "סיכום דו"ח אחראית על טיפול בתלונה על
- 4 הטרדה מינית עפ"י מינוי קבוע" (ת/ה') - מכתב שהועבר מהנתבעת למשטרת ישראל (ע' 34 ש' 21-
- 5 24), במכתבו נכתב בין היתר, לאמור:
- 6 ..."
- 7 "4. העובד, התובע העיד בפניי כי באחד מימי השישי, לפני כארבעה חודשים בערך, **תפס**
- 8 **הנתבע בידיו, הפיל אותו על הספה**, ושפך עליו מים מבקבוק שתייה שהיה בידיו. העובד
- 9 טען כי התרגז על המעשה.
- 10 ...
- 11 7. הנתבע העיד בפניי כי אכן כך אירע; כי אכן הייתה רוח שטות ("צחוקים" כהגדרתו); וכי
- 12 לאירוע כפי שמתאר אותו התובע קדמו התנהגויות היתוליות של שלושת הנוכחים בסניף
- 13 באותו יום שישי. לפי גרסתו של הפונה, הוא הופתע מהיות המעשה "הטרדה מינית" לטענת
- 14 העובד, ולא ראה במעשים אלו מיניים אלא השתובבות ותו לא."
- 15 17. ביום 17.8.2017 נפגש התובע עם צ' והמנכ"ל. בתום הפגישה נמסר לתובע טיוטת מכתב קבלה
- 16 ושחרור (ת/י'; ע' 36 ש' 4-10).
- 17 18. ביום 20.8.2017 פנה התובע לצ' בהודעת ווטסאפ (ת/י"א; ע' 16 ש' 18-26) שזו לשונה:
- 18 "צ' היי אחרי שדיברנו היום אבקש לדעת האים עליי לאיתייצב לעבודה הוא שמא אני מפוטר
- 19 לא קיבלתי תשובה וממתין לתשובה בענין ואני נמצא בחוסר אחריות"
- 20 על כך הגיבה צ':
- 21 "תובע, בודקת וחוזרת אליך".
- 22 על כך השיב התובע:
- 23 "האם להגיע לעבודה כן או לא".
- 24 19. ביום 21.8.2017 הודיעה צ' לתובע שהוא מוחזר לעבודה בסניף ביום למחרת; ושהיא תגיע לסניף
- 25 לפגוש אותו (ת/סע' 62).
- 26 20. ביום 22.8.2017 התייצב התובע לעבודה בסניף (ת/סע' 63); כאשר הנתבע שהה בסניף באותה עת
- 27 (ת/סע' 64)
- 28 21. באותו יום בשעות הבוקר התקיימה שיחה טלפונית בין התובע לבין צ' (ת/י"ג). בשיחה זו הודיע
- 29 התובע לצ' לאמור:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 "אני לא יכול לעבוד במסגרת מישהו שהטריד אותי מינית פה בעבודה זה מאוד קשה לי
2 נפשית".
3 במענה לכך השיבה צ':
4 "את תחליט מה אתה רוצה".
5 לכך השיב התובע: "את צריכה להחליט מה את רוצה".
6 צ' השיבה: "אני רוצה שתחזור לעבודה".
7 צ' הציבה לתובע **שלוש חלופות**: לחזור לעבודה ולהמשיך לעבוד כרגיל; לקבל את הפיצויים ואת כל
8 הדברים לחתום על המסמך וללכת הביתה; או להתפטר (עי' 36 ש' 15-25).
9 באותו יום פנה התובע לנתבעת במכתב (ת/י"ד) לאמור:
10 "במידה ותתעלמו מבקשתי ולא תטפלו בנושא משמעתית ותחליטו להשאיר אותי בסניף
11 אאלץ להתפטר בדין מפוטר שכן לא הותרתם לי כול ברירה אלא לעשות כן. לאור הסבל
12 שחווייתי והמצוקה בה אני שרוי כעת אני מבקש שהנושא יוסדר תוך 5 ימים מהיום או
13 שלפחות תינתן לי תשובה לגביי הסדר הנושא בתוך 5 ימים שכן אחרת כאמור אאלץ
14 להתפטר בדין מפוטר" (עי' 16 ש' 9-17).
15 התובע שהה בחופשת מחלה בתקופה שבין 24-28 לאוגוסט (ת/ט"ו).
16 ביום 30.8.2017 התפטר התובע מעבודתו (ת/י"ז).
17 באותו יום בשעה 15:48 (אישור פקסימיליה) פנה ב"כ הנתבעת לתובע במכתב (הנושא תאריך
18 28.8.2017), באמצעות ר' (ת/סעי' 73) לאמור:
19 "10. הובהר לך חזור והבהר, כי החברה איננה מעוניינת לפטר אותך ולכן לא תנפיק מכתב
20 פיטורין. לפיכך ומכיוון שאינך רוצה- מטעמידך שלך – להמשיך ולעבוד בסניף ***, החליטה
21 הנהלת החברה להציע לך לעבור ולעבוד בסניף &&&.
22 ...
23 13. בנסיבות אלו, ובידיעה כי על בסיס כתב הסילוק ועל פי הצהרתך כי אין לך כל דרישה
24 ו/או תביעה מכל מין וסוג שהוא, תיאורת החברה להנפיק מכתב פיטורין עבורך, שכן על פי
25 דברך מיועד המכתב לצרכי חתימת אבטלה בלשכת התעסוקה.
26 14. נא הודיענו החלטתך כאמור, בתוך 3 ימים".
27 התובע שהה בחופשת מחלה נוספת בין יום 30.8.2017 ועד ליום 15.9.2017 (ת/י"ט).
28 ביום 27.8.2017 הגיש התובע תלונה על הטרדה מינית במשטרה (ת/כ"א).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 .28 ביום 4.9.2017 נחקר הנתבע במשטרה בחשד למעשה מגונה ובהטרדה מינית כלפי התובע. הודעת
2 חשוד צורפה לתיק ביום 11.2.2020 (ת/1).
- 3 .29 ביום 17.9.2017 הודיעה ר' לתובע, כי הנתבעת מוותרת על ההודעה המוקדמת של התובע (ת/כ').
- 4 .30 ביום 31.10.2017 נסגר התיק במשטרה מחמת שלא נמצאו ראיות מספיקות להעמדה לדין(ת/כ"ג).
- 5 .31 התובע הגיש ערר על ההחלטה לסגירת התיק, וביום 18.11.2018 ערר זה נדחה (ת/כ"ד), שכן:
6 "עיון בחומר המצוי בתיק החקירה העלה כי סגירת התיק בנסיבותיו מוצדקות, ועל כן אין
7 מקום להתערב בהחלטה. הנילון הכחיש בחקירתו שהוא נהג לגעת בעורר בישבן ובחזה.
8 בנוגע לאירוע המיטה מסר הנילון כי מדובר היה באירוע שובבי, וכי העורר עצמו צחק ממנו.
9 לדברי הנילון החליט העורר לעזוב את מקום העבודה על רקע סכסוך בנוגע לחישוב העמלות,
10 ותלונתו הכוזבת נועדה לתמוך בדרישתו לקבל פיצויי פיטורין. מכלול הראיות בתיק לרבות
11 הודעות עובדים ומנהלים בחנות ותמונה אשר תיעדה את אירוע המיטה תומך בגרסת הנילון.
12 לפיכך ועל בסיס האמור, החליט המשנה לפרקליט המדינה לדחות את הערר."
- 13 .32 התובע צירף לתיק אישורים רפואיים מהם עולה, שהחל מחודש אפריל 2018 הוא מטופל במרפאה
14 לבריאות הנפש. שם נכתב: " PTSD על רקע פגיעה מינית במקום העבודה." (ת/כ"ה).
- 15 .33 מכאן התביעה שלפנינו.
- 16 **עיקרי ניהול ההליך**
- 17 .34 ביום 3.6.2018 וביום 4.10.2018 הוגשו, בהתאמה, כתב התביעה וכתב ההגנה שבפנינו.
- 18 .35 ביום 18.12.2018 התקיים דיון קדם משפט בפני כב' הרשמת מרב חבקין.
- 19 .36 ביום 22.9.2019 הגיש התובע תצהירי עדות ראשית מטעמו – את תצהירו וכן את תצהירה של ס' -
20 – בת זוגו לשעבר (ע' 22 ש' 6-7). בד בבד נתבקש על ידו לזמן ארבעה עדים נוספים – שלושה מתוכם
21 הגישו תצהירי עדות ראשית מטעם הנתבעים וכן פקידה בסניף הנתבעת (להלן- ב').
- 22 .37 ביום 7.11.2019 הגיש התובע תצהיר אליו צירף תמלולי שתי הקלטות של שיחות; האחת שקיים עם
23 ב' (A18) ואחרת עם צ' (A23).
- 24 .38 ביום 28.1.2020 הגיש הנתבע בקשה למתן עדות באמצעות "כינוס וידאו" ולחילופין באמצעות עדות
25 מוקדמת שכן לדידו ביום 15.2.2020 הוא עוזב את הארץ לצמיתות.
- 26 .39 ביום 6.2.2020 הסכים התובע כי תשמע עדות מוקדמת.
- 27 .40 ביום 9.2.2020 הגיש הנתבע תצהיר עדות ראשית מטעמו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 ביום 11.2.2020 נשמעה עדותו של הנתבע בפני כב' הרשמת רעות שמר בגס. בתחילת הדיון ניתנה
2 החלטה שלפיה:
- 3 "בהתאם להסכמת הצדדים תישמע העדות המוקדמת של הנתבע 2 בפניי. הואיל ומדובר
4 בעדות מוקדמת, ישיב הנתבע 2 לכל השאלות, ככל שקיימת התנגדות היא תירשם
5 לפרוטוקול והחלטה בדבר המשקל של תשובת הנתבע 2, תינתן על ידי המותב שישב בדיון."
6 באותו יום הגיש התובע את הודעת הנתבע במשטרה (ת/1).
- 7 ביום 8.3.2020 הגישה הנתבעת תצהירי עדות ראשית מטעמה – תצהירה של צ', תצהירה של א'
8 ותצהירו של המנכ"ל.
- 9 ביום 1.6.2020 התקיים דיון הוכחות בפנינו, במהלכו נחקרו התובע, ס', ב', צ' ו-א'. לקראת תום
10 הדיון נמשך תצהירו של המנכ"ל (ע' 37 ש' 1-14). יוער, כי לא נעלמה מעינינו טענות ב"כ התובע,
11 שלפיהן עם משיכת תצהיר המנכ"ל יש להוציא את תמליל השיחה שצורף אליו (ע' 37 ש' 1-14), אך
12 לנוכח חשיבות הדברים ועל מנת שהתמונה תהא שלמה, מצאנו להשאיר תמלול זה בתיק.
- 13 בתום הדיון סיכמו הצדדים את טענותיהם בעל פה; ובערבו של אותו יום ניתנה החלטה נוספת,
14 שלפיה הצדדים רשאים להגיש עד ליום 4.6.2020 סיכומי טענות קצרים מטעמם.
- 15 מכאן הכרעתנו. 46.

מסגרת נורמטיבית

- 17 **(1) רקע כללי**
- 18 בשנת 2018 מלאו עשרים שנה לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן- החוק). על רקע
19 המיזם האמריקאי Me Too נכתבה רשימתה של ד"ר אורית קמיר "**הטרדה מינית בישראל:**
20 **ההתפתחות בעשרים השנה שחלפו**" (27.11.2018), לקראת מאמר שעתיד להתפרסם בכתב העת
21 "אלפיים ועוד", בעריכת ניצה דרורי, בהוצאת כרמל – "הטרדה מינית עכשיו: מהפכת הפמיניזם
22 החדש" למול עשרים שנות שינוי עומק נורמטיבי ותרבותי". לדעת הכותבת, היא אחת ממנסחי
23 החוק וממובילת קידומו, החוק נחקק "כדי להוביל ולעגן שינוי נורמטיבי רחב בכל הקשור להיבטים
24 המיניים והמגדריים של התקשורת הבינאישית בינינו. החוק קובע שהטרדה מינית פוגעת בערכי
25 הליבה המוגנים של החברה הישראלית. על פי הוראות החוק, התייחסויות קשורות מין, מיניות או
26 מגדר צריכות להיות מכבדות ולהתחשב בחירותו של כל אדם להגדרה עצמית בתחומים אלה
27 ובשוויון בין המינים. משמעות הדבר היא שהחוק נועד להנחות שינוי תרבותי עמוק המשלב שלילת
28 ההטרדות המיניות עם חיזוק הכבוד ההדדי בהתייחסויות בינאישיות בעלות צביון מיני או מגדרי.
29 השינוי התרבותי, מקורותיו וחזונו מבטאים שילוב של **פמיניזם "רדיקאלי"**. כלומר מרכסיסטי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 מעמדי בהגיונו. ביחד עם מחויבות מלאה לערכים אוניברסליים, ליבראליים, וזכויות אדם
2 אינדוידואליות הנגזרות מהם."
- 3 תהא המוטיבציה לקידומו של החוק אשר תהא, כמו גם כוונת מנסחיו, כידוע, משקלה של .48
4 ההיסטוריה החקיקתית בגיבוש התכלית הסופית של החוק ממילא אינו רב, ועל הפרשן לגבש את
5 תכלית החקיקה באופן התואם את צרכי ההווה, והמשתלב בערכי היסוד ובחזקות התכלית שבהווה
6 (דנג"ץ 5026/16 שי גיגי נ' הרבנות הראשית לישראל (מיום 12.9.2017), סע' 19 לחוות הדעת של כב'
7 הנשיאה (בדימוס) נאור).
- 8 כאן המקום לציין, כי לפני כ-20 שנה, עובר לחקיקת החוק, נקבע על ידי כב' השופט זמיר כי "יש
9 שהטרדה מינית באה מצד אישה כלפי גבר, ואף יש שהיא מתרחשת בין בני מין אחד" (עש"מ
10 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650(להלן- עניין בן אשר); ובעניין אחר נפסק על ידי
11 כב' הנשיא (בדימוס) אדלר, מספר שנים לאחר חקיקתו, כי "מלאכת השיפוט בתביעות שעניינן
12 הטרדה מינית אינה פשוטה. על השופט היושב לדין לדעת להבדיל בין מצב עובדתי בו קיימים קשרי
13 עבודה טבעיים ומקובלים בין גבר ואישה במקום העבודה, אשר לעיתים עולים על שרטון במישור
14 המקצועי ו/או האישי, ותביעת הטרדה מינית אשר באה על רקע זה; לבין מצב עובדתי בו בוצעו
15 מעשים העולים כדי "הטרדה מינית" כמשמעה בחוק, ואותם יש להוקיע מכל וכל. בתוך כך, על
16 השופט היושב לדין לבחון את מכלול המעשים הנטענים כמקשה אחת, ובהתאם לחומרתם לקבוע
17 את הפיצוי ללא הוכחת נזק, עד לתקרה הקבועה בחוק, באופן מידתי" (ע"ע (ארצי) 178/06 פלונית
18 נ' אלמוני (מיום 4.11.2010), סע' 31 לחוות הדעת).
- 19 בראי סעיף 1 סיפא לחוק, שלפיו מטרתו "לקדם שוויון בין המינים", כדעת הכותבת אף אנו סבורים, .50
20 כי "החוק חל על כל בני האדם במידה אחת. הוא מגן גם על גברים, ואוסר גם על נשים להטריד
21 מינית. בכך מכיר החוק בכך שגם גבר עלול להיות במעמד מגדרי נחות. וגם אישה יכולה להימצא
22 במעמד מגדרי הגמוני. לצד הכרה זו החוק מביע מחויבות להגנה מלאה על ערכם (כבודם) השווה
23 וזכויותיהם השוות של כל הנשים והגברים בלא קשר לזהות קבוצתית."
- 24 משכך, "ביזוי והשפלה מיניים או סחיטה מינית באיומים אסורים תמיד, בלי צורך שקורבן תבטא .51
25 את אי הסכמתה. איסורים אלה מגינים בפני פגיעה מפורשת ובוטה בערכו האנושי המלא של כל
26 אחד מאיתנו. כלומר בכבודו הסגולי. החוק מניח שצריך להיות ברור לכל אחד ואחת מאיתנו שפגיעה
27 כזו אסורה, ולכן אינו דורש הצבת גבול מצד הנפגע(ת). בנוסף, החוק אינו מחייב אדם הכפוף לזולתו
28 במסגרת יחסי כוח להבהיר לממונה עליו שהתנהגותו המינית או המגדרית המנצלת לרעה את מרותו
29 אינה רצויה לו. החוק מניח שקשה לאדם להתעמת עם מי שהוא כפוף לו במערכת היררכית ותלוי
30 בו לפרנסתו, או לרווחתו (למשל פסיכולוג, מרצה באוניברסיטה או כהן דת). לעומת זאת אפשר
31 וצריך לדרוש מבעל הכוח והמרות לא לנצל את מרותו בהקשר המיני או המגדרי גם אם הנפגע לא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 אמר דבר. אם הבכיר ניצל לרעה את מרותו כדי להציע הצעות מיניות חוזרות ונשנות, או להתייחס
 2 למיניותו של הכפוף באופן חוזר ונשנה – אזי התנהגותו יכולה להחשב להטרדה מינית אסורה גם
 3 אם הקורבן לא הרא(ת)ה חוסר עניין בהתייחסויות או בהצעות המיניות. חריג זה רלוונטי רק
 4 לשתיים מתוך שש ההתנהגויות האסורות, כי ביזוי והשפלה מיניים סחיטה מינית באיומים, מעשים
 5 מגונים והפצה לא מוסכמת של תמונות מיניות משפילות – אסורים תמיד, בין אם יש ניצול יחסי
 6 מרות ובין אם לאו."

7 לקראת תום הרשימה, טוענת המחברת המלומדת, כי החוק "הגדיר שורה של התנהגויות מגדריות .52
 8 לא מכבדות שמזה עשרים שנה הן אסורות בישראל על פי חוק. חלק ממטרתו הרחבה היתה לעודד
 9 שינוי תרבותי עמוק...עכשיו כשחלק מן הציבור הישראלי הפנים, לפחות במידת מה, חלק מהוראות
 10 החוק, בהחלט יש מקום לקדם ביתר שאת גם את השינויים בצל החוק: אלה שהחוק אינו מגדיר
 11 מפורשות, אלא מעודד בכוח הערכים והרוח שהוא משרה...יש מקום להבהיר כיצד אדם יכול
 12 להתנצל על הטרדה מינית, ובאילו נסיבות התנצלותו תתקבל, בין שמלכתחילה עבר על החוק ובין
 13 שלא. יש מקום גם לשקול כיצד להתייחס לעדויות על התנהגויות לא ראויות מן העבר הרחוק שלא
 14 ניתן לחקור אותן. כל אלה סוגיות ראויות ובעלות ערך שאין להקל בהן ראש. הדיונים בהן צריכים
 15 להתנהל בשיח פתוח ומאפשר, ללא סחרור, "עריפת ראשים" או קריאת תיגר גורפת על כל מה
 16 שפותח עד כה".

17 **הטרדה מינית - הוראות החוק וההלכה הפסוקה (2)**

18 סעיף 3 לחוק קובע לאמור: .54

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

20 ...

21 (2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין.

22 (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו

23 מעוניין בהצעות האמורות;

24 (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם

25 הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;

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

27 נטייתו המינית;

28 ...

29 (6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים

30 בפסקאות המשנה שלהן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם

31 המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 "הראה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות
2 ההתנהגות;
3 "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות
4 מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות."
5 סעיף 348 (ג) לחוק העונשין שזו לשונו קובע לאמור:
6 "העושה מעשה מגונה באדם בלא הסכמתו, אך שלא בנסיבות כאמור בסעיפים קטנים (א),
7 (ב) או (ג), דינו - מאסר שלוש שנים".
8 סעיף 348 (ו) לחוק קובע כי:
9 "בסימן זה, "מעשה מגונה" – מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים".
10 **(א2) מעשה מגונה**
11 55. העבירה של עשיית מעשה מגונה מסווגת כעבירת התנהגות, משמע כי החוק רואה בהתנהגותו של
12 אדם כראויה לגינוי, ללא דרישה של תוצאה ספציפית מעבר להתנהגות זו. היסוד העובדתי בעבירה
13 זו הוא מעשה שבנסיבות העניין מהווה בעיני האדם הסביר מעשה מגונה. באשר ליסוד הנפשי, הרי
14 שמעשה ייתפס כמעשה מגונה מקום שמטרת עושהו היא גירוי, סיפוק או ביזוי מיני (ע"פ 6269/99
15 כהן נ' מדינת ישראל, פ"ד נה(2) 496; ע"פ 6255/03 פלוני נ' מדינת ישראל, פ"ד נח(3) 168(להלן-
16 עניין פלוני). לפי ההלכה, גם מעשים שאינם מלווים במניע שכזה, עשויים להיחשב כ"מגונים" בהעדר
17 טעם כשר לביצועם (ע"פ 9603/09 פלוני נ' מדינת ישראל (מיום 27.9.2011)).
18 56. בכל הנוגע ליסוד העובדתי שבעבירה, היותו של מעשה מגונה נבחנת על פי מבחן אובייקטיבי, קרי
19 מעשה שעל פניו אלמנט של מיניות גלויה, ואשר לפי אמות מידה אובייקטיביות של מתבונן מן הצד,
20 של האדם הממוצע, ייחשב לא הגון, לא מוסרי ולא צנוע (ע"פ 616/83 פליישמן נ' מדינת ישראל,
21 פ"ד לט(1) 449). הכוונה המינית הנדרשת להוכחת היסוד הנפשי בעבירה, יכול שתוכח **מטיב**
22 **המעשה**, מדברי הנאשם עצמו או שתוסק מהעובדות והנסיבות שהוכחו תוך בחינתן במאזני
23 הסבירות וההיגיון (ע"פ 5757/00 פלוני נ' מדינת ישראל (2.12.2009)).
24 57. אשר לסיפא של הסעיף - "ביזוי מיני" - מדובר במטרה השונה מ"שתי אחיותיה הרעות, אלו מטרת
25 הגירוי המיני ומטרת הסיפוק המיני. ששתי אלו האחרונות ממצות עצמן בגוף העושה, בעוד שמטרת
26 הביזוי המיני יוצאת אל ביזויו של הקורבן גם אם אין במעשה כדי לגרום לריגוש מיני לעושה
27 המעשה" (עניין פלוני).
28
29



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

(ב2) הטרדה מינית מהי?

1
2 הטרדה מינית פושטת ולובשת צורות מגוונות של התנהגות, והיא "חייבת תמיד להיבחן על פי .58
3 ההקשר שבו בוצעו המעשים, טיב היחסים בין הצדדים ומכלול נסיבות העניין בכל מקרה לגופו"
4 (עש"מ 2203/05 מדר נ' נציבות שירות המדינה (מיום 21.7.2005); עש"מ 11025/02 אייזנר – מדינת
5 ישראל, פ"ד נו (5) 541). המבחן המכריע לבחינה האם מדובר בהטרדה מינית אם לאו, הוא מבחן
6 אובייקטיבי המתבסס על האדם הסביר, על מכלול המעשים וההתבטאויות, על רקע הנסיבות של
7 המקרה. במסגרת הנסיבות "נודעת חשיבות מיוחדת לשאלת המעמד של המטריד כלפי המוטריד:
8 אם המטריד ממונה על הוטרד או נמצא בעמדה של סמכות או השפעה המאפשרת לו להיטיב או
9 להרע עם המוטריד, למשל, במקום העבודה; היחסים הקודמים בין המטריד לבין המוטריד; האם
10 היו ביניהם יחסי קרבה; מהות ההטרדה; האם הייתה גופנית או מילולית, והאם נשאה אופן עיון
11 או חברי; תדירות ההטרדה; האם היה זה מעשה חד פעמי או חוזרים ונשנים לאורך זמן" (עניין בן
12 אשר).

13 בעניין **בן אשר** נקבע כי התנהגות אינה מהווה הטרדה מינית אלא אם היא, כשמה, בעלת אופי מיני .59
14 מכאן, שהתנהגות לא תחשב הטרדה מינית, גם אם היא מטרידה, אם אין לה אופי מיני או אם אין
15 היא באה לידי ביטוי בדברים הקשורים למין.

16 מהי התנהגות בעלת אופי מיני? "ברור שלא כל קשר בין שני המינים נושא אופי מיני: מחמאה, שיחה
17 על נושא מיני, **מגע גופני**, ואפילו חיבוק או נשיקה, לא בהכרח יש להם אופי מיני. הכל תלוי בטיב
18 היחסים שבין שני הצדדים ובנסיבות. בדרך כלל ברור מן הנסיבות אם יש, או אין, להתנהגות אופי
19 מיני. לעתים אין זה ברור. עם זאת, כפי שנאמר לגבי פיל, אף שקשה להגדיר אותו, כשרואים אותו,
20 אין קושי לזהות אותו."

21 ובהמשך, "יש מקרים של הטרדה מינית בדרך של **מגע גופני** שאינם מגיעים כדי עבירה פלילית, ולו
22 רק בגלל היעדר מחשבה פלילית, או מקרים של מגע כזה שאינם חמורים במידה שתצדיק, בעיני
23 התביעה, הליך פלילי: **ליטוף**, חיכוך, חיבוק, נשיקה. במקרים כאלה יש מקום להבחין בין מגע חד
24 פעמי, שיכול להיות מקרי, ובמיוחד כאשר לפי הנסיבות האופי המיני של המגע מוטל בספק, ובין
25 מגע שיש לו אופי מיני ברור, לפי צורת המגע או **מקום המגע**, במיוחד כאשר המגע חוזר על עצמו
26 פעמים אחדות. מגע כזה, כשהוא לעצמו, יכול להיחשב הטרדה מינית, אלא אם הוא נעשה
27 בהסכמה."

28 עוד נקבע שם כי "לא כל התנהגות או התבטאות בעלת אופי מיני, אפילו יש בה מידה של גסות, והיא
29 גורמת מבוכה או מעוררת מורת רוח, תיחשב הטרדה מינית. אפשר שהתנהגות תהיה ראויה לגנאי,
30 אך לא תגיע כדי עבירת משמעת. יש פגיעה שראויה לתגובה, אך לא לתלונה. פגיעה קלה, במיוחד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 אם היא בגדר תקרית בודדת, אינה בהכרח הטרדה. לא כל מידה של הטרדה, ואף לא כל פגיעה
2 בכבוד, אפילו אם היא פגיעה שולית, ייחשבו הטרדה. כדי שהתנהגות או התבטאות ייחשבו הטרדה
3 מינית צריך שתהיה בהן פגיעה ממשית. " בכל הנוגע ל"ניצול מעמד" נקבע שם כי "עצם התלות עשויה
4 להוסיף אמינות ומשקל לטענות של המוטרת: ראשית, כי לא הסכים להתנהגות המטרידה, אף אם
5 לא נתן לכך ביטוי מפורש, ושנית, כי עצם ההטרדה פגעה ביכולת שלו לתפקיד באופן תקין, ולכן יש
6 בה משום פגיעה ממשית." יוער, כי שם נקבע כי ליטוף בגבה של תלמידה על ידי מורה מהווה הטרדה
7 מינית.

(ג) אחריות המעסיק

9 מעסיק אחראי לשמירה על ביטחון עובדיו וכבודם, ועליו לספק להם סביבת עבודה נאותה החפה
10 מהטרדות מיניות, ובכך להגן על כבודם, חירותם, פרטיותם ועקרון השוויון בין המינים (סעיף 1
11 לחוק). מחובה זו נגזרות חובות משנה ובכלל זה למנוע מראש הטרדה או התנכלות (סעיף 7(א) רישא
12 לחוק). מחובה זהו נגזרות, בין היתר, חובת הטיפול ביעילות במקרה של הטרדה או התנכלות, חובת
13 מניעת הישנות המקרה בעתיד, וחובת תיקון הפגיעה שנגרמה (סעיף 7(א)(2) לחוק). החוק קובע את
14 אחריות המעסיק למעשה הטרדה או התנכלות שביצע עובד או ממונה מטעמו וזאת במקרה שלא
15 מילא המעסיק אחר חובתו על פי החוק (סעיף 7(ג) לחוק). משכך, מעסיק שלא קיים את חובתו לפי
16 סעיף 7(א)- לרבות חובות המנע- נוטל סיכון לפיו אם ייקבע שעובד או ממונה מטעמו ביצעו במסגרת
17 יחסי עבודה מעשה הטרדה מינית או התנכלות- הוא יחויב בגינם (סעיף 6(א) לחוק) (ע"ע 64261-10-
18 18 פלונית – חברה אלמונית (מיום 7.1.2020)(להלן- עניין פלונית); עתירה לבית המשפט העליון כנגד
19 פסק דינו של בית הדין הארצי נדחתה (בג"ץ 1149/20; פסק דין מיום 7.6.2020); ע"ע (ארצי) 9834-
20 05-16 ד"ר דורון זמיר – פלונית (מיום 22.8.2018); ע"ע (ארצי) 51504-01-11 פלוני – אלמונית (מיום
21 8.9.2015).

דיון והכרעה

23 61. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מחלק מהעדויות
24 שנשמעו בתיק זה במישרין, הגענו לכלל מסקנה כי חלק מהאירועים המפורטים והמתוארים בכתב
25 התביעה, כמו גם בתצהירו של התובע – אירוע המיטה והנגיעות בישובן, אכן התקיימו.
26 62. טרם נבאר את טעמינו לכך, נבקש להעיר עשר הערות פרלמינריות.
27 63. הערה ראשונה: הנתבע ממונה על התובע ומתקיימים יחסי מרות בין השניים
28 בסיכום הבירור שהוגש על ידי הנתבעת למשטרה (ת/ה'), נכתב בלאקונויות, כי מדובר ב"שני עובדים"
29 בלבד, ולא נכתב כי הנתבע הוא סגן מנהל הסניף. בזיקה לכך נדגיש, כי תשובתה של צ' לפשר הדבר,
30 ובלשונה: "עדיין שניהם עובדים" (ע' 34 ש' 27-25) אינה מניחה את הדעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 במהלך החקירה במשטרה (ת/1) טען הנתבע, כי תפקידו "סגן מנהל" (ש' 8), "אחראי על המשמרת"
2 (ש' 14), "אחראי עליו, אני לא יכול לקדם אותו או לפטר אותו אני אחראי עליו במהלך
3 המשמרת... לראות שהוא למשל לא יוצא יותר מדי להפסקות או לבדוק איך הוא מתנהל מול
4 לקוחות, לפעמים אנשים מבקשים הנחה אז צריך אישור שלי וגם כל מיני עניינים שוטפים של עבודה
5 כמו סחורה שמקבלים ואני צריך לבדוק שזה נעשה" (ש' 16-20); "אחראי על שתי המחלקות הללו"
6 (ש' 24).

7 והנה, בעדותו בבית הדין, עת נשאל האם תפקידו סגן מנהל, השיב הנתבע "נכון חלקית", ולאחר
8 שהובא בפניו ציטוט מחקירתו במשטרה הוא השיב, "כן, אין מחלוקת" (ע' 3 ש' 18-24). נדמה
9 שביקש למעט מאחריותו וסמכויותיו (ע' 4 ש' 7-14).

10 בזיקה לכך, ב' השיבה כך: "את חושבת שהתובע פחד או הרגיש לא נעים מהנתבע באופן כללי כי
11 הוא גיין? על כך השיבה: "כן. בגלל שהוא תפקד כסגנה של רי"; ובהמשך: "למה זה רלוונטי שהוא
12 היה סגנה של רי?" על כך השיבה: "כי הוא היה אחראי על העובדים בחנות כשרי לא נמצאת. התובע
13 היה כפוף לנתבע זו בעצם הייתה הסיבה" (ע' 26 ש' 2-6).

14 לסיכום, הוכח בפנינו כי הנתבע הוא ממונה כמשמעו בחוק.

15 **הערה שניה: הנתבע לא נסחט** .64

16 הנתבע טען בעדותו בבית הדין כי פנה לצי"ברגע שהרגשתי שזה נעשה סחיטה" (ע' 10 ש' 14, ש' 21);
17 וצי"טענה בפנינו, כי "הנתבע הרגיש שהוא מנסה לסחוט אותו מכל הסיפור הזה והנתבע פנה אלי
18 ועדכן אותי ואת המנהלת שלו. קיבלתי שיחה מהנתבע שהוא חושב שיש איזה אירוע שהתובע מפרש
19 אותו כהטרדה מינית ולכן אני צריכה לחקור." (ע' 35 ש' 31; ע' 36 ש' 1-3).

20 דא עקא, כי הנתבע לא הציג כל ראיה כי אכן נסחט; וכידוע במקרה של נשיא המדינה קצב, נטען על
21 ידי האחרון כי "נסחט על ידי עובדת לשעבר בבית הנשיא... בעקבות הנחיית היועץ המשפטי לממשלה
22 נפתחה חקירה משטרתית נגד א' מבית הנשיא. ואולם במקביל נפתחה תיבת פנדורה." (ע"פ 3372/11
23 משה קצב נ' מדינת ישראל (מיום 10.11.2011), סעיף 1 לחוות הדעת של כב' הנשיאה (בדימוס)
24 נאור). במילים אחרות ובשינויים המחויבים, לעתים "הקדמת תרופה למכה" מצד המטריד אינה
25 מגננה טובה. הדברים נכונים ביתר שאת לנוכח שאלת יוזם התלונה, אליה נדרש מיד.

26 **הערה שלישית: העדר נפקות לזהות יוזם הגשת התלונה** .65

27 בין הצדדים נתגלעה מחלוקת, האם הנתבע הוא זה שביקש מצ', מנהלת אגף משאבי אנוש והממונה
28 על הטרדה מינית אצל הנתבעת כי עניין ההטרדה יתברר, או שמא התובע הוא זה שהגיש את התלונה
29 לנתבעת, באמצעות ר', מנהלת הסניף.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 כבר עתה נציין, כי במישור הנורמטיבי, אין כל נפקות לכך, שכן לאור סעיף 7(2) לחוק, על המעסיק
2 "לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות **שידע אודותיהם**..." כלומר, עצם הידיעה
3 אודות ההטרדה מחייבת נקיטה פעולת בירור מצדו של המעסיק ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע
4 הישנותם. הדברים מקבלים משנה תוקף לנוכח תקנה 6(ט) לתקנות, שלפיה, חובת בירור תלויה חלה
5 כאשר נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה גם כאשר לא
6 הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו (סע' 51 לעניין פלונית). בשינויים המחויבים ראה סעיף
7 59 לחוק סדר הדין הפלילי (נוסח משולב), תשמ"ב-1982 בעניין "חקירת משטרה", שלפיו "**נודע**
8 למשטרה על ביצוע עבירה, אם על פי תלונה ואם בכל דרך אחרת, תפתח בחקירה...

9 ולגופו של עניין, אמנם התובע עמד על גרסתו, שלפיה התלונן על האירוע בפני צ' (ע' 13, ש' 19-26);
10 אך אין ולא יכול להיות חולק כי עוד באותו יום (26.7.2017) יצר התובע קשר עם ר' וסיפר לה אודות
11 ההטרדות המיניות שעבר מצד הנתבע (ת/סע' 31); ובהמשך אף שלח לה הודעות ווטסאפ (ת/ד').
12 אמנם הנתבע פנה לצ', בסמוך לכך בשעות הערב, אך בהודעת דוא"ל מיום למחרת, נכתב על ידי צ'
13 למנכ"ל אודות "היי, אתמול בערב התקשר אליי הנתבע. ועדכן אותי על התקרית **בין אנשי**
14 **המכירות**". היינו, עדכון לגבי התקרית שבין התובע לבין א', ללא שאוזכר בה לכאורה עניין ההטרדה
15 המינית.

16 **הערה רביעית: אין משמעות לעובדה כי אירוע המיטה והנגיעות בישבן לא נעשו בחדרי חדרים** .66

17 בין הצדדים נתגלעה מחלוקת נוספת לגבי מספר הגורמים שנכחו בעת אירוע המיטה, שכן התובע
18 טען כי באותה עת היו בחנות לקוחות ועובדים נוספים אשר היו עדים לאירוע (סע' 20-21 לתצהיר
19 התובע), בעוד שהנתבע טען מנגד כי הסניף היה ריק מלקוחות, כנפוץ בימי שישי (ע' 4 ש' 24-29).
20 כך או כך, ובניגוד לנטען על ידי הנתבעים (סע' 9-13 לסיכומים), עצם העובדה כי האירוע לא נעשה
21 בחדרי חדרים ובנוכחות עובדים נוספים, אינו מהווה מגן מפני הגשת כתב אישום בהטרדה מינית
22 או חסם מפני תביעה אזרחית (בשינויים המחויבים ראה ת"פ (ת"א) **מדינת ישראל – חיים רמון**
23 (מיום 31.1.2007) שם נקבע כממצא עובדתי, כי "בסמוך לשעה 20:00, בלשכת ראש הממשלה, נשק
24 והחדיר את לשונו לפיה של המתלוננת..."

25 **הערה חמישית: התיק במשטרה נסגר מחוסר ראיות ולא מחוסר אשמה** .67

26 ודוק, התיק במשטרה נסגר בשל העדר ראיות מספיקות. כאן המקום לציין, כי הנתבע טען בעדותו
27 המוקדמת כי התיק נסגר מחוסר אשמה (ע' 9 ש' 29-33), אך בא כוחו השיב, במענה לשאלת בית
28 הדין בתחילת דיון ההוכחות שהתקיים בפנינו לאחריו, כי התיק נסגר מחוסר ראיות (ת/כ"ג; ע' 12
29 ש' 15-16).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 עם זאת, כידוע, רמת ההוכחה הנדרשת בהליך אזרחי אינה מגיעה לרמה הנדרשת בהליך פלילי, שכן
2 אמת המידה של "ספק סביר" במשפט הפלילי מחמירה מאמת המידה במשפט האזרחי של "מאזן
3 הסתברויות". במילים אחרות, השאלה בפנינו האם גרסתו של התובע לגבי האירועים סבירה יותר
4 מגרסתו של הנתבע; ולא האם התובע הפריך כל ספק סביר בגרסת הנתבע.

5 מכל מקום, וכפי שיבואר להלן, ספק בעינינו אם הגורמים הנוגעים בדבר העבירו למשטרה את כל
6 הודעות הווסטסאפ המצויות בתיק; את כל התרשומות ובכלל זה הודעת דוא"ל מיום 31.7.2017.
7 מאליו יובן, כי ברי שתמלול השיחה מיום 25.8.2019 לא היה בידי המשטרה שכן נערך לאחר תום
8 סגירת התיק (ת/כ"ח).

9 **הערה שישית: הבאשת ריחו של התובע מצד הנתבעת אינה במקומה** .68

10 בסעיף 13 לכתב ההגנה נכתב כי "קבלת תעודת עובד המצטיין נתנה לתובע בחודש יוני, טרם שינוי
11 באורחותיו". והנה, במהלך חקירתה הנגדית של צ', התרשמנו, כי האחרונה ביקשה ל"גמד" כביכול
12 את תרומת התובע לנתבעת, שכן לדידה התובע קיבל תעודת הערכה ולא תעודת הצטיינות, אך
13 בלשונה, אין חולק כי היה מועמד של הסניף (ע' 31 ש' 11-3), ובמשך 3 שנים ועד אותה תקופה לא
14 היו בעיות מיוחדות שהובאו לידיעתה (ע' 31 ש' 17-12).

15 ואולם וזה העיקר, במהלך חקירתה הנגדית של ב', שאל ב"כ הנתבעים את האחרונה, "הוא (התובע
16 –ד.י.) בחור קצת חלש"? לכך השיבה: "זה בן אדם עצלן, בטלן,.... ובהמשך: "הוא אדם ממורמר"?
17 על כך השיבה: "ממורמר מאוד ולא עושה כלום בשביל עצמו..." (ע' 25 ש' 24-18).

18 אנו סבורים כי היה על הנתבעים להימנע מקו חקירה זה אשר ממילא לא תרם להגנתם.

19 **הערה שביעית: בענייננו זהותו המינית של הנתבע אינה רלוונטית לבחינת יסודות עבירת הטרדה** .69

20 הנתבע הומוסקסואל (ע' 5 ש' 3-1; ע' 8 ש' 4).

21 במהלך החקירה הנגדית, כאשר נשאל התובע – "אתה טוען שעצם הדחיפה על המיטה זו הטרדה
22 מינית כי הנתבע גיי, נכון? על כך השיב התובע: "נכון" (ע' 20 ש' 10-9).

23 בהמשך, כשהתובע נשאל האם מגע רגיל עסקי עם הקהילה ההומוסקסואלית מפחידה אותו, הוא
24 השיב שלא, כי אינו שונא הומואים ולא מפחד מהם (ע' 21 ש' 4-1). כך גם כשנשאלה ב' על ידי ב"כ
25 הנתבעת האם "את חושבת שהתובע צריך לפחד מהומוסקסואליים? היא השיבה "לא יודעת. אני
26 זוכרת שצחקנו על זה עם עוד משהו" (ע' 25 ש' 32; ע' 26 ש' 1).

27 דומה, כי דווקא הנתבעים ביקשו לעשות בנטייתו המינית של הנתבע שימוש, כקרדום לחפור בו,
28 לתימוכין בגרסתם ולא מצאנו ליתן כל משקל לנטייתו של התובע בענייננו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 לדידנו, ככלל, אין כל משמעות לנטייתו המינית של האדם, עת נבחנת השאלה האם פלוני הוטרד על
2 ידי אלמוני אם לאו; אחרת, המשמעות היא, כי נטייה מינית של גבר או אשה מהווה קריטריון שיש
3 ליתן לו משמעות, דבר שלכאורה אין לו מקום בחברה סובלנית ופתוחה. דומה, כי ניתן להשאיר
4 בצריך עיון את השאלה, האם ייתכנו נסיבות חריגות שבהן לנטייה המינית עשויה להיות משמעות
5 לעניין היותו של מעשה "הטרדה מינית" לפי החוק. מכל מקום, כאמור, בענייננו השתכנענו שאין
6 ליתן לכך משמעות.

7 למעלה מהנדרש נציין, כי הנתבע טען בתצהירו לראשונה, כי התובע העיר לו הערות הומופביות (סעי'
8 16 ו-17; ע' 4 ש' 33-30), ברם, טענה זו מהווה הרחבת חזית אסורה, שכן הועלתה לראשונה בתצהיר
9 הנתבע (ע' 5 ש' 10-4; ע' 10 ש' 9-3) ואף לא הועלתה בפני צ' (ע' 10 ש' 11-10).

70. הערה שמינית: אי הבאת מלוא הקלטות אינן נזקפות לחובת התובע

11 במהלך החקירות הנגדיות הוברר, כי לתובע קלטות נוספות מעבר לשני התמלולים שהוגשו על ידו
12 לתיק בית הדין (ת/י"ג; ת/כ"ח). שכן, התובע טען בחקירתו הנגדית כי "בתקופה הזאת הטלפון שלי
13 היה על הקלטה כל הזמן, ברור, זה נכון". (ע' 18 ש' 33-30) וניתן להבין מדבריו שכביכול מצויות
14 קלטות נוספות ברשותו (ע' 19 ש' 21-1). עם זאת, בהמשך דבריו הוברר, כי "העברתי את ההודעות
15 אך ורק בנושא ההטרדה המינית" (ע' 19 ש' 23-22).

16 לכך נוסיף, כי כאשר נשאל התובע מדוע לא הקליט את ההטרדות השיב: "איך אני יכול להקליט את
17 ההטרדות האלה, איך אפשר להקליט הטרדות?" (ע' 21 ש' 11-9). ובהמשך: "מה זאת אומרת
18 להקליט, אני יכול להקליט הטרדות? אני עומד באולם עם ידיים (מדגים) וכשאני הייתי רואה אותן,
19 אני הרי מטופל בבריאות הנפש שנה וחצי, אני לוקח כדורים אני נחשב פוסט טראומטי, הזוגיות שלי
20 נהרסה בגלל זה. כול הזמן זה היה בהפתעה, אני עובר הוא נוגע בי צובט אותי בחזה" (ע' 21 ש' 19-
21 23).

22 בעניין אחר (סע"ש 36775-04-18 אמיל תובל – עיריית תל אביב (מיום 24.10.2019); ערעור הצדדים
23 על פסק הדין נדחה (ע"ע (ארצי) 50437-11-19 אמיל תובל – עיריית תל אביב (מיום 2.6.2020), ציינתי,
24 כי בשנים האחרונות אנו עדים יותר ויותר לפרקטיקה שבה עובדים מקליטים את מעסיקיהם ללא
25 ידיעתם; וכי לזהות המקליט ולטעמו צריך להיות מקום מרכזי בדיון והשפעה מכרעת על תוצאותיו.
26 הדברים מקבלים משנה תוקף, עת מוקד הטענה המועלית מצד התובע או התובעת בתביעתם היא
27 על בסיס אפליה או הטרדה מינית.

28 בענייננו, אין מדובר בהקלטות ללא סיבה מוצדקת, שכן פעולות אלו נעשו על מנת להוכיח את טענתו
29 לפגיעה שלא כדיון, לקראת תום תקופת העסקתו, לאחר שהעניין כבר "התפוצץ". דומה, כי בענייננו,
30 ללא הקלטת עמית לעבודה (והקלטה כאמור היא חריג שכן עשויה ליצור מתח בין קולגות בעבודה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 ולשבש סדרי עבודה תקינים), התובע לא יכל לעמוד בנטל להוכיח את תביעתו בכל הנוגע להטרדות
2 המיניות בעניין הנגיעות בישבן (עע (ארצי) 11-11-14184 ד"ר עמוס ברנס- המרכז האקדמי כרמל
3 (מיום 14.7.2016(ע"ע 1353/02 מרגלית אפלבוים נ' ניצה הולצמן, פד"ע לט 495).

4 ואולם וזה העיקר, הנתבעת לא ביקשה בזמן אמת את כל הקלטות (וכמובן שהדבר היה נבחן בכפוף
5 לכלל הרלוונטיות והגנת הפרטיות), ואין לה אלא להלין על עצמה.

6 **הערה תשיעית: סיפור העמלות אינו מאיין את האירועים ולא מכתים את התובע באי מהימנות** .71

7 הן הנתבע, הן צ' והן א' טענו כי אירוע המכירה, וליתר דיוק, הויכוח על העמלות בסניף היווה את
8 הטריגר לטענות התובע על הטרדה מינית אותן חווה מצדו של הנתבע. ואכן, התובע לא הכחיש כי
9 בתגובה למחלוקת בינו לבין א' והנתבע על העמלות הוא "שלף" את נושא הטרדה המינית (ע/ 14
10 ש' 22-31; ע' 15 ש' 1-6).

11 אמנם ממבט ראשון מדובר בטענה שובת לב לכאורה, אך כבר נפסק כי "קיומו של מניע זר איננו
12 בהכרח שומט את הקרקע תחת מהימנות הגרסה" (ע"א 7426/14 פלוני- אורי דניאל (מיום
13 14.3.2016(להלן- עניין דניאל)), שכן בענייננו, בכל הנוגע לאירוע המיטה, מדובר בהודעות ווטסאפ
14 בזמן אמת ואין מחלוקת על עצם קיומו.

15 **הערה עשירית: הימנעות מהבאת עדים** .72

16 אכן הנתבעים לא הביאו לעדות את ר' מנהלת הסניף של התובע וכן את מנכ"ל הנתבעת אשר בתום
17 דיון ההוכחות נמשך תצהירו מהתיק (סע' 1-4 לסיכומי התובע). מנגד, התובע לא הביא לעדות את
18 מ' המחסנאי (סע' 4-5 לסיכומי הנתבעים).

19 כידוע, קיימת חזקה כי הימנעות מהבאת עדים מקימה את החזקה שלפיה, אילו הובאו הדבר היה
20 פועל לרעתו של מי שנמנע מהגשתה. ולענייננו.

21 אשר לר', צודקים לכאורה הנתבעים כי לא היה טעם בהגעתה לדיון, שכן אף לדידו של התובע היא
22 לא היתה עדה להטרדות (ע' 13 ש' 2-3). כתבנו לכאורה, שכן צ' העידה כי לא ישבה בסניף וכל מה
23 שכתוב בסעיפים 4-7 לתצהירה אינו מידיעתה האישית (ע' 30 ש' 21-23), וכן הבהירה כי אינה יודעת
24 מדוע מנהל הסניף לא הגיע להעיד (ע' 30 ש' 17-18). לפיכך, לא היה גורם מטעם הנתבעת שסתר את
25 גרסתו של התובע לגבי התנהלותה של ר' כלפיו, שלפיה האחרונה התעמרה בו בתום תקופת העסקתו
26 (סע' 44 לכתב התביעה וסע' 44 לתצהיר התובע) ולא סיפקה לו הגנה באותו שלב, והחלה להתנכל לו
27 תוך התנהגות משפילה ואמירות כגון "אתה כלום", "אתה מבחינתי לא פה, לא קיים", "מצידי אתה
28 יכול ללכת הביתה". כך בכל הנוגע לעדותה של ב' בהקשר זה, כי "הכוונה שלי הייתה לר', היא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 המנהלת של החנות שהיא סילקה אותי בבושת פנים מהחנות איך שהעזתי לחתום על תצהירים..."
2 (ע' 24 ש' 12-15).

3 בהתייחס לעדותו של המנכ"ל, הרי שלא מצאנו, בנסיבות העניין, טעם מיוחד בהגעתו לדיון שכן
4 הדברים נלמדים מהמסמכים שבתיק, לרבות תמלול השיחה והמכתבים.

5 לגבי מ' המחסנאי, הרי בכל הנוגע לאירוע המיטה, אף לשיטת הנתבעים הוא לא היה עד שכן אחרת
6 חזקה על הנתבעת שהיתה מזמנת אותו לבירור; ובכל הנוגע לנגיעות בישבן, הרי נוכח מסקנתנו
7 שלהלן, לא מצאנו שיש באי הגעתו כדי לפגום בה, שכן לטענת התובע "אני דיברתי עם מ' ומ' לא
8 היה מוכן להיכנס לסיפור הזה, הוא יודע את זה" (ע' 13 ש' 17-18; ע' 15 ש' 21); "מ' לא מוכן להעיד
9 אני דיברתי איתו" (ע' 16 ש' 3-4). לכך נוסיף, כי לא תמיד תיזקף לחובת התביעה הימנעות מהבאת
10 עד, שכן לעתים בעל הדין שעליו נטל השכנוע הצליח, מבלי להעיד את העד רלוונטי, להביא ראיות
11 מספיקות אחרות על מנת להעביר את נטל הראיות אל הצד השני. במצב דברים זה, עשויה אי העדת
12 העד לפעול לרעת בעל הדין שעליו נטל הבאת הראיות כעת, על אף שאינו נושא בנטל השכנוע (ע"פ
13 8994/08 פלוני נ' מדינת ישראל (מיום 1.9.2009)).

הטרדות מיניות- נגיעות בישבן

14
15 73. לטענת התובע, במשך תקופה של כחצי שנה הוא סבל מהטרדות מיניות חוזרות ונשנות מצדו של
16 הנתבע, אשר כללו נגיעות בגופו, צביטות ואמירות סקסיסטיות ומיניות. הנתבע נהג להיתקל בתובע
17 במקום העבודה במכוון כאשר הוא היה מנצל את ה"התקלות", נוגע בגופו של התובע וצובט אותו
18 בישבן ובחזה. בנוסף העובד המטריד היה מגיע לתובע בהפתעה מאחורה, ניצמד אליו ומחבק אותו.
19 כאשר היה הנתבע רואה את התובע יושב הוא היה ניגש אליו ומתיישב עליו. הנתבע התנהג באופן
20 פרובוקטיבי. כך למשל באחת הפעמים הנתבע ישב מול התובע הרים את רגליו ופתח אותן באופן
21 גס. בפעמים אחרות היה הנתבע מוריד את מכנסיו וחושף תחתוניו ועוד תנועות פרובוקטיביות
22 וגסות. הנתבע נהג גם להפנות אל התובע הערות מיניות וסקסיסטיות. הנתבע פנה לתובע והציע לו
23 לעבור לגור אצלו כששמע שהתובע רב עם בת זוגו. התובע דחה מצדו את הנתבע אין ספור פעמים
24 ודרש ממנו בכל תוקף להפסיק עם התנהגותו; ועל אף הדרישות החוזרות ונשנות הנתבע לא הפסיק
25 בכך (סע' 11-18 לכתב התביעה; סע' 9-20 לתצהיר התובע). התובע המשיך לעשות כן גם לאחר אירוע
26 המיטה.

27 74. לטענת הנתבעים, "מוכחש האמור בסעיפים 10-32 לכתב התביעה. לאירוע לגביו הוגשה התלונה
28 במשטרה קדמו ויכוחים ועימותים בסניף בין התובע לנתבע בנוגע לזכאות לעמלות, ביניהם התובע
29 קרא לנתבע "קמצן" וביטויים פוגעניים נוספים. התובע חש אי שביעות רצון רבה בגלל צורת חלוקת
30 העמלות בסניף, ניצל אירוע חברי תמים כ"זיהוי הזדמנות" לנקמה ועזיבת העבודה...." (סע' 10



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 לכתב ההגנה). במסגרת תצהירו טען הנתבע, תחת הכותרת "אירוע ההטרדה – שלא התקיימה", כי
2 אני מכחיש כל הטרדה מינית מצדי את התובע. פוגע בי מאוד שהתובע בוחר לנהוג כך. " (סעי' 1
3 לתצהיר הנתבע). בהמשך, נטען על ידי הנתבע כי "לאורך העבודה יחד עם התובע, נהג דווקא התובע
4 להעיר לי הערות, כגון "איזה יפה לך הגיינס", "איזה חזה יש לך", כשהייתי מגיע לעבודה אחרי
5 אימון היה נוהג לומר לי "איך התנפחת" ועוד... כל ההערות האלו לא היו מטרידות בעיניי, אך
6 תמוהה בעיניי איך התובע מעלה נגדי טענות להטרדה מינית, בעוד הוא התבטא כך כלפי. עוד נהג
7 התובע להעיר הערות הומופוביות. לדוגמה, באחד הימים שהגעתי לעבודה עם גופיה, צעק לי התובע:
8 "מה זה פה מצעד הגאווה". התובע אף נהג לדבר אליי בטון שנשמע מתאים לחיקוי של הקהילה
9 הגאה, תוך זלזול וניסיון להציק לי" (סעי' 16-18 לתצהיר התובע).
- 10 כפי שנפרט להלן, גרסת התובע עדיפה בעינינו והוכח על ידו כי הנתבע נגע בישבנו על פני תקופה
11 שנמשכה מספר חודשים. נבאר.
- 12 ראשית, התובע חזר בפנינו על גרסתו המגובשת בכתב התביעה, כמו גם בתצהירו כי היו הטרדות
13 מצדו של הנתבע (ע' 12 ש' 1; ע' 13 ש' 1; ע' 15 ש' 7-8, ע' 12-15; ע' 19 ש' 14) חצי שנה לפני אירוע
14 המיטה (ע' 13 ש' 8-10) וגם לאחר אירוע זה (ע' 13 ש' 27-28; ע' 30-33; ע' 21 ש' 7-8).
- 15 בהמשך נטען על ידו כי הוטרד "מאז שהנתבע הגיע למערכת, לעבודה, הוטרדתי ממנו 7-8 חודשים"
16 (ע' 14 ש' 20-21); וכשנשאל על ידי ב"כ הנתבעים: "כשהומו מחבק גבר אמיתי, זו הטרדה, נכון?"
17 על כך השיב התובע: זה תלוי באילו נסיבות, לעקוץ אותי בפטמה ולצבוט לי בטוסיק זו הטרדה
18 מינית" (ע' 20 ש' 11-12). לאחר מכן העיד התובע כי דחה את ההטרדות מצד הנתבע (ע' 21 ש' 12-
19 13) ובלשונו: "אין אצלי יותר חמורות. כל נגיעה היא חמורה, אל תגידי בהתחלה. אני הייתי כועס
20 עליו והייתי אומר לו אני מבקש ממך זו פעם אחרונה שאתה נוגע בי, בגלל שאני אוהב את העבודה
21 שלי ובגלל שאני בן אדם מכבד, ובגלל שאני לא בן אדם אלים ביקשתי ממנו" (ע' 21 ש' 14-18).
- 22 יוער, כי לא מצאנו ליתן משקל לסתירה המסוימת והשולית לטעמנו בכל הנוגע לתקופת ההטרדה;
23 ונוכח הוראות החוק, אפילו התובע לא היה דוחה את ההטרדות, הרי עת עסקינן ביחסי מרות אין
24 ליתן לכך משקל מיוחד.
- 25 שנית, גרסתו של התובע נתמכת בתמליל שיחה שהתקיימה בינו לבין ב', היא הפקידה בסניף, שלדידו
26 היתה עדה להטרדות (ע' 13 ש' 3-7; 11-15). להלן ציטוט חלק הימנה:
- 27 ב': "...אתה מבין שהם מטייחים את זה?
28 תובע: בטח (ע' 2 ש' 1-2).
29 ...
30 תובע: ...הנגיעות בתחת וכל זה בשבילו זה לא הטרדה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 ב': לא ברור שלא, כי הם החליטו להגן על הנתבע אתה מבין?
2 תובע: את מבינה?

3 ב': אתה, השאלה אם אתה מבין. (ש' 9-12).

4 תובע: ...בגלל שהטרידו אותי מינית, אז אז עכשיו בגלל שהנתבע היה בא והיה מרשה
5 לעצמו לנגוע לי בתחת פה, ולנגוע לי בתחת שם...

6 ב': כן חארות.

7 תובע: את זוכרת ב', תאמיני לי שרק אני ואת והוא ואלוהים יודעים.

8 ב': ברור שאני זוכרת אל תוותר להם אל תוותר להם מאמי (ע' 3 ש' 7-10).

9 תובע: את מבינה, זאת אומרת כל זה שהוא היה נוגע לי בתחת וצובט אותי בתחת ומציק לי.

10 ב': כן. זה תלמד מזה לקח לעצור את זה פעם הבאה בזמן, לא לחכות.

11 תובע: לא, את זוכרת, את בעצמך היית אומרת לי את בעצמך היית אומרת.

12 ב': ברור. ברור. ברור שהייתי אומרת.

13 תובע: את בעצמך הייתי אומרת לי מה אתה, מה זה הוא נוגע לך ככה מה את גנוב מה עוד
14 מעט תיכנס לקהילה אתה.

15 ב': נכון. כן, אבל תקשיב אני לא היחידה שראתה את זה. כולם ראו את זה גם מ' ראה
16 את זה כולם ראו את זה. (ע' 4 ש' 1-10)

17 ...

18 ב': "הם מנסים לצאת מזה חלק" (ע' 6 ש' 15); "אני חושבת שאתה צריך ללכת למשטרה
19 ולהתלונן על הטרדה מינית" (ע' 6 ש' 19). ובהמשך: "נכון. נכון. אתה מותר לך להגיד
20 שראינו..." (ע' 6 ש' 27).

21 מהשיחה הנזכרת עולה כי אין מדובר בנגיעה חד פעמית, אלא, למצער, במספר נגיעות.

22 שלישית, ב' אשר הועסקה אצל הנתבעת במשך כשש שנים (ע' 22 ש' 13-19), העידה בפנינו כי "אני .78

23 ראיתי מקרה אחד בלבד, אני לא זוכרת אם הוא צבט או סתר לו בישבן, הוא זה הנתבע את התובע.

24 אני רוצה לציין שזה היה בצחוק, כולם שם עשו הייתה התקהלות...יום חול. כולם צחקו זו הייתה

25 כמו בדיחה כזאת, זה הדבר היחיד שאני הייתי עדה אליו...באותו רגע זה היה מצחיק ושאלתי את

26 התובע מה החלפת צד ואז הוא ניגש אלי ואמר לי ב' אני לא יודע מה לעשות לא נעים אז אני אמרתי

27 לו בפירוש אז תגיד לו שיפסיק וזהו, זה מה שהיה לי עם התובע, הוא לא העז. אני עד כמה שאני

28 יודעת הוא לא אמר לו להפסיק." (ע' 22 ש' 27-33; ע' 23 ש' 1-4).

29 ובהמשך: "אותו מקרה הכוונה לזה שהוא נתן לו מכה בטוסיק. עובדה שכולם הסתכלו וצחקו ואף

30 אחד לא אמר לנתבע מה אתה עושה" (ע' 23 ש' 25-27).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 ולאחר מכן: "את המכה בטוסיק, זה ממה שאני ראיתי וממה ששמעתי אח"כ מה החברה דיברו זה
2 משהו אחר, שמעתי שהוא זרק אותו על המיטה אחרי, אני לא ראיתי כי אני עבדתי ערב. שמעתי
3 שהנתבע זרק את התובע על המיטה או נזרק...אני והנתבע אפילו פעם אחת רקדנו את ריקוד
4 מושחת..." (ע' 24 ש' 4-9; ע' 25 ש' 12-13).

5 דא עקא, בהמשך חקירתה הנגדית ב' טענה כי לא ראתה צביטות בטוסיק, בציצים או חיבוק מאחור,
6 אלא רק שמעה מהתובע (ע' 24 ש' 28-30). והנה שוב, בהמשך טענה כי "בגלל מה שאני אומרת שהיה
7 את המקרה הזה של הטוסיק היה אחרי" (ע' 25 ש' 8).

8 לבסוף כשנשאלה "את אומרת שראית פליק בטוסיק ושכל שאר הדברים האחרים שמעת היה
9 האירוע שהוא זרק אותו על המיטה? כן או שזרק או שנזרקו יחד" (ע' 25 ש' 25-27).

10 כשהוצג לה התמלול, היא השיבה: "אוקי את זה אני זוכרת. את זה אני אמרתי לו (מתוך השיחה)
11 תלמד לקח לעצור את זה בפעם הבאה" (ע' 23 ש' 7-8). ובהמשך: "...אני זוכרת שהוא היה בא ומספר
12 לי שהנתבע היה צובט אותו בטוסיק אני ראיתי את זה פעם אחת אבל התובע מספר שזה היה יותר
13 ואני זוכרת שאמרתי לו שהוא צריך להגיד לנתבע לעצור את זה, את זה בוודאות אני זוכרת. אני
14 אומרת לו לך תתבע אותם ואל תוותר אותם, את זה אני אומרת כי אני זוכרת שפיטרו אותו אחרי
15 המקרה הזה." (ע' 23 ש' 10-14).

16 ולשאלת בית הדין, השיבה: "כולם זוכרים את זה אני בטוחה שכולם זוכרים את זה. אני זוכרת רק
17 פעם אחת שראיתי. כשאמרתי את זה הייתה הכוונה למה שהתובע היה מספר לי" (ע' 26 שק 8-11).

18 79. בהקשר זה מצאנו לציין, כי אנו ערים לטענת הנתבעים כי הקלטה שכזו אינה משקפת שיח אותנטי,
19 שכן המקליט, הוא התובע, מנתב את השיחה כרצונו, עת ב' הוקלטה ללא ידיעתה (ע' 9; ע' 15 ש' 24-
20 33) מחד, ועת ב' העידה בפנינו, כי כעסה על הנתבעת שכן לא קידמה אותה בשכר, מאידך. עם זאת,
21 מהתמלול ניתן להתרשם, כי חרף העובדה שהתובע מכוון את השיחה, ב' מאוד פעילה ודומיננטית
22 בשיחה וחלק מהאמירות נאמרו ביוזמתה – אמירות התומכות לגמרי בגרסת התובע. אמנם
23 בחקירתה הנגדית ב' היתה פחות נחרצת לגבי **כמות** הצביטות והנגיעות, אך אנו סבורים כי יש ליתן
24 משקל משמעותי יותר לשיחה, בפרט שגם בעדותה הבהירה כי ראתה **לפחות** נגיעה אחת בישבן וכי
25 התובע היה מספר לה אודות נגיעות אלה בזמן אמת, והיא אמרה לו שצריך לעצור ולהפסיק את זה.
26 לכך נוסיף, כי אולי גרסתה ה"מרוככת" נובעת מכך שלדידה "תובע מקסים...לא רוצה שחלילה
27 שיצא שאני מעידה נגד הנתבע. אני לא רוצה לקחת צד, הוא חבר טוב שלי הי, תבינו." (ע' 24 ש' 23-
28 27). הדברים לובשים משנה תוקף, עת טענה כי "מטייחים את זה, הכוונה שלי הייתה שהם
29 מתכחשים לזה שהיתה התעסקות מינית, אני קוראת לזה התנהגות שאינה הולמת" (ע' 23 ש' 18-
30 21). זאת ועוד זאת, הנימוק שניתן על ידה בכל הנוגע להמלצתה לתובע לפנות למשטרה, בראי כעסיה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 על החברה בעניין שכר לא הניחו את דעתנו, בפרט שהמשיכה לעבוד אצל הנתבעת במשך כשנתיים
2 לאחר תום העסקתו של התובע (ע' 22 ש' 23-26; ע' 23 ש' 28-33; ע' 24 ש' 1-3).
- 3 רביעית, אנו ערים לכך כי הנתבע הכחיש בכל תוקף בעדותו במשטרה נגיעות בישבן ובליטוף בחזה .80
4 להן טוען התובע (ש' 25-36; 73-74), ובלשונו: "שקר, אני בהלם". הנתבע הכחיש כי אמר לתובע "אני
5 אוהב אותך, בוא תגורר אצלי" (ש' 55-56). הנתבע הכחיש כי חצה לפעמים גבולות, ובלשונו: "לא רק
6 זה אלא שאין לי ולא היה לי שום עניין אליו בשום רמה ובשום תחום" (ש' 59-60). כך גם בעדותו
7 בבית הדין, הנתבע הכחיש, "זה לא נכון וזה אפילו מקומם אותי, וזה דברים שאני לא עושה באופן
8 כללי, אף פעם לא התחלתי עם גבר, ואף פעם לא עשיתי מעשה בפומביות ואף פעם לא הבאתי גבר
9 הביתה להורים שלי, ועוד אדם נתעב לוזר, מה יש לי להימשך ליצור הזה, לוזר בכל רמ"ח אבריו,
10 מכוער ודוחה" (ע' 8 ש' 8-12). הנתבע הכחיש שהיה מחבק ונצמד אל התובע מאחור (ע' 8 ש' 13-14);
11 כי היה מתנהג באופן פרובוקטיבי מרים רגליים ופותח רגליים (ע' 8 ש' 15-18); כי היה מפנה לתובע
12 הערות סקסיסטיות (ע' 8 ש' 22-24); וכי הציע לתובע לבוא לגור עמו (ע' 8 ש' 25-29). הנתבע הכחיש
13 כי היו צביטות ו/או נגיעות (ע' 9 ש' 14).
- 14 עם זאת, גרסתו של הנתבע בעניין זה לא נתמכת בגורם נוסף אצל הנתבעת שהעיד בפנינו. צ' ממילא .81
15 העידה כי לא היתה נוכחת בסניף במהלך העניינים הרגיל; וכפי שיבואר להלן, הבירור שנערך על ידה
16 לא היה מספק. א' התייחסה בתצהירה רק לאירוע המיטה, אליו נדרש מיד, ולא נדרשה כלל לטענות
17 התובע בדבר הטרדות מיניות רציפות. עם זאת חשוב לציין, כי מנקודת מבטה של א', אירוע המיטה
18 היה "משעשע ומצחיק" נטול אופי מיני (סע' 5 ו-6 לתצהירה), ולא מן הנמנע כי מנקודת מבטה,
19 נגיעות בישבן הן דבר מצחיק ומשעשע – אותם "צחוקים וקטעים" עליו דיבר הנתבע (בלאקוניות)
20 בעדותו בבית הדין (ע' 8 ש' 7). ודוק, ר' והמנכ"ל לא העידו כלל בפנינו. לכך נוסיף, כי ר' נקטה
21 בווטסאפ מיום 26.7.2017 בלשון רבים, "כל האשמות", היינו אין מדובר באירוע מיטה בודד אלא
22 במספר אירועים.
- 23 לסיכום, התובע הוכיח כי הנתבע נגע בו מספר פעמים בישבן במשך תקופה שנפרשה על פני מספר .82
24 חודשים, אך בד בבד לא הוכיח את יתר הטענות אותן טען כנגד הנתבע בעניין זה (למעט אירוע
25 המיטה אליו נדרש מיד). לנפקות הדברים נדרש בהמשך.
- 26 **אירוע המיטה**
- 27 לטענת התובע, ביום 17.2.2017 (יום שישי), במהלך יום העבודה, ניגש הנתבע לתובע זרק אותו על .83
28 המיטה בחנות ונשכב עליו. התובע שהיה המום מהתנהגותו של הנתבע ניסה להוריד אותו מעליו.
29 בתגובה הנתבע שפך על התובע מים מבקבוק המים שלו (סע' 20 לכתב התביעה; סע' 20 לתצהיר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 התובע). באותו יום חזר התובע נסער לביתו וסיפר על כך לבת זוגו על האירוע שהתרחש (סעי' 22
2 לכתב התביעה וסעי' 22 לתצהיר התובע).
- 3 לטענת הנתבעים, תחת "קליפת אגוז" בכתב ההגנה, "התובע ניצל אירוע שנערך בבדיחות הדעת כדי
4 לזכות בפיצויים ומאוחר יותר כדי לייצר גרסה מתפתחת ומאוחרת של הטרדה מינית"; וכי התובע
5 "ניצל אירוע חברי תמים כ"זיהוי הזדמנות" לנקמה ועזיבת העבודה." (סעי' 10 וסעי' 36 לכתב ההגנה).
6 עוד מוסיף הנתבע, כי התובע והוא התחילו לעשות צחוקים ושטויות. כשהיה האחרון בדרכו למלא
7 את בקבוק המים שלו, **תפס אותו התובע וחיבק אותו מאחור**, כך שהזרוע של התובע אחזה בכתפו.
8 בתוך המאבק החברי, הם נפלו על המיטה (תמונה שצולמה על ידי א', עובדת החנות, צורפה כנספח
9 א' לתצהיר הנתבע). לאחר ששפך על התובע מים כדי להשתחרר ממנו, התובע התחיל לקלל אותו,
10 כנראה נפגע מכך ששפך עליו מים (סעי' 2 לתצהיר).
- 11 כפי שנפרט להלן, גרסת התובע לגבי מנגנון הנפילה והתרחשות הדברים בהמשך עדיפה בעינינו,
12 קוהרנטית ועולה בקנה אחד עם המסמכים הנמצאים בתיק. נפרט.
- 13 ראשית, חליפת הודעות ווטסאפ מיום האירוע תומכת בגרסת התובע. שכן עיון בהודעות מגלה, כי
14 לא זו בלבד שהנתבע אינו יוצא חוצץ נגד "מנגנון הנפילה" למיטה אותו מתאר התובע לרבות הנגיעה
15 בגופו, ובלשונו - "זה **שאתה דוחף אותי למיטה** ומעיז לשפוך עליי מים **ונוגע בי** באיזה זכות אתה
16 מעיז לגעת בי בכלל", אלא מציין בהודעתו כי "אני אתפטר"; ובלשונו – "אם גרמתי לך להרגיש ככה
17 אז אני מאוד מאוד...מה שאני אמרתי ועשיתי גרמו לך להפגע ומה שאתה אמרת ועשית גרמו לי
18 להפגע... תובע זה ממש כבד כל זה רוצה לשחרר את זה ממש נהיה לי רע מהכל...".
- 19 דומה כי גם חליפת הודעות הוטסאפ מיום 26.7.2017 מחזקת את גרסת התובע. שכן, עת התובע
20 טוען כנגד הנתבע "מי זרק אותי למיטה אתה זוכר את זה לא", האחרון אינו טוען, למשל, ממש לא,
21 זה אתה, מה פתאום וכיוצ"ב, אלא משיב כי "אני זוכר שהיינו עושים צחוקים מידי פעם במשמרת
22 וברגע שלקחת את זה לכיוונים האלה התחלתי לשמור ממך מרחק". ודוק, לכך השיב התובע: "אתה
23 שקרן הכול בסדר הכול שמור בהודעות זה היה ביום שישי אתה בטוח זוכר אתה רוצה שאני ישלח
24 לך תהודעות". ושוב, הנתבע לא אומר מה פתאום!!
- 25 במילים אחרות, הודעות ווטסאפ אלה מהוות "ראשית הודאה" של הנתבע; המעידות על הלך נפשו
26 ותחושת אשם מצדו שנהג לא כשורה.
- 27 שנית, גרסה זו עולה בקנה אחד עם הגרסה שמסר התובע לצ' בשלהי חודש יולי 2017, כפי שבאה
28 לידי ביטוי בהודעת דוא"ל מיום 31.7.2017 ובלשונו: "עמדנו, אני והנתבע, ליד אחד המיטות. **הוא**
29 **דחף אותי על המיטה, תפס לי את הידיים** ושפך עליי מים, מבקבוק המים שהיה לו ביד...". דברים
30 דומים נכתבו על ידי צ' במכתב למשטרה מיום 15.8.2017.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 שלישית, התובע חזר על גרסתו בפנינו, שלפיה "בן אדם שנמצא איתי בעבודה שדוחף אותי .88
2 למיטה..." (ע' 19 ש' 18-19). ובהמשך: "מה שלא מצחיק אותי זה זה שהוא זרק אותי על המיטה
3 ביום שישי הזה, כשאני חזרתי הביתה ואני אמרתי לחברה שלי, בן אדם בן 50 חוזר הביתה לחברה
4 שלו בוכה, הוא שולח לי הודעות הוא מתכתב איתי הוא אומר לי שהוא מצטער, אני לא מבין מה
5 צריך יותר מזה פשוט לא יאומן" (ע' 19 ש' 26-30). בזיקה לכך, כאשר נאמר לתובע ש"א' מתארת
6 בתצהירה את אירוע המיטה, היא מתארת אותו כאירוע מצחיק?" לכך השיב התובע: "מצחיק
7 מאוד, כן ממש מצחיק" (ע' 19 ש' 24-25).
- 8 רביעית, התובע אישר כי לאחר האירוע "ניגשתי לחברה שלי זה היום הזה שאני החלטתי שאני הולך .89
9 **לסיים עם הנושא הזה**" (ע' 13 ש' 31-32). הדבר נתמך בעדותה של ס', בת זוגו של התובע לשעבר
10 אשר הגישה תצהיר התומך בגרסת התובע. אמנם ס' העידה כי לא הייתה עדה לאירועים עצמם, אך
11 שמעה על כך מהתובע באופן אישי (ע' 21 ש' 32-33; ע' 22 ש' 1-9), כך שלא ניתן להתעלם כליל
12 מעדותה.
- 13 חמישית, אמנם כאשר נשאל התובע "האם אירוע המיטה היה אליס?" הוא השיב: "לא. זה היה .90
14 יותר בקטע של הטרדה מינית" (ע' 19 ש' 33; ע' 20 ש' 1), אך בהמשך העיד: "אליס מבחינת הטרדה
15 מינית, הוא לא יכול להיות אליס איתי, הוא יכול רק להטריד אותי. זה קיצוני. מבחינתי הטרדה
16 מינית זה קיצוני... אליס מבחינת הטרדה מינית, מה הכוונה, אני רוצה לראות שאני בא היום לעבודה
17 לוקח מישהי זורק אותה על הקיר או לאיזה מקום...אתה לא רואה את זה אליס? אליס הוא לא
18 יכול להיות איתי, בגלל זה הוא ניצל את זה איתי..." (ע' 20 ש' 2-8). בהקשר זה נציין, כי בעניין דניאל
19 (סע' 30) נקבע, "כי קיומו של סתירות מסויימות...מאפיינים מוכרים שיש לבחון אותם בזהירות
20 וברגישות ולא לזקוף אותן באופן מיידי לחובת המתלונן".
- 21 חמישית, גרסאות הנתבע אודות אירוע המיטה הן גרסאות מתפתחות. נפרט: .91
- 22 (א) גרסת הודעות הווטסאפ עליה עמדנו לעיל, בזמן אמת, שלפיה **הנתבע דחף** את התובע על
23 המיטה ונגע בו.
- 24 (ב) גרסת הנתבע לאירוע, כפי שניבטת מהמסמכים שנכתבו על ידי צ' בחודשים יולי ואוגוסט
25 - 2017
- 26 * הודעת דוא"ל מיום 31.7.2017 במסגרתה מתארת צ' את שסיפר **התובע** כאמור;
27 ומיד לאחר מכן היא מציינת: "המקרה אכן קרה, 2 הצדדים מתארים **בדיוק את**
28 **אותה הסיטואציה**". בסיפא להודעה, תחת המלצה, נכתב, בין היתר, "לקחת את
29 הנתבע לשיחת הבהרה על נושא הטרדה מינית."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 מסמך מיום 15.8.2017 במסגרתו מתארת צ' את שסיפר התובע כאמור; ובסעיף 7 *
2 למכתב נכתב על ידה כי "הנתבע העיד בפניי כי **אכן כך אירע**; כי אכן היתה רוח
3 שטות ("צחוקים", כהגדרתו) וכי לאירוע כפי שמתאר אותו התובע קדמו התנהגויות
4 היתוליות של שלושת הנוכחים בסניף באותו יום שישי. לפי גרסתו של הפונה, הוא
5 הופתע מהיות המעשה "הטרדה מינית" לטענת העובד, ולא ראה במעשים אלו
6 מיניים אלא השתובבות ותו לא."
- 7 גרסת הנתבע במשטרה - כאשר הנתבע נשאל במשטרה אודות האירוע מיום 17.2.2017 הוא (ג)
8 לא הכחיש את עצם האירוע (ש' 40-41), אך כאשר נשאל הנתבע כי "התובע מתאר אירוע
9 שהתרחש לפני 4-5 חודשים לערך כשהוא עמד ליד מיטת התצוגה, אתה עברת משם וזרקת
10 אותו על המיטה, שכבת עליו וחיבקת אותו עם הידיים ואף מנעת ממנו להשתחרר ממך, מה
11 תגובתך?" הוא השיב: "שקר" (ש' 37-39; ש' 75-76).
- 12 עוד טען הנתבע כי "את ההטרדות המיניות שהוא טוען בפני ידעתי כבר בחודש 02/2017 בגלל
13 מה שהיה על המיטה **ששנינו נפלנו**, באותו יום אחרי זה היה בינינו ריב, מעט העלבתי אותי
14 ליד לקוח ואז התובע קילל ומלמל לעצמו כל מיני דברים, ככה הוא עושה כשהוא עצבני
15 אמרתי לו לא מתאים שככה אתה מדבר, הוא אמר לי אתה לא תדבר אליי ככה לידי לקוחות
16 **וגם לא תיגע בי** ותובע דיבר על הקטע עם המיטה כי זה שהעלבתי אותו מול הלקוח היה
17 באותו היום **שנפלנו יחד על המיטה**, כל זה ב02/2017" (68-72).
- 18 זאת ועוד טען הנתבע כי "זה היה בחודש 02/2017, באותו היום הלכתי למלא בקבוק מים,
19 היה לי איזה שלוק בבקבוק, עכשיו היו ימים שהיינו עובדים בחנות, לא אני והתובע אלא
20 כול העובדים עושים צחוקים ובאווירת הצחוקים ביוזמת התובע, באותו היום הוא אחז
21 אותי בחיבוק מאחורה, אני רציתי להשתחרר ממנו, לא זוכר איך הדפתי אותו ממני אחורה
22 **ואז נפלנו על המיטה**...המיטה הייתה מונחת מאחורי הגב של התובע, כשהוא חיבק אותי,
23 הייתי עם הגב אליו (הערת חוקר: מדגים חיבוק מהכתפיים) ואז נפלנו על המיטה...צחקנו,
24 שפכתי עליו את השלוק של המים והכל היה בצחוק, אי העובדת ראתה את זה והיא צחקה,
25 היא הבחינה שזה צחוק...הוא צחק וזה בכלל בא ביוזמתו החיבוק, אני לא חיבקתי
26 אותו..."(ש' 42-54).
- 27 גרסת כתב ההגנה והתצהירים – כשהתובע היה בדרכו למלא את בקבוק המים שלו, **תפס** (ד)
28 **אותו התובע וחיבק אותו מאחור**, כך שהזרוע של התובע אחזה בכתפו. בתוך המאבק החברי,
29 הם נפלו על המיטה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- (ה) עדות הנתבע בבית הדין – אשר מטבע הדברים פחות ספונטנית מהדברים שנרשמו על ידו בזמן אמת בהודעות הווטסאפ, שכן לדידו "הכינו אותי לחקירה אבל לא הכינו אותי לשאלות שלך כי לא ידעו מה תשאלני" (ע' 8 ש' 19-20).
- (1) בהתייחס למנגנון הנפילה התובע לא אישר כי דחף את התובע (ע' 5 ש' 24-25).
- (2) לגבי התמונה- אין חולק כי הנתבע נמצא על התובע, כשגבו של הראשון נמצא על בטנו של האחרון. ברם, לדידו של הנתבע "אני משוך מעל התובע, התובע אוחז את צווארי ומושך אותי עליו, נכון?...מאשר שאני מחזיק בקבוק מים פתוח." (ע' 5 ש' 19-23; ע' 6 ש' 9-13). בהמשך: "בשביל לנסות להתרומם הייתי מציע לו לדחוף אותי ולא למשוך אותי...היות ורציתי למלא מים כדי לשתות ממנו שלוק, והייתי בדרך למטבחון אז שפכתי עליו את מה שנשאר מהמים..." (ע' 5 ש' 26-28; ע' 6 ש' 1-3). ובהמשך, "הצחוקים נגמרו ברגע ששפכתי עליו מים שהוא נפגע מזה ופגע לו באגו, אולי מזה שדחפתי אותי ממנו, הוא הלך למחלקה מלמל וקילל ודיבר מאוד לא יפה, לאחר הארוע אני מיוזמתי שלחתי לו הודעה שבה אמרתי שמאוד נפגעת ממהתנהגות שלו ומהמילים שלו, ואז להשיב לזה הוא טען שכל המעשה הזה היה הטרדה מינית" (ע' 6 ש' 27-31; ע' 7 ש' 1). עוד טען הנתבע, כי "בהתייחס לכך טען הנתבע כי "אני רואה את המעשה שהיה שהתובע אוחז בי ומושך אותי, כן ראיתי את זה כהשתובבות אם לא הייתי רואה את זה כך אולי הייתי מגיש תלונה על תקיפה...היינו ישובים סביב השולחן וצוחקים...היתה אוירה של צחוקים אווירה נעימה בחנות והיינו מעבירים את הזמן כי היה זמן" (ע' 7 ש' 18-28).
- בזיקה לכך, א' טענה "תראו את מי שמשך את מי למיטה. מי כובל את מי"; א' אישרה כי "הנתבע שוכב מעל התובע" (ע' 28 ש' 5-25); כי האירוע לא היה מיני (ע' 29 ש' 2-3); "מה שראיתי היה מצחיק ומשעשע" (ע' 27 ש' 32-33); ו"באותו רגע זה הצחיק אותי...עובדה שצילמתי את זה" (ע' 28 ש' 1-4).
- בהמשך טענה א', בחקירה חוזרת, כי "אם אני לא טועה. הנתבע הגיע מכיוון המטבחון עם בקבוק עם טיפה מים, היה כוס מים ליד המחשב. מי התחיל מה? אני לא יודעת להגיד. היה צחוק של מים. היה ברור שהיה צחוק. מי משך את מי באיזו זווית אני לא זוכרת. זה היה לשנייה. יש לי תמונות שאני שוכבת על הספה. היינו צוחקים. אף אחד לא נגע במישהו. זה היה אירוע של 3 דקות..." (ע' 29 ש' 16-26).
- (3) מהתמונה עולה ועל כך אין חולק, כי הממונה על התובע, הוא הנתבע, שוכב מעל התובע. אנו מתקשים לראות בתמונה (שאינה ברורה כלל ועיקר) את מה שרואים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 הנתבע וא' ועצם הסיטואציה אינה מובנת כלל ועיקר, האם התובע מושך אליו את
2 הנתבע (כטענת הנתבעים) או שמא מנסה לדחוף את הנתבע מעליו עת הנתבע נינוח
3 (כטענת התובע). לכך נוסיף, כי לא הוברר לנו עד תום, מהי אותה אווירה של
4 "צחוקים". שכן, במסמך מיום 5.8.2017 נכתב על ידי צ', כי "לפי גרסתו של הפונה,
5 הוא הופתע מהיות המעשה "הטרדה מינית" לטענת העובד, ולא ראה במעשים אלו
6 מיניים אלא השתובבות ותו לא. בגרסת הנתבע במשטרה נאמר על ידו "כול העובדים
7 עושים צחוקים ובאווירת הצחוקים". בעדות הנתבע בהמשך נאמר על ידו
8 "הצחוקים נגמרו ברגע ששפכתי עליו מים". א' העידה בפנינו כי "היינו יושבים
9 צוחקים ורוקדים. מה עוד אפשר לעשות?...היינו יושבים על ספות או כורסא.
10 רוקדים שרים וצוחקים" (ע' 27 ש' 23-28); וכאשר נשאלה א' האם "נכון שאמרת
11 לתובע אולי תעבור צד"? היא השיבה: "להיזכר מה שאמרתי לפני שלוש שנים זה
12 יהיה מצחיק. יכול להיות שאמרתי בצחוק. לא זוכרת שאמרתי דבר כזה." (ע' 27 ש'
13 29-31).

14 א' לא תמכה בגרסת הנתבע בכל הנוגע למנגנון הנפילה, ובלשונה: "האירוע כולו היה
15 חברי, משעשע ומצחיק, ואני אף תיעדתי אותו בטלפון הנייד שלי. האירוע לא היה
16 בעל אופי מיני ולא התקיימה בו התנהגות מינית. לא שמת לי לב מי דחף את מי על
17 הספה, אך הן הנתבע והן התובע היו על הספה וצחקו." (סע' 5 ו-6 לתצהיר א').

18 92. נוכח כלל האמור, להלן מסקנתנו בעניין האירועים עליהם עמדנו לעיל:

19 א. בהתייחס לנגיעות בישבן – אין זה דרכם של עובדים, לא כל שכן ממונה ועובד, לנגוע בישבן,
20 שהוא אזור מוצנע, של אחד/ת את האחר/ת. התנהגות מסוג זה רלוונטית למי שחולקים
21 מערכת יחסים אינטימית. מגע שכזה, בהעדר הסכמה, מהווה חדירה למרחב האינטימי של
22 האחר. מגע זה מבטא מיניות גלויה. דומה, כי על פי אמות מידה אובייקטיביות של האדם
23 הסביר, המתבונן מן הצד, מגע זה ייחשב לא הגון, לא מוסרי ולא צנוע. היסוד הנפשי של
24 הנתבע נלמד מטיב המעשה, על פי מאזני הסבירות וההגיון. נוכח מיקומו של האיבר בגוף,
25 העובדה כי אין מדובר בנגיעה אחת בודדת, אלא במספר נגיעות חוזרות ונשנות ועת הדבר
26 נעשה על ידי הממונה על המוטורד, מלמדים על פי מאזן ההסתברויות, כי לנוכח מיקומו של
27 האיבר בגוף, נעשה על ידי הנתבע מעשה מגונה שיש בו כדי לבזות ולהשפיל את התובע.

28 ב. בהתייחס לאירוע המיטה -

29 הוכח כי הנתבע נמצא שוכב מעל התובע במיטה שבחנות, פרק זמן לא מבוטל, אמנם שניהם
30 לבושים אך המנח הוא מעל איבר מינו של התובע, לאחר שדחף את התובע אל עבר המיטה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 ועת לדידו של התובע הנתבע נגע בו, כאשר גרסתו של הנתבע בכל הנוגע למנגנון הנפילה
2 השתנתה מעת לעת. לכך מתווספת חומרה מיוחדת עת מדובר בנתבע שהוא ממונה על
3 התובע, כך שמתקיימים יחסי מרות בין השניים. כמו כן, אין מדובר בילדי הגן המתפלשים
4 בארגז החול או ילדי בית הספר הדוחפים ומתגוששים במגרש הכדורגל, אלא מדובר
5 באנשים בוגרים, האחד בסוף העשור הרביעי לחייו והשני בסוף העשור החמישי לחייו, כך
6 שעצם דחיפת עובד על המיטה על ידי הממונה עליו מעוררת סלידה, וממילא טרם הוברר לנו
7 טעם כשר למעשה. לשון אחרת, מדובר במעשה בלתי שגרתי בעליל בכלל, ובמקום העבודה
8 בפרט, ודומה כי הנתבע צפה בהסתברות קרובה לוודאי, כי דחיפתו של התובע על המיטה
9 ושכיבה מעליו, תבזה את התובע ותשפילו מינית.

10 אירוע המיטה אינו מהווה אירוע העומד כשלעצמו, בבדידותו, אלא אירוע אשר באותה
11 נקודת זמן, היווה את "הקש ששבר את גב הגמלי" מבחינת התובע, בהמשך ישיר לנגיעות
12 הנתבע בישובו של התובע.

13 ודוק, הנתבע התנצל על האירוע באותו יום, בזמן אמת, ואף חשב להתפטר באותו יום, כך
14 שראה את הדברים, מנקודת מבטו, באופן חמור; ואף צ' סברה כי יש לדבר עמו על נושא
15 הטרדה מינית.

16 בד בבד, אנו ערים למוטיב המים, אשר חזר כחוט השני הן בגרסת התובע והן בגרסת הנתבע
17 וא', המוסיף לו, מנקודת מבט של הנתבע לכאורה נופך היתולי, כפי שהקפיד הנתבע לטעון
18 לאורך כל הדרך- הן בפני צ', הן במשטרה, הן בתצהירו והן בעדותו בבית הדין. א' תמכה
19 בגרסתו. לכך נוסיף, כי התובע התמקד בעדותו בפנינו בעניין "הזריקה" למיטה ולא על מגע
20 כלשהו עת שכבו על המיטה או חיכוך מצד הנתבע. לכך נוסיף כי ב' טענה בעדותה כי הנתבע
21 רקד עמה "ריקוד מושחת" וא' טענה כי היו עושים "צחוקים" בעבודה גם לפני האירוע.
22 כתבנו לכאורה, שכן לא ניתן להיות שווה נפש לאירוע, כפי שהנתבעים ביקשו לראותו
23 כאירוע מבדח, משובב ומצחיק (על חשבונו של התובע), שכן אירועים מעין אלה לא צריכים
24 להתרחש במקום העבודה, אפילו מדובר בחנות ועת העובדים משועממים, כפי שהוברר
25 בפנינו. במילים אחרות, לא ניתן לראות במוטיב המים או "צחוקים" לפני אירוע מיטה,
26 כמאיינים את אירוע המיטה כשלעצמו, כמו גם בחומרתו.

27 מכלול נסיבות העניין, על פי מאזן ההסתברויות במשפט אזרחי, מוליכנו למסקנה, שלפיה,
28 האדם הסביר על רקע הנגיעות בישובו, על רקע העובדה כי המטריד הוא הממונה על התובע,
29 התגובה של התובע בזמן אמת באמצעות הודעות הווטסאפ שלא נסתרה, כי מדובר בהטרדה
30 גופנית. אמנם מדובר במעשה אחד (מיטה), אך חוזר ונשנה מבחינת התמונה הכוללת של
31 ההטרדה (הנגיעות בישובו) אשר יש בו כדי לבזות ולהשפיל את התובע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 קשה להלום מצב שבו התנהגות מעין זו, בין אנשים בוגרים, במקום העבודה, לא תשווה לה
2 אופי מיני. אכן, בעניין בן אשר נקבע כי לא כל מגע גופני יש לו אופי מיני, הכל תלוי בטיב
3 היחסים שבין שני הצדדים ובנסיבות. המגע כאן אמנם חד פעמי (לגבי המיטה) אך אין מדובר
4 במגע מקרי וגם מיקומו מטריד.

5 אמנם לדידם של הנתבעים מדובר "באירועים" שנערכו בבדיחות הדעת (אף אם הם סרי טעם
6 בעיני בית הדין (סעי' 12 ו-13 לסיכומי הנתבעים); ואולי יש שיטענו כי מדובר בהתנהגות בלתי
7 הולמת, גסה, גורמת למבוכה המעוררת מורת רוח הראויה לגנאי וכי אין מדובר בהטרדה
8 מינית. אנו מתקשים לקבל קו טיעון זה, שכן על פי מאזן ההסתברויות הכף נוטה לדעתנו
9 לכיוון ההטרדה המינית, בפרט שמהודעות הווטסאפ עולה בבירור, כי בעת האירוע התובע
10 לא הסכים להתנהגות המטרידה.

11 ודוק, ד"ר קמיר סבורה כי החוק הגדיר שורה של התנהגויות מגדריות לא מכבדות. עם זאת,
12 לדידה, יש מקום להבהיר כיצד אדם יכול להתנצל על הטרדה מינית, ובאילו נסיבות
13 התנצלותו תתקבל, בין שמלכתחילה עבר על החוק ובין שלא. ספק בעינינו אם ד"ר קמיר
14 כיוונה למקרים שבענייננו. מכל מקום, הנתבע התנצל בתחילה, מחד גיסא, אך בהמשך,
15 לאחר מספר חודשים ההתנצלות התפוגגה בהודעות הווטסאפ מיום 26.7.2017 ואף חזר בו
16 בכל הנוגע למנגנון הנפילה והתרחשות האירוע, מאידך גיסא.

17 93. לדעתנו, יש לראות הן את הנגיעות בישבן והן את אירוע המיטה כעבירה אחת של הטרדה מינית,
18 אשר נמשכה על פני תקופה, שכן האירועים כאמור עונים להגדרת סעיפים 3(א)(2), 3(א)(4) ו-3(א)(5)
19 לחוק. הנגיעות בישבן הן נסיבות המלמדות גם על אופיו המיני של אירוע המיטה אשר שוללת ממנו
20 את היסוד התמים שאינו מיני, תוך החפצתו וביזויו של התובע.

21 94. לפיכך, על הנתבע 2 לשלם לתובע פיצוי בגין הטרדות מיניות שספג ממנו, בסך של 30,000 ₪.

22 **הליך הבירור**

23 95. לטענת התובע, לא נעשה בירור בעניינו זאת בניגוד לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק),
24 התשנ"ח-1998 (להלן- התקנות). לא זו בלבד צ' נהגה בחוסר התחשבות ותוך התעלמות ממצוקתו
25 של התובע, אלא ניסתה לשכנעו להתפטר מעבודתו, עוד טרם נעשה בירור על ידה. בנוסף, התובע לא
26 עודכן בקשר לבירור תלונתו ולא קיבל לידי העתק מדוח הבירור וממצאיו. רק לאחר שפנה למשטרת
27 ישראל לקבל את תיק החקירה לידי, הוא נחשף לראשונה לדוח סיכום הטיפול שהגישה הנתבעת
28 למשטרה, כאשר אינו חתום וכאשר כולל עיוותים וסילוף האמת. ואחרון, כי הנתבעת לא הורתה
29 לנתבע להפסיק לאלתר את התנהגותו כלפי התובע ולא נקטה בשום אמצעי משמעותי נגד העובד
30 המטריד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 לטענת הנתבעים, הליך הבירור נעשה כדין, בהתאם לנוהל הקיים בנתבעת. הליך הבירור נעשה
2 ביוזמתה של צ', הממונה על הטרדה מינית בנתבעת. צ' יזמה את הפגישה עם התובע כדי לברר את
3 המצב. באותה נקודה, וחרף ההסברים של צ' לגבי האופציות הפתוחות בפניו (לרבות הגשת תלונה
4 ופנייה למשטרה), התובע כלל לא רצה להתלונן אלא רק לסיים את העבודה בכפוף לקבלת פיצויי
5 פיטורים מלאים. הממונה ערכה דוח בירור (ת/ה'). יחד עם זאת, אין להליך כי במהלך הטיפול
6 בתלונה לא נערך פרוטוקול הואיל ונערך דוח מסכם, ועל כן טענתו של התובע בעניין אינה מובנת.
7 יתר על כן, בסיום הפגישה עם התובע, שלחה צ' מייל למנכ"ל הנתבעת בו כתבה את סיכום הפגישה.
- 8 החוק והתקנות אינם מפרטים מהו ההליך האופטימלי והמדויק לבירור אירועים של הטרדה מינית,
9 אך מובן מאליו כי על המעסיק לפעול במהירות, ביעילות תוך מתן זכות טיעון לכל הנוגעים בדבר.
- 10 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ובחנו את הראיות בתיק, הגענו לכלל מסקנה כי נפלו פגמים
11 משמעותיים בהליך הבדיקה והבירור, כך שהליך הבירור לא היה תקין.
- 12 אמנם צ' העידה כי לנתבעת יש תקנון בעניין הטרדה מינית והוא תלוי בכל אחד בסניפים במטבחון,
13 עליו מופיע שמה כממונה על הטרדה מינית ומספר הטלפון שלה (ע' 32 ; ש' 12-4).
- 14 ברם, מדובר בתנאי סף לתקינות הליך הבירור, אך בוודאי שאין מדובר בתנאי מספיק, בבחינת מגן
15 של הנתבעת לתקינות התנהלותה. לא בכדי כבר נקבע, כי פרסום התקנון לדוגמה של הטרדה מינית
16 או הבאתו לידיעת העובדים מהווה מרכיב – כעולה מהחוק והתקנות – בחובה הכללית לנקוט אמצעי
17 מנע, אך אינו ממצה את כולה (סע' 23 לעניין פלונית). נפרט.
- 18 ראשית, קיים פער בלתי מוסבר בין הודעת הדוא"ל מיום 31.7.2017 שנשלחה למנכ"ל (להלן –
19 ההודעה) לבין סיכום בירור שהוגש ביום 15.8.2017 למשטרה (להלן – סיכום בירור). אמנם צ' לא
20 ראתה כל פער בין ההודעה (נת/ג') לבין סיכום בירור (ת/ה'), שכן לשיטתה "מעולם לא היה ויכוח
21 שהאירוע לא קרה" (ע' 34 ש' 33-31 ; ע' 35 ש' 1). אנו סבורים אחרת.
- 22 * בעוד שעולה בנקל מההודעה כי הנתבע הוא הממונה על התובע "התובע... החליט ללכת. לא עדכן
23 את הנתבע, אלא עדכן את אחת המוכרות", בסיכום בירור נכתב, "באירוע המדובר היו מעורבים
24 שני עובדים".
- 25 * בהודעה נכתב כי "עם הנתבע שוחחתי טלפונית... תיעדתי... במייל אליכם את השיחה
26 הטלפונית", בעוד שבסיכום בירור נכתב כי "ערכתי שיחות עם האנשים הבאים... הנתבע... אשר
27 סיפר לי על המקרה... הנתבע העיד בפניי... לאחר שיחה זו שוחחתי שוב עם הפונה (הנתבע –
28 ד.ג.)".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 בהודעה נכתב, תחת המלצות, "לקחת את הנתבע לשיחת הבהרה על נושא ההטרדה המינית",
2 בעוד שבסיכום בירור נכתב תחת המלצות, "לאור העובדה כי עפ"י המסקנות לא מצאתי כי
3 היתה התנהגות העולה לכדי עבירה של הטרדה מינית או עבירה כלשהיא, אין בדעתי להמליץ
4 על נקיטת פעולה כלשהי נגד מי מן המעורבים". כאשר נשאלה צ' מדוע מצאה לנכון לכתוב שהיא
5 ממליצה לקחת את הנתבע לשיחת הבהרה על הטרדה מינית אם לא היה כזה, היא השיבה כי
6 "אני חושבת שנוהלי עבודה בכל מה שקשור להטרדה מינית אמורים להיות ברורים מאוד, זו
7 אחריות שלי בכל הדבר הזה" (ע' 35 ש' 5-2). תשובתה אינה משכנעת.
- 8 .102 שנית, לתובע לא ניתנה האפשרות להעיר את הערותיו לתרשומת השיחה שנערכה בעניינו, וממילא
9 לא ניתנה לו הזכות להעיר את הערותיו לסיכום בירור. אמנם לדידה של צ' הסיכום לא נמסר שכן
10 התובע לא ביקש (ע' 35 ש' 9-6), אך לטעמנו, ברי, כי את תרשומת השיחה היה עליה להעביר לידיעתו
11 בזמן אמת, בפרט שהחומרים בעניינו הועברו למשטרה.
- 12 .103 שלישית, התרשמנו כי צ' לא עשתה די על מנת לבחון את עניין ההטרדה. ראשית, טרם שלחת הודעת
13 הדוא"ל, צ' לא מצאה לנכון לפגוש את הנתבע אלא לשוחח עמו בטלפון; לא מצאה לנכון לבחון את
14 מצלמות הסניף (ע' 35 ש' 10-13), שמא יהיו לה לעזר בעניין; היא אף לא מצאה לנכון לחקור את
15 ב' (ע' 33 ש' 18-23). בנוסף, כשנשאלה צ' האם ראתה הודעות ווטסאפ, היא השיבה "אני חושבת
16 שכך" (ע' 35 ש' 15-14), אך בהמשך, לגבי נספח כז', השיבה: "התובע לא הראה לי את ההודעה הזאת
17 מעולם, גם כשישבת איתו וגם עכשיו באתי ודיברתי איתו הבחור אמר לא הייתה הטרדה מינית כל
18 מה שאני רוצה זה את הפיצויים" (ע' 35 ש' 30-27).
- 19 .104 רביעית, ספק בעניינו אם נערך תיעוד לפגישות או השיחות עם הגורמים הנוגעים בדבר; וככל
20 שנעשה, הרי שיש לזקוף לחובת הנתבעת את העדר גילויים.
- 21 * צ' העידה כי ערכה בירור עם הנתבע, התובע וא' (ע' 33 ש' 12-11) וגם עם ר' (ע' 33 ש' 16-13). עם
22 זאת, הנתבעים לא מצאו לנכון לצרף לתצהירי עדות ראשית מטעמם תרשומות כאמור.
- 23 * צ' העידה כי "ישבתי וכתבתי את השיחות ואחרי זה שלחתי מייל למנכ"ל" (ע' 33 ש' 29). כאשר
24 נשאלה "מדוע לא צרפת את התרשומות שעשית?" היא השיבה: "הם היו במחברת שסיימתי
25 אותה וזרקתי אותה"; ולשאלת בית הדין: אמרת שרשמת ושלחת את זה במייל, למה לא צרפת
26 את המייל?" לכך השיבה כי "יש לי רק סיכום של הפגישה עם התובע" (ע' 33 ש' 33-30).
27 ובהמשך: "אין לך את התרשומת שערכת", היא השיבה "לא" (ע' 34 ש' 1-2). כאשר נשאלה צ'
28 בחקירתה הנגדית כי "בעמוד 2 לנספח לתצהירך את כותבת בהתחלה ששוחחת עם הנתבע
29 טלפונית ותיעדת במייל את השיחה, למה המייל לא צורף? לכך השיבה "לא יודעת" (ע' 34 ש'
30 (16-18).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 כאשר נשאלה צי "אמרת שנפגשת עם רי ועם עוד אחת, יש תרשומת?" היא השיבה: "רי זה *
2 טלפונית, אני לא זוכרת אם יש לי סיכום בנפרד" (עי' 34 ש' 19-20). ודוק, בין רי לבין התובע
3 הוחלפו הודעות ווטסאפ, במסגרתן רי ציינה "כל האשמות". כלומר, התובע שיתף, למצער, את
4 רי בעניין ההטרדות בכלל ולא רק בעניין האירוע הנקודתי; ולא מן הנמנע כי נוכח הבירור אשר
5 נעשה באמצעות הטלפון, לא הובאו לידיעתה כלל החומרים הנוגעים לעניין, ואולי זה הטעם
6 שבגינו "החקירה נסובה סביב אירוע נקודתי. אם זה היה המקרה באתי הצעתי למה הוא לא
7 פנה ושיתף בהטרדה, באווירה שהוא טוען שהייתה" (עי' 33 ש' 24-27).
- 8 נוכח כללם של דברים, תשובותיה של צי' בעניין התייעוד בפנינו מעוררות תמיהה, שכן ביום *
9 18.12.2018 התקיים דיון קדם משפט, במהלכו טענה צי': "אני לא זוכרת אם תיעדתי, וכיצד
10 תיעדתי את השיחות שערכתי עם העובדים לצורך עריכת סיכום הבירור" (עי' 2 ש' 9-10). כאשר
11 הופנתה לפרוטוקול הדיון המקדמי ונשאלה "ערכת תרשומת או לא?" היא השיבה: "עניתי על
12 זה. עשיתי את זה, אין לי את הניירות שרשמתי, שלחתי מייל" (עי' 34 ש' 3-4).
- 13 105. חמישית, צי' העידה כי לא הסבירה לתובע את פרוצדורת הבירור, שכן מעולם לא הגיש תלונה וסרב
14 להגיש תלונה (עי' 32 ש' 13-14; עי' 33 ש' 16-17); והנתבע דיווח לה בחודש יולי 2017 על נושא ההטרדה
15 (עי' 31 ש' 32-33; עי' 32 ש' 20-21). כאשר הוצג לצי' מסרון התובע לרי' מיום 26.7.2017 (ת/ד), היא
16 השיבה: "זה נעשה אחרי שהנתבע דיווח לי לראשונה", ובהמשך: "...היא (רי- ד.י.) שלחה לי את
17 התכתובת. העניין היה כבר בבירור." (עי' 32 ש' 22-31). ובהמשך: "כל ה- sms באו בתגובה אחרי
18 שהוא ידע שהנתבע בא אלי... " (עי' 33 ש' 1-5). יוער, כי עניין זה לא נזכר בתצהירה של צי' (עי' 32 ש'
19 32-33), וממילא הוכח כי מסרון זה נשלח מאת התובע לרי' באותו יום בו פנה אליה הנתבע. מכל
20 מקום, כשנשאלה מדוע לא חקרה יותר לעומק, היא השיבה "אם הבן אדם לא רוצה לדבר, לספר,
21 אומר לי רק תדאגי לפיצויים, את יודעת יש גם את הפרקליטות, את המשטרה" (עי' 35 ש' 16-18).
22 דא עקא, כי עת הוברר כי התרחש אירוע כאמור, על המעסיק לבדוק את העניין, בין אם הוגשה
23 תלונה, בין אם לאו.
- 24 106. שישית, מוקשית בעניינו טענתה של צי', שלפיה "בשיחה שאני ערכתי איתו הוא לא טען שהייתה *
25 הטרדה מינית, כל הדברים אחרי זה הוא כותב זה דברים שהוא מעולם לא סיפר לנו, אמר לנו" (עי'
26 35 ש' 23-24), שכן טענה זו אינה דרה בצוותא חדא עם טענתה, שלפיה התקשרה לתובע ו"זימנתי
27 אותו לפגישה איתי, אם אני זוכרת נכון התלונה הובאה לידי ביום רביעי ונפגשתי יום ראשון לאחר
28 מכן, הגעתי לעיר *** נפגשנו בסניף אחר הוא לא רצה להיפגש בסניף הרלוונטי, הסברתי לו את
29 האופציות שעומדות בפניו שהוא יכול להגיש תלונה לארגון וגם למשטרה אך כל מה שהוא אמר לי
30 אני לא רוצה, רק תדאגי לי לפיצויים" (עי' 32 ש' 15-19).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

107. שביעית, התרשמנו כי צ' לא חקרה עד תום מהן בדיוק אותן התנהגויות היתוליות שהתקיימו בסניף, שכן פטרה את עצמה בכך שאמרה "שובבות כשמה כן היא, תודה לאל יש אצלנו בחנות אווירה טובה" (ע' 34 ש' 28-30).
108. שמינית והעיקר, במהלך הבירור, החל מיום 26.7.2017 (המועד בו נודע לצ' על הטענות בדבר ההטרדה המינית) ועד ליום 31.7.2017 המועד בו נשלחה הודעת הדוא"ל מצ' למנכ"ל, הנתבעת לא ביקשה להפריד בין הנתבע לבין התובע. אפילו יטען כי מדובר בתקופה קצרה, הרי שגם לאחר 31.7.2017 צ' הוסיפה לחקור את העניין (שכן קיים פער בין הודעת הדוא"ל מיום 31.7.2017 ועד למכתב למשטרה מיום 15.8.2017), כך שלא ברור מדוע לא נתבקש הנתבע לעבור לסניף אחר, ולו לתקופת הבירור, עת מדובר בחברה לה מספר סניפים. בפרט שביום 31.7.2017 הודיעה צ' למנכ"ל שהתובע ביקש שלא להיפגש בחנות מזה, ועת קיימת הודעת ווטסאפ של הנתבע, מזמן אמת, כי בכוונתו להתפטר לאלתר.
109. טרם סיום פרק זה נציין, כי אמנם לדידה של ב"כ התובע, "שעות" מתות"..." היה כר פורה לביצוע מעשי השתטות והמעשים המיניים וייתכן ובעניין זה היה על הנתבעת לפעול בצורה אדוקה יותר והקפדה על משמעת בהתנהלות העובדים בחברה" (ע' 39 ש' 8-10). עם זאת, בשונה מעניין פלונית, בו הובהר כי "חרף נורות האזהרה, בהם הבחינה, לא נקטה החברה באמצעי מנע כנדרש" (סע' 47), בענייננו במהלך תקופת העסקתו של התובע, נורות כאמור לא הבהבו, בוודאי עת לטענתו של התובע ר' לא היתה מודעת בזמן אמת להטרדות המיניות.
110. אשר על כן, נוכח העובדה שהליך הבירור בעניין ההטרדה המינית על ידי הנתבעת לא היה תקין, עליה לשלם לתובע סך של 15,000 ₪.

התנכלות לתובע לאחר הגשת התלונה ובעקבותיה

111. לטענת התובע, מאז שהגיש את תלונתו בדבר ההטרדות המיניות השתנתה התנהגות הנתבעת על עובדיה כלפיו, שכן עובדי הנתבעת לא דיברו עמו והוא הפך למנודה. פתאום הפך להיות עובד לא טוב, שאינו מוכר ושעושה 'שביתה איטלקית'. בנוסף, ר' החלה להתעמר בו ולהתנכל לו, תוך התנהגות משפילה ואמירות כגון: "אתה כלום", "אתה מבחינתי לא פה, לא קיים", "מצידי אתה יכול ללכת הביתה ועוד". בנוסף, הנתבע, המטריד, המשיך בעבודתו באופן רגיל כאשר התובע המשיך לעבוד בנתבעת עם אותו עובד שפגע והטריד אותו מינית.
112. לטענת הנתבעים, התובע מעוות את המציאות בכל הנוגע לתיאור היחס שקיבל במקום העבודה, באופן המפר את חובת תום הלב ורחוק מהמציאות מרחק ת"ק פרסה. התובע החל לנסות לפגוע בתפקודה של החברה וניסה להביא לפיטוריו. ההחלטה על יציאה לחופשה היא החלטתו של המעסיק, אשר נתקבלה נוכח השביתה האיטלקית בה נקט התובע, ובמטרה ליתן לתובע זמן כדי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 שיחליט מה רצונו. מאחר שהנתבעת הגיעה למסקנה כי הטרדה מינית לא התרחשה, לא ברורות
2 טענותיו של התובע בדבר מחדלה בהשארתו של הנתבע במקום עבודתו. הנתבעת אף הציעה לתובע
3 לעבור לסניף אחר משום שהתובע לא רצה עוד להמשיך לעבוד במקום עבודתו.
- 4 .113 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו,
5 הגענו לכלל מסקנה, שלפיה דין התביעה ברכיב זה להתקבל בחלקה.
- 6 .114 אמנם הנתבע וא' לא נחקרו במהלך עדותם על טענת ההתנכלות הכוללנית של התובע בדבר חרם
7 שעשו עליו בסניף, כאשר התובע לא נקב ספציפית בשמות הגורמים המתנכלים, אך בד בבד, הטענות
8 המפורשות של התובע לגבי התנהלותה של ר' כלפיו, היא מנהלת הסניף, כאמור לא נסתרו, בפרט
9 שר' לא הגישה תצהיר בהליך מטעמים של הנתבעים, חרף הטענות שהועלו בעניינה בכתב התביעה.
- 10 .115 עם זאת, מדובר בפרק זמן קצר ביותר (אף לדידו של התובע) שהחל מרגע הגשת התלונה (26.7.2017)
11 ועד ליום 31.7.2017 כאשר בין לבין חל שישי-שבת; ולכל המאוחר ביום 13.8.2017 – המועד בו
12 לשיטת ר' התובע נקט בשביתה איטלקית אשר לאחריה, עוד באותו יום, התקיימה שיחה בינו לבין
13 המנכ"ל בעניין זה. לא מן הנמנע, כי התנהלות ר' כלפיו והימצאות של הנתבע באותו סניף והוצאתו
14 לחופשה כפויה, תוך הצגת שלוש חלופות שאינן נותנות מענה הולם לעניין, הביאה להתפטרותו של
15 התובע (עי' 40 ש' 1-4).
- 16 .116 ודוק, הוכח כי חודש קודם לכן קיבל התובע תעודת הצטיינות מחד, ורק לאחר התפטרותו הוצע לו
17 לעבור לסניף &&&, מאידך. שכן, ביום 22.8.2019, לא הוצע לתובע לעבור לסניף אחר, כך שטענות
18 הנתבעים במהלך דיון ההוכחות מעוררות, למצער, תמיהה, שכן גרסת התובע עולה בקנה אחד עם
19 המסמכים בתיק (עי' 16 33-22; עי' 17 ש' 27-1). יותר מכך, צ' העידה כי "אני באמת לא זוכרת אם זה
20 היה בשיחה הזאת או אח"כ, באיזשהו שלב שהוא אמר שהוא לא רוצה לחזור האופציה הייתה
21 להעביר אותו לסניף אחר שלנו" (עי' 36 ש' 29-26); תצהירו של המנכ"ל נמשך (עי' 37 ש' 7-1) ובהודעת
22 דוא"ל מיום 31.7.2017 סברה ר' כי יש לקיים שיחה עם הנתבע בנוגע להטרדה מינית. הנה כי כן, לא
23 זו בלבד שהתובע הוטרד והופלה ולא הוצע לו להישאר באותו סניף, תוך הרחקתו של הנתבע, אלא
24 שגם ההצעה לעבור לסניף אחר הגיעה לפתחו של התובע לאחר שהתפטר.
- 25 .117 בפסק דין ע"ע (ארצי) 51583-02-13 מרכז להכשרה מקצועית תיכונית ותורנית, מיסודה של
26 הסתדרות הנוער הדתי העובד והלומד בישראל, עמותה רשומה – דינה פישר (מיום 29.11.2016)
27 נקבע לגבי סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (נזק שאינו ממוני), כי בית הדין רשאי לפסוק
28 פיצויים בגין הפרת החוק, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין. שכן
29 "פיצוי כזה הוא בעל פן הרתעתי - עונשי - חינוכי, מעבר לפיצוי על נזק הניתן להערכה. ברי, כי חוק



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 שוויון הזדמנויות, על הסעדים הקבועים בו, בא להזהיר מפני חומרתה של האפליה ולהבטיח הגנה
2 משפטית באמצעות פסיקת פיצויים אפקטיביים".
- 3 118. לא נעלם מעינינו טענת הנתבעים בסיכומיהם כי התובע לא התייחס בטענותיו להפרת חוק שוויון
4 הזדמנויות בעבודה (סעי' 6), אך אנו סבורים כי לאור הנטען על ידי ב"כ התובע הן בסיכומיה בעל פה
5 (עי' 40 ש' 5-1) והן בהשלמה בסיכומים בכתב (סעי' 53 סיפא), רכיב זה לא נזנח על ידי התובע. הדברים
6 מקבלים משנה תוקף, עת בכתב ההגנה הנתבעים לא התייחסו כלל ועיקר לראש פרק זה ולסעיפים
7 103-108 לכתב התביעה הנוגעים לעניין.
- 8 119. אשר על כן, על הנתבעת לפצות את תובע, פיצוי נוסף, ללא הוכחת נזק, בגין התנכלות בעבודה בסך
9 של 10,000 ₪ ופיצוי בגין הפלייתו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, בסך של
10 20,000 ₪.
- 11 120. לא מצאנו לפסוק בנוסף לעיל, פיצוי נפרד, בגין עוגמת נפש ומשבר נפשי קשה (סעי' 109-116 לכתב
12 התביעה) אשר נטענו על ידי התובע במפורש בסיכומיו (סעי' 52 וסעי' 53 רישא לסיכומי התובע), זאת
13 חרף העובדה שהנתבעת טענה כי "תעמוד על העמדת התובע לבדיקה של רופא מומחה מטעמה" (סעי'
14 22 לכתב ההגנה)- טענה או הצהרה עליה לא עמדה בהמשך ההליך. שכן, לדידנו פיצוי בגין רכיב זה
15 מקופלים לדידנו בשני הסכומים שנפסקו בסעיף 119 לעיל.
- 16 **פיטורים שלא כדין**
- 17 121. לטענת התובע, התנהלות הנתבעת אשר התעלמה מתלונתו בעניין ההטרדה המינית, תוך חיובו של
18 התובע להמשיך לעבוד באותו סניף עם הנתבע, כאשר לנתבעת מספר סניפים והיא יכלה למצוא
19 פתרון הולם למצבו של התובע, מהווים פיטורים שלא כדין בחוסר סבירות ובחוסר מידתיות.
20 למעשה הנתבעת דחקה בתובע לסיים את עבודתו שלא מרצונו ולמעשה פיטורים שלא כדין.
- 21 122. לטענת הנתבעים השיחה שהוקלטה בין התובע לבין המנכ"ל מלמדת על הלך הרוח האמיתי של
22 התובע בזמן אמת לעזוב את מקום העבודה. לאחר מכן, על אף השיחה בין הצדדים ברורה ביותר,
23 מציג התובע- המיוצג באותה עת- גרסה הפוכה ושקרית בכתב.
- 24 123. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו,
25 הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להידחות.
- 26 124. ראשית, התרשמנו כי התובע ביקש להתפטר, אמנם בלית ברירה מבחינתו, שכן לדידו "הוא
27 (המנכ"ל- ד.י.) התקשר אליי אישית והוא ביקש ממני ואני אמרתי לו כן אני רוצה... כי לא יכולתי
28 להישאר במקום העבודה פה שמישהו הטריד אותי מינית, זה משהו מטורף (עי' 18 ש' 4-18). יודגש,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

1 כי התובע העיד כי כבר בשלב זה פנה לעורך דין והמכתב נכתב בכתב ידו, ונדמה כי נוכח האמור
2 בסיפא למכתב, באת כוחו סייעה בידו לנסחו (ע' 18 ש' 25-16).

3 125. שנית, אמנם שלוש החלופות שהוצעו על ידי צ' לתובע - לחזור לעבודה (בסניף) ולהמשיך לעבוד
4 כרגיל, **לקבל את הפיצויים** והמתנים הנוספים ולחתום על המסמך וללכת הביתה או להתפטר (ע'
5 36 ש' 25-15) לא קסמו (ובצדק) לתובע, אך יש לזכור כי החלופות הוצעו לאחר שהתובע כבר ביקש
6 ביוזמתו להתפטר. עם זאת, אנו ערים לכך כי בקשתו להתפטר אינה בחלל ריק ועל רקע כלל האמור
7 לעיל. משכך, בחינת התנהלותו בשלב זה, בזכויות מגדלת, כביכול פעם מבקש להתפטר ופעם לאו,
8 אינה נכונה.

9 126. שלישית והעיקר, נוכח הפיצויים שפסקנו ברכיבים הקודמים לעיל, לא מצאנו לפסוק לתובע פיצוי
10 נפרד בגין פיטורים שלא כדין שכן הטענות שנטענו על ידי התובע לגבי רכיב זה חופפות ו"נבלעות"
11 במסגרת העילות והרכיבים הנוספים.

פיצויי פיטורים

12
13 127. מאחר שהגענו למסקנה כי הטענות לגבי ההטרדה המינית הוכחו – המהוות נסיבות המצדיקות
14 פיצויי פיטורים לתובע כמשמעם בסעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 כמו גם הודעות
15 המנכ"ל וצ' כי התובע יקבל את מלוא פיצויי הפיטורים (סע' 12, 13 ו-21 לעיל), הרי שמוטב וטענות
16 הנתבעת בסעיף 6 לסיכומיה מוטב שלא נטענו משנטענו, ועל הנתבעת לשלם לתובע את מלוא פיצויי
17 הפיטורים להם הוא זכאי (ראה גם ע' 33 ש' 8-6); וליתר דיוק היה עליה לעשות כן בתום העסקתו,
18 ללא כל התניה. נוכח העובדה כי החישוב שנעשה על ידי התובע בתצהירו לא נסתר על ידי הנתבעים
19 (סע' 137-134), על הנתבעת לשלם לתובע השלמת פיצויים בסך 5,432 ₪.

סוף דבר

20
21 128. הנתבעת 1 תשלם לתובע, תוך 30 יום מהיום את הסכומים הבאים:
22 א. פיצוי בגין הפרת חובותיה בעניין הבירור לפי החוק למניעת הטרדה מינית בסך 15,000 ₪.
23 ב. פיצוי נוסף, ללא הוכחת נזק, לפי החוק למניעת הטרדה מינית בגין התנכלות בעבודה בסך
24 של 10,000 ₪.
25 ג. פיצוי נוסף מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 20,000 ₪.
26 ד. השלמת פיצויי פיטורים בסך 5,432 ₪.
27 הרכיבים הנזכרים לעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 30.9.2017 ועד מועד התשלום בפועל.
28 ה. הוצאות משפט בסך 7,000 ₪.
29 129. בנוסף, הנתבע 2 ישלם לתובע, תוך 30 יום מהיום, כדלקמן:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 1398-06-18

- 1 א. פיצוי בגין שהטריד מינית את התובע בסך של 30,000 ₪ אשר יישא הפרשי הצמדה וריבית
2 מיום 30.9.2017 ועד מועד התשלום בפועל.
3 ב. הוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

4
5 ניתן היום, כ"ד תמוז תש"פ, (16 יולי 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציגת ציבור מעסיקים,
גב' אידה שפירא

דורון יפת, שופט

נציגת ציבור עובדים,
גב' אורלי מלי

6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19