

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 27253-05-11

23 פברואר 2015

בפני:**כב' השופט אורן שגב****התובע****פלוני****ע"י ב"כ: עו"ד יעקב רוזנשיין**

-

הנתבעים**1. אחים עיני בע"מ****2. עדני ברק****ע"י ב"כ: עו"ד אלעד כהן**

חקיקה שאוזכרה:

[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963: סע' 11\(א\), 11א](#)[חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998: סע' 3, 3\(א\)\(2\), 3\(א\)\(6\)\(ג\), 7](#)[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988](#)[פקודת הראיות \[נוסח חדש\], תשל"א-1971](#)[חוק העונשין, תשל"ז-1977: סע' 348\(ו\)](#)[חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958: סע' 25, סק \(6\), 25 \(ב\)](#)

מיני-רציו:

* משנמצא כי התובע הוטred מינית על ידי הנתבע, די בכך על מנת לקבוע כי התובע היה זכאי להתפטר בדין מפוטר, שכן נוצרו נסיבות בהן לא ניתן עוד היה לדרוש ממנו שימשיך לעבוד.

* עבודה – התפטרות – הרעה בתנאי עבודה

* עבודה – פיטורין – התפטרות כפיטורין

* עונשין – עבירות – הטרדה מינית

.

בית הדין לעבודה נדרש לשאלה: האם התובע הוטred מינית ע"י מנהלו הישיר, באופן שנאלץ להתפטר ממקום העבודה? זוהי השאלה המרכזית שבה עלי להכריע בתיק זה.

.

בית הדין לעבודה מפי השופט א. שגב פסק כלהלן:

נטל ההוכחה בתביעה שעילתה הטרדה מינית, הוא נטל ההוכחה כמוהו כנטל הנדרש בתביעה אזרחית רגילה, ולא יותר.

ככל שפערי הכוח והפרשי הגילאים בין הממונה לכפוף לו גדולים יותר; ככל שלממונה יכולת השפעה ניכרת יותר על מעמדו או עתידו של העובד; וככל שהיוזמה לביצוע המעשים המיניים נתונה בידיו של הממונה; כך עשויה להתבקש המסקנה כי המעשים המיניים היו בגדר ניצול יחסי המרות.

המקרה דנן עונה על הגדרת המושג 'הטרדה מינית'. גרסאות מתפתחות בתחום עבירות המין שוב אינן נפסלות מבחינה ראייתית ומתקבלות כקבילות.

בנסיבות העניין, יש לבכר את גרסתו של התובע כי אכן חווה הטרדה מינית בעבודה מצדו של הנתבע ומשכך מדובר בנסיבות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

פסק דין

האם התובע הוטרד מינית ע"י מנהלו הישיר, באופן שנאלץ להתפטר ממקום העבודה? זוהי השאלה המרכזית שבה עלי להכריע בתיק זה.

העובדות הצריכות לעניין וטענות הצדדים

1. התובע הועסק בנתבעת בתפקיד נהג מיום 02.02.2010 ועד למועד התפטרותו ביום 22.03.11, על רקע הטרדה מינית לה היה חשוף, לטענתו, מצדו של הנתבע ובשל העובדה כי בוצעו ניכויים שונים משכרו, שלא כדין.
2. ביום 9.1.11 מסר התובע לנתבע מכתב התפטרות בזו הלשון:

"הנדון: הפסקת עבודה

ברצוני להודיע כי אני מפסיק את העבודה תוך חודש ימים עקב בעיות אישיות.

עמכם הסליחה. פלוני" (להלן – "מכתב ההתפטרות הראשון").

3. לאחר מתן ההודעה הנ"ל, המשיך התובע לעבוד אצל הנתבעת וביום 22.03.11 הגיש מכתב התפטרות נוסף שזו לשונו:

"הנדון: סיום עבודה

הריני להודיע בזאת על התפטרותי מעבודה החל מתאריך 22.03.11. בברכה, פלוני". (להלן – "מכתב ההתפטרות השני")

4. לדברי התובע, ההטרדה המינית באה לידי ביטוי בהערות סקסיסטיות וברמיזות בעלות גוון מיני ולאחר מכן בהצעות מיניות בוטות ואף במעשים כגון: נשיקות, נגיעות באיזורים מוצנעים ונשיכה בכתף (על ההתפתחות בגרסתו של התובע ארחיב בגוף פסק הדין).

5. בנוסף לאמור לעיל טען התובע, כי הנתבעת קיזזה ממשכורתו שלא כדין, סך של 1,945 ₪ בגין שימוש במכשיר טלפון נייד שניתן לו על ידה; לא שילמה לו את שכרו

- האחרון בגין חודש מרץ 2011, וקייזזה סכומי כסף שונים ממשכורתו בגין דוחות חניה ובגין דמי השתתפות עצמית עקב תאונה שבה היה מעורב הרכב בו נהג.
6. הנתבעים הכחישו את כל טענות התובע וטענו כי התובע הודיע על התפטרותו ביום 22.3.11 במכתב ההתפטרות השני שהגיש לנתבעת (נ/2 לכתב ההגנה). לטענתם, הובהר לו כי עליו לתת הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים, כאמור בהסכם העבודה שנחתם בין הצדדים, וכי אם לא יעשה כן, תחול עליו הסנקציה הקבועה בהסכם הנ"ל. כמו כן, הנתבעת הודיעה לו כי היא מקזזת משכרו סכומי כסף שונים בגין קנסות חניה לעיריית תל אביב ודמי השתתפות עצמית בגין תאונות שביצע עם רכב החברה. לדבריה, היה ברור לתובע כי בדעתה לתבוע אותו בגין יתרת הסכומים שהוא חייב לה ועל כן, במטרה להקדים תרופה למכה, הגיש את תביעתו דנן.
7. לעניין ההטרדה המינית טען הנתבע כי הוא אדם נשוי ואב לילדים, אינו בעל נטיות הומוסקסואליות, כל קשריו היו עם נשים בלבד (סעיף 7(ג)(3) לכתב ההגנה), וכי המסרונים שהוחלפו בינו ובין התובע הם הדדיים, מתובלים בהומור וחיבה ואין כל קשר בינם לבין הטרדה מינית.
8. חיזוק לכך מצא הנתבע בעובדה שבשני מכתבי ההתפטרות, לא בא זכרה של טענת התובע בדבר הטרדה מינית ואף לא במסגרת מכתב ההתראה שלמים נשלח אל הנתבעת ע"י בא כוחו, אלא לראשונה, בכתב התביעה. עוד נטען, כי לאחר שהתובע סיים את עבודתו אצל הנתבעת הוא שלח מסרון לנתבע בו ציין כי הוא אוהב אותו ומתגעגע אליו, דבר שאינו מתיישב עם הטענה כי הוטרד מינית על ידו.
9. ביחס לסכומים שקוזזו משכרו טענה הנתבעת, כי הקיזוז בוצע כדין ובהתאם להסכם העבודה שנכרת בין הצדדים וכי התובע עדיין נותר חייב לה סך של כ- 13,000 ₪, בגינם הוגשה התביעה שכנגד.
10. בכתב ההגנה שכנגד טען התובע, כי ההסכם עליו הוא חתום רצוף בסעיפים מקפחים ולפיכך הינו מנוגד לתקנת הציבור ולחוקי העבודה וכי אלמלא הוא היה שרוי במצוקה כלכלית, לא היה חותם עליו. לגופו של עניין טען, כי מעולם לא הסכים כי יקוזזו ממשכורתו סכומים כלשהם.
11. בישיבה שהתקיימה לפניי ביום 12.05.13, הצהירו הצדדים על המוסכמות הבאות:
- (א) במועד סיום העסקתו, היה התובע זכאי לפדיון דמי הבראה בסך 2,015 ₪;
- (ב) התובע זכאי לפדיון 6 ימי חופשה, כשערך כל יום עבודה הנו בסך 160 ₪;
- (ג) סכומים אלה לא שולמו בשל טענת הקיזוז של הנתבעת;

(ד) לצורך כל החישובים הרלוונטיים, שכרו החודשי הקובע של התובע הנו סך 6,166 ₪;

(ה) הסכומים הנקובים בסעיף 10 לכתב התביעה אכן קוזזו בפועל מהתובע.

12. בישיבת ההוכחות שהתקיימה העידו לפניי התובע ומר לירן יפה מטעמו (להלן: "לירן") ומטעם הנתבעים: הנתבע 2, הגב' שני בן מיור (להלן- "שני") ומר ארז עיני, הבעלים של הנתבעת.

13. אקדים ואניח את התשתית המשפטית להתפטרות מחמת הרעה מוחשית או מחמת נסיבות אחרות בהן לא ניתן לדרוש מעובד שימשיך לעבוד, ולאורה אבחן האם אכן ניתן לראות בתובע כמי שהתפטר בדין מפוטר.

דיון והכרעה

התפטרות בדין מפוטר – התשתית המשפטית

14. [סעיף 11א לחוק פיצויי פיטורים](#), תשכ"ג-1963 (להלן – "חוק פיצויי פיטורים") קובע כי עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים אם התפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

15. הלכה פסוקה היא, כי עובד המבקש להוכיח זכאותו לפיצויי פיטורים מכוח [סעיף 11א\(א\) לחוק](#), צריך לעמוד בשלושה תנאים:

(א) עליו להוכיח כי אכן הייתה הרעה מוחשית בתנאי העבודה או שהתקיימו נסיבות אחרות שביחסי העבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו;

(ב) עליו להוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או הנסיבות הללו;

(ג) עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעסיק על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או את הנסיבות ככל שהיא ניתנת לתיקון.

לתנאי זה קיים חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים, עת ברור כי המעסיק אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת. [\(דב"ע](#)

[\(ארצי\) ש/10 - 3](#) כהן נ' הלר פיסול ותכשיטים בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כא 238; [ע"ע \(ארצי\)](#)

[354/07](#) אחים אוזן-חברה לבנייה פיתוח וייזום בע"מ נ' ולי טקין ואח' [פורסם בנבו] [27.1.10].

16. אקדים אחרית לראשית ואציין, כי ממכלול הראיות שהוצגו בפניי ולאחר ששמעתי את עדויות הצדדים, הגעתי לכלל מסקנה כי התובע אכן היה רשאי להתפטר בדיון מפוטר מחמת הטרדה מינית לה היה חשוף מצדו של הנתבע ובנסיבות שנוצרו במקום העבודה, שוב לא ניתן היה להמשיך ולצפות ממנו כי ימשיך בעבודתו.

הטרדה מינית - המסגרת הנורמטיבית

17. הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם ובזכותו לשוויון. היא משפילה ומבזה את המוטרד, שוללת ממנו את האוטונומיה על גופו ועל מיניותו ומפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים.

18. לפיכך, תכליתו של [החוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ח-1998 (להלן – "החוק למניעת הטרדה מינית") היא להגן על כבודו של אדם, חירותו ופרטיותו, ולקדם שוויון בין המינים.

החוק ויישומו בפסיקה

19. [סעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית](#) מגדיר את המונח 'הטרדה מינית' וקובע, בין היתר, כי הטרדה מינית הנה הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות.

20. [סעיף 3\(א\)\(6\)\(ג\) לחוק הנ"ל](#) קובע כי במידה ובין הצדדים שוררים יחסי עבודה והדבר נעשה תוך ניצול מרות, המוטרד אינו צריך להראות למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות. סעיף זה, שהנו בבחינת החרג לכלל, בא להקל את נטל ההוכחה המוטל על כתפי הטוען להטרדה מינית, בשל המצב הנחות, יחסית, בין הטוען טענה זו לבין מי שהוא כפוף לו (ראו: [ע"ע 274/06 פלוני נ' אלמוני](#) [פורסם בנבו] (26.03.2008) (להלן – "פרשת פלונית").

21. מערכות יחסים במסגרת יחסי העבודה הכוללים יחסי מרות, יכולות להוות קרקע פורייה לניצול בעל אופי מיני של הכפוף, ובמציאות קיים אכן אחוז גבוה של הטרדות מיניות במקום העבודה. במקרים אלו, התלות הכלכלית והמקצועית של העובד בבעל המרות – המטריד, עלולה להרתיע אותו מלהראות לממונה עליו שאיננו מעוניין באותם מעשים, המהווים הטרדה מינית. 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 (פרשת פלונית).

22. ביחס לאחריות המעסיק, [סעיף 7](#) לחוק קובע כי על המעסיק לנקוט באמצעים סבירים בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולטפל בכל מקרה כזה ובין היתר לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולבירורה, לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

23. עוד נקבע כי מעסיק שאינו ממלא אחר חובותיו כאמור לעיל, יהיה אחראי לעוולה אזרחית. בבסיס האחריות המוטלת על המעסיק עומדת ההנחה, כי מוטלות עליו חובות אמון כלפי עובדיו, דאגה לרווחתם ואספקת סביבת עבודה חפה ממעשים של הטרדה מינית. [\(עע \(ארצי\) 1567/04 עיריית ירושלים נ' פלונית א' \(פורסם בנבו\) \[3.7.06\]\).](#)

24. הכללים ליישום וביצוע הוראות החוק נקבעו בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), תשנ"ח – 1998 (להלן: "התקנות").

25. אשר לנטל ההוכחה בתביעה שעילתה הטרדה מינית, נפסק כי נטל ההוכחה כמוהו כנטל הנדרש בתביעה אזרחית רגילה, ולא יותר [\(דב"ע נו/3-293 פלונית נ' חברה אלמונית בע"מ ואלמוני, \[פורסם בנבו\] פד"ע לא 209\)](#) :

"יש להכריע באשר למידת נטל ההוכחה הראשוני המוטל על המתלוננת מאחר והטרדה מינית היא גם עבירה פלילית על פי סעי' 15 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. יש הטוענים שעל העובדת המתלוננת רובץ נטל הוכחה מוגבר שהרי מדובר בעבירה פלילית שהיא גם עילה אזרחית. דעה זו אינה מקובלת עלי. בעניין זה יש להפריד בין נטל ההוכחה במשפט האזרחי לבין נטל ההוכחה במשפט הפלילי. משהוכחה העובדת את המוטל עליה, עובר נטל ההוכחה למעסיק, ועליו להוכיח כי פעל בהתאם לסעי' 7 לחוק או שלא התקיים רכיב בעילה האזרחית של ההטרדה המינית."

ומן הכלל אל הפרט

גרסת התובע

26. בכתב התביעה טען התובע כי ההטרדה מינית לה היה חשוף מצד הנתבע כללה הערות סקסיסטיות ורמיזות ישירות לרצונו וכוונותיו של הנתבע כלפיו, וזאת כפי שעולה ממסרונים ששלח אליו. עוד טען כי אינו חפץ לציין את אותן אמירות.

27. בתצהירו הרחיב התובע ופרט כי ההצעות והרמיזות כללו הצעה לצאת עמו ביחידות לצימרים בסוף שבוע וכי היו גם מעשים כגון: נשיכה בגב, דרישה לתת לו נשיקה וחיבוק כל בוקר, צביטות ואמירות חוזרות ונשנות כי הוא אוהב אותו. עוד העיד כי הנתבע2 נהג לומר לו: "יו, מה הייתי עושה לך" ו"מת לעקוץ אותי כמו דבורה" (סעיף 3א לתצהיר התובע).
28. בסעיף 16 לתצהירו, המשיך התובע ופירט כי הנתבע היה מושיט את ידו לעבר איבר מינו ומנשק אותו בצוואר; כי הוא נדרש בכל בוקר להכין לו קפה ולצאת לעשן אתו סיגריה, כאשר בזמן זה הנתבע היה נושך אותו בגב; התנהג אליו כאילו היה "חברתו"; כי אמר לו שאילו הם היו ביחד הוא היה נהנה מפינוקים וכי עליו להגיע להחלטה בנוגע לזוגיות שלהם; פרט באוזניו מה היה עושה לו: "מלטף אותי בכל הגוף, לוקח קצפת עם דובדבנים ומורח אותה עלי ולאחר מכן מלקק ורוצה להרגיש אותך חזק" (סעיף 16ח לתצהיר התובע).
29. עוד תיאר כי הנתבע הכריח אותו ללכת עמו למסעדה על מנת שיוכלו לנהל שיחה אישית והציג אותם בפני המלצרית כזוג, דבר שגרם לו לבקש חשבון ולברוח מהמקום.
30. לדבריו, התנהגות זו גרמה ליתר העובדים לצחוק עליו ועל הקשר שהוא והנתבע מנהלים והמצב הגיע עד כדי כך שחברתו דאז, שני, שאלה אותו אם יש ביניהם משהו והדבר גרם ביניהם למריבות (ראו בעניין זה עדותה בעמ' 27 לפרוטוקול מול שורה 11).
31. כתוצאה מכך, הוא התרחק מהנתבע והגיש ביום 09.01.11 את מכתב הפיטורים הראשון על רקע מה שהגדיר 'בעיות אישיות', אז אמר לו הנתבע כי אם הוא יעזוב את העבודה הוא ייאלץ לעזוב בעקבותיו כי לא יוכל לסבול את העובדה שהוא לא שם.
32. התובע העיד כי הנתבע הוא זה שקלט אותו לעבודה והחתים אותו על הסכם העבודה, עבר עמו על סעיפי ההסכם השונים והפיס את דעתו לגבי תנאים שונים שהופיעו שם, שעוררו בו חשש מסוים.
33. כאשר עומת עם העובדה ששלח מסרונים ביום 29.03.2011, לאחר שכבר הסתיימו יחסי העבודה, שבהם אין זכר לנושא ההטרדה המינית השיב: "כי הסיבה לא רציתי לספר את זה ולקחתי את זה מאוד מאוד קשה לספר את זה גם לעורך דיני אבל יש אחד שממשיך להתנכל לי וזה ברק..." (עמ' 12 לפרוטוקול מול שורה 7 ואילך).
34. מעדותו של התובע הצטיירה תמונה, לפיה הוא ראה בנתבע, המבוגר ממנו במספר לא מבוטל של שנים, דמות של מבוגר אחראי שניתן לסמוך עליו, ולדבריו:

"ברק התחיל איתי ברגל ימין, ברק ידע איך לגשת אלי, הוא עזר לי בהרבה דברים, והיה אוזן קשבת שלי, הוא הראשון שהכרתי שם. אבל מה שנאמר לי אח"כ ומה שחוויתי זה היה משהו אחר לגמרי. בקטע קיצוני. היה לי מאוד קשה להגיד, זה שבאתי והודיתי בזה לקח לי זמן להגיד את זה. הייתי דוחק את זה לפינה ואומר זה לא יכול להיות... הוא היה כמו הכותל שלי.. אני מעריך אותו על דברים שעשה, אבל הדברים השניים שהוא עשה..." (עמ' 12 לפרוטוקול מול שורה 12 ואילך).

35. כשנשאל האם הוא התגעגע לאדם שפגע בו מינית, לדבריו, השיב: "התגעגעתי לבן אדם הראשון שהכרתי". (עמ' 12 לפרוטוקול מול שורה 20).

36. כשנשאל מדוע אין זכר בכתב התביעה למעשים המתוארים על ידו בסעיף 16 לתצהיר, אלא רק להערות סקסיסטיות, השיב:

"אז כמו שאמרתי אמרתי לעורך דיני, לאט לאט, היו לי הרבה שיחות איתו וזה משהו שלקח לי הרבה זמן להוציא, כל פעם הוצאתי עוד משהו ועוד משהו. שני רבה איתי על זה שברק נשך אותי בגב, הוא אמר לי "בטוח שיש ביניכם משהו". כשעורך הדין שלי חקר את לירן לגבי שני, בית דין לא אישר את השאלה". (עמ' 13 לפרוטוקול מול שורה 12 ואילך).

37. התובע אף נשאל כיצד הוא מסביר שלא גילה דבר למי שהייתה בזמנים הרלוונטיים חברתו שני, והשיב כי הם אכן חיו כזוג תקופה וכי היא יצאה פגועה ממערכת היחסים ביניהם. עוד העיד, כי לא פעם היא התעמתה אתו בקשר ליחסיו עם הנתבע, וכדבריו: "...כל פעם היא באה ואמרה לי נכון שיש משהו בינך לבין ברק, ואני אמרתי לה, מה את נורמלית? איך את חושבת דברים כאלה?" (עמ' 13 לפרוטוקול מול שורה 26 ואילך).

38. ובהמשך העיד "אני בן אדם כזה שלא שיתפתי אותה, לא רציתי להוציא את הסיפור הזה לאף אחד ולא רציתי לפגוע באף אחד. רציתי להשאיר את זה ככה... הכל יצא לאט לאט, טיפין טיפין, לא חשבתי שאני אי פעם אצליח להוציא את זה. מה שזה עשה, גרם לי לא להאמין באף אחד. פגע בי." (עמ' 14 לפרוטוקול מול שורה 5 ואילך)

39. כשעומת עם העובדה שלא הביא אף עובד שיחזק את גרסתו, השיב:

"... אני לא יכול להזמין אנשים שנמצאים במערכת שלהם, וממנה הם מתפרנסים. אני יכול להזמין משהו שמתפרנס מהנתבעת ולהגיד לו בוא ותגיד משהו על ברק?" (עמ' 14 לפרוטוקול מול שורה 13 ואילך).

גרסת הנתבע

40. הנתבע אישר כי היה ממונה על התובע, אך טען כי הם הפכו להיות חברים (עמ' 22 לפרוטוקול מול שורה 31). כשנשאל האם זה סביר כי באחד המסרונים הוא שלח

ארבעה לבבות וכתב כי 'המקום הוא בלב', השיב: **"בדיוק באותה מידת סבירות שעובד יפנה אלי ויספר לי על הבעיות המיניות שיש לו בזוגיות שלו. הייתי מעורב כמעט בכל אספקט במשפחה שלו, כי היינו חברים."** (עמ' 23 לפרוטוקול מול שורה 8 ואילך).

41. ביחס למסרונים אחרים כגון: "מה תודה, תתפשט", "אני מחכה לעקוץ אותך" ו"כוסית", טען כי מדובר באמירות שנאמרו בבדיחות הדעת וכי יש לקרוא אותם בהקשר שבו נשלחו.

42. הנתבע הכחיש בעקביות כי הוא בעל נטיות הומוסקסואליות והכחיש את המעשים שהתובע ייחס לו בגרסתו המאוחרת שבאה לידי ביטוי בתצהיר העדות הראשית.

43. עוד הכחיש כל כוונה מינית כלפי התובע וייחס את המסרונים שנשלחו ממנו אל התובע כ"**קטע של בדיחה**" (עמ' 23 לפרוטוקול מול שורה 31). עוד טען, כי יש לקרוא את המסרונים בהקשר הנכון שלהם, קרי, כתגובה למסרונים שהתובע עצמו שלח אליו. הסבר נוסף שהנתבע חזר עליו היה כי שררו בינו לבין התובע יחסי חברות קרובים וכי התובע שיתף אותו בסודות אינטימיים שונים בינו לבין שני, אשר היתה בזמנים הרלוונטיים חברתו ולימים ארוסתו.

44. האומנם, כדברי הנתבע, יש לראות במערכת היחסים בינו לבין התובע יחסי חברות אמיתיים ואת האמירות השונות במסרונים כאמירות מבודחות המקובלות בין חברים קרובים? האומנם מדובר ביחסים שאופיינו בהדדיות, כמקובל במערכת יחסים חברית בין שני בוגרים?

45. במקרה דנן, אין חולק כי בין התובע לבין הנתבע שררו יחסי מרות. התובע טען זאת למן ההתחלה והנתבע אישר זאת בעדותו ללא כחל וסרק (עמ' 18 לפרוטוקול מול שורה 28 ואילך).

46. אפנה כעת לבדוק האם יסוד הניצול הקבוע בחוק התקיים במקרה זה בפועל או בכוח.

ניצול יחסי מרות

47. **בפרשת פלונית** קבע בית הדין הארצי כי בחינת השאלה האם ממונה ניצל את מרותו צריכה להיעשות בשים לב למכלול נסיבות העניין וההקשר בו המעשים התבצעו.

48. מפאת חשיבות הדברים, אביאם כלשונם (ההדגשות במקור):

"ככלל, הגישה הנוהגת בבחינת השאלה האם ממונה "ניצל את מרותו" צריכה להיעשות בשים לב למכלול נסיבות העניין וההקשר בו המעשים התבצעו.

על כן, "ככל שפערי הכוח והפרשי הגילאים בין הממונה לכפוף לו גדולים יותר; ככל שלממונה יכולת השפעה ניכרת יותר על מעמדו או עתידו של העובד; וככל שהיוזמה לביצוע המעשים המיניים נתונה בידי הממונה; כך עשויה להתבקש המסקנה כי המעשים המיניים היו בגדר ניצול יחסי המרות; כל זאת, מבלי למצות את השיקולים השונים הרלוונטיים לעניין אשר ייבחנו בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה." (עש"ם 4790/04 מדינת ישראל – בן חיים, [פורסם בנבו], ניתן ביום 02.05.05)

השופטת (כתוארה אז) דורית בייניש קבעה ביחס למבחן "ניצול יחסי המרות" כך:

"אשר למבחן הסובייקטיבי – כיצד נתפס המטריד בעיני המוטורד – מבחן זה רלוונטי להיבט הניצול של 'יחסי המרות', שכן יסוד הניצול של יחסי המרות ניזון מכך שהמוטורד יירתע מלהביע אי הסכמה כלפי מי שהוא תלוי בו עקב יחסי המרות. בדרך כלל במסגרת יחסי עבודה, כאשר הוכח יסוד המרות של אדם שהוא בעל סמכות ישירה או עקיפה כלפי עובד או עובדת, אין ההתרשמות הסובייקטיבית של אותו נפגע או נפגעת טעונה הוכחה בנפרד. משהוכחו יחסי המרות במסגרת העבודה, הנובעים מיכולתו של 'ממונה' כאמור להשפיע במישרין או בעקיפין על גורלו של הנפגע, נלמדת מכך המסקנה כי אותו נפגע או נפגעת מודעים למעמדו של בעל הסמכות במקום עבודתם, ולפיכך מתקיים יסוד הניצול." (פסקה 53 לפסק הדין)

49. מעדותו של התובע עולה כי היה מודע היטב למעמדו של הנתבע במקום העבודה ואף הפיק מכך תועלת:

"אבל כולם ידעו את זה, גם על הפריבילגיות שקיבלתי ממנו. יחס אחר, כל מיני סידורי עבודה וכל מיני דברים שהייתי מקבל עזרה ממנו. (עמ' 14 לפרוטוקול מול שורה 13 ואילך)

ובהמשך:

"... אני באותה תקופה הייתי במצב כלכלי לא טוב ופשוט לא רציתי לעשות תהליך שאני אהפוך להיות כמו שאר העובדים במפעל. אני הייתי חייב בכל חודש שיכנסו לי לבנק 3,000 ₪, הייתי חייב את הכסף, ולא עניין אותי שום דבר, פחדתי לפגוע בפרנסה שלי." (עמ' 15 לפרוטוקול מול שורה 3 ואילך).

50. לדידי, אמירות אלה מצביעות כי אין המדובר ביחסי חברות אמיתיים ושוויוניים מתוך הסכמה חופשית בין שני מבוגרים. נהפוך הוא. התמונה שמצטיירת הנה של ניצול בוטה וברור של יחסי מרות.

51. פער הגילים בין השניים והעובדה שהתובע היה תלוי בנתבע לפרנסתו, מצביעים על חוסר שוויוניות מובנה במערכת היחסים. התובע ראה בנתבע כדמות 'המבוגר האחראי' שידאג לו ולכן גם רחש לו אמון.
52. עדותו של התובע בנוגע למצבו הכלכלי, שחייב אותו להחזיק בעבודה, לא נסתרה וכך גם טענתו, לפיה בזכות מערכת היחסים עם הנתבע, הוא זכה ליחס מועדף ולהטבות שונות, קיבלה חיזוק בעדותה של שני.
53. התמונה שהצטיירה בפניי היתה כי כל עוד התובע 'שיתף פעולה' לכאורה עם הנתבע, הוא שמר על מעמדו והמשיך לזכות ביחס מועדף. מצב זה נמשך עד אשר התובע התפטר, לדבריו כי לא יכול היה לשאת עוד את המעשים שכללו: צביטות, חיבוקים, נשיקות, בכתף ושליחת יד לכיוון איבר מינו, כמו גם את העובדה שהדבר פגע במערכת היחסים הזוגית שלו עם ארוסתו שני.
54. כל אלה הובילו למסקנה, כי המקרה דנן עונה על הגדרת המושג 'הטרדה מינית' כמשמעו בחוק ובפסיקה.

לעניין המשקל והמהימנות של עדות התובע

55. עדותו של התובע בפניי השרתה רושם אמין. היא הייתה שקולה ובלתי מתלהמת. בעדותו לא ניסה להעצים או להאדיר את האירועים שתיאר וקשה היה שלא לחוש במבוכה הרבה ובהתרגשות שאחזה בו במהלך עדותו.
56. אך מעבר לכך, הפרטים שמסר בעדותו השתלבו בראיות חיצוניות כגון עדותו של לירן, עדותה של שני ותוכן המסרונים שהוחלפו בינו לבין הנתבע, והכל כפי שיפורט בהמשך.
57. חיזוק לגרסת התובע מצאתי בעדותו של לירן, אשר היה בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה חברו לעבודה והעיד כי קיבל בעצמו מסרונים מהנתבע אשר הכילו אמירות כגון: "אני מתגעגע אליך, אני אוהב אותך" (עמ' 5 לפרוטוקול מיום 12.05.13 מול שורה 6 ואילך). עוד העיד כי כאשר נסע באחד הימים עם התובע במכוניתו, התקשר הנתבע אל התובע ולדבריו:

"...אז התחילו שם תכנים שזה כמו בני זוג. כל מיני "אל תשכח לקפוץ אלי בבוקר לקפה", התגעגעתי אליך", אני רוצה אותך", ואז התחלתי לצחוק על פלוני והוא לקח את זה קשה ולא דיברנו כמה ימים"
(עמ' 5 לפרוטוקול מיום 12.05.13 מול שורה 14 ואילך).

58. לא נעלם מעיניי כי בחקירתו הנגדית אישר לירן, כי הוא חבר של התובע וכי הוא העסיק אותו תקופה קצרה כתקליטן, ואולם, לא מצאתי כי יש בכך כדי לפגום

- במהימנות עדותו שהייתה עניינית, ישירה והשתלבה היטב במארג הכללי של הראיות, כפי שיפורט בהמשך.
59. חיזוק נוסף מצאתי גם בעדותה של שני שהעידה מטעם הנתבעים. בתחילת עדותה אישרה כי היא עדיין עובדת בנתבעת, כי הוזמנה למשרדו של ב"כ התובע על מנת לחתום על תצהיר מטעמו וכי הייתה מאורסת לתובע בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה. עוד אישרה כי לאחר שהקשר ביניהם הסתיים, התובע נישא למי שהייתה חברתה.
60. אציין כי התקשיתי לתת אמון מלא בעדותה, שכן מעבר לעובדה שהיא עדיין עובדת בנתבעת, ומעבר לעובדה שבזמן עדותה נכח מנהל הנתבעת באולם, ואולי בשל כך, עדותה הייתה מאולצת וכללה סתירות פנימיות, כפי שאפרט להלן.
61. שני שללה את האפשרות שהתובע הוטרד מינית ע"י הנתבע ואולם, העידה כי הייתה ביניהם "חברות מיוחדת" וכי התובע זכה מצדו של הנתבע ליחס מועדף בהשוואה ליתר העובדים (עמ' 25 לפרוטוקול הדיון מיום 23.10.13 מול שורה 28 ועמ' 27 לפרוטוקול מול 15 וכן מול שורה 24).
62. עוד אישרה כי כל עובדי המשרד ידוע על הקשר המיוחד בין השניים ולא הכחישה את האפשרות שאמרה לתובע "**בדוק שיש ביניכם יחסים**" (עמ' 27 לפרוטוקול מול שורה 11).
63. היא אישרה כי אינה זוכרת אירוע של נשיכה ובאותה נשימה העידה כי "**אבל גם אם זה היה קורה זה לא היה נראה לי משהו חריג. זה בעיני כמו חיבוקים בבוקר, הודעות וסמסים**.." (עמ' 27 לפרוטוקול מול 15 וכן מול שורה 29 ואילך).
64. אמירה זו תמוהה בעיני ומסופקני אם לאור יתר הפרטים, היא הייתה נשאת שוות נפש נוכח גילויים פסיים כה אינטימיים כגון נשיקות ונשיכות בין התובע, לו היתה מאורסת, לבין הנתבע.
65. מעבר לעובדה שבעדותה לא שללה לחלוטין את האפשרות שהייתה נשיכה, עדותה לעיל טומנת בחובה הודאה שהיו 'חיבוקים בבוקר', הודעות ומסרונים והדבר עולה בקנה אחד עם עדויותיהם של התובע ושל לירן, באופן ששוב לא ניתן לומר כי התובע בדה מעשייה ממוחו הקודח.
66. עדותה של שני הותירה בי רושם של עדות מגמתית אשר לא שיקפה בהכרח את המציאות כפי שהיא חוותה אותה בזמן אמת. על רקע הפרטים השונים שמסרה בעדותה, התקשיתי להלום את טענתה כי לא ידוע לה דבר על ההטרדה המינית לה נחשף התובע.

67. חיזוק נוסף לגרסתו של התובע מצאתי בתכניהם של המסרונים שהוחלפו בינו לבין הנתבע. ממסרונים אלה מצטיירת תמונה של טשטוש גבולות מוחלט בין עובד לבין הממונה הישיר שלו. אפרט להלן את אותם מסרונים ואתחיל במסרונים ששלח הנתבע לתובע:

- א. "גם ככה אתה יפה!!!!" (20.10.10 עמ' 2 לנספח נ/13);
- ב. "בוקר טוב, אתה ער? יש מצב לקפה של בוקר יחד?" (20.10.10 עמ' 3 לנספח נ/13);
- ג. "דפוק" (21.10.10 עמ' 3 לנספח נ/13);
- ד. "אתה בטוח שתוכל לעמוד בזה?? עכשיו שנהיית כוסית?" בצירוף צלמית (ICON) של נעלי עקב, תיק יד נשי, שפתון, שמלה, מטריה, שורה של צלמיות של זרוע שרירית, שפתי אישה, צלמית של פני אישה ושל ציפורניים משוכות בלק (22.11.10 עמ' 8 לנספח נ/13);
- ה. "מה תודה, תתפשט! ומהר לפני שאתה מתפטר" (13.01.11 עמ' 18 לנספח נ/13);
- ו. "המקום הוא בלב" בצירוף 4 צלמיות של לב. (09.02.11 עמ' 20 לנספח נ/13);
- ז. "אני כבר מחכה לעקוץ אותך" (09.02.11 עמ' 21 לנספח נ/13);
- ח. צלמיות של שלושה לבבות, שלושה לבבות שבורים, שלושה חייכנים עם עיני לבבות ושלושה חייכנים שמפריחים נשיקה. (13.02.11 עמ' 21 לנספח נ/13);
- ט. "בונבון" (14.02.11 עמ' 23 לנספח נ/13).

68. אכן, המסרונים הללו לא נשלחו בחלל ריק. אחדים מהם היו תגובה למסרונים ששלח התובע עצמו לנתבע, וביניהם:

- א. 7 שורות של צלמיות של לבבות (16.11.10 עמ' 6 לנספח נ/13);
- ב. "יש לך קפה מוכן וסיגריה דלוקה" (1.12.10 עמ' 20 לנספח נ/13);
- ג. "תודה על הכל אוהב אותך אבל אני פרשתי". (08.01.11 עמ' 15 לנספח נ/13);
- ד. "עכשיו ראיתי תודה אוהב אותך רק תגיד לי מתי אתה בא אלי" (09.01.11 עמ' 16 לנספח נ/13);
- ה. "יום אהבה שמח!!! צריך לזכור שאם זה שאוהב אותך גורם לך לאהוב את עצמך ולהיות מאושר בחלקך משמע אתה במקום הנכון. תהנו ותאהבו עד בלי סוף. אוהב פלוני." (14.02.11 עמ' 23 לנספח נ/13);

ו. "ברק, הדבר שהכי קשה לי זה לדעת שפגעתי בך חשוב לי שתבין שאתה הדבר הכי טוב שקרה לי בחיים אתה סופג וספגת הרבה ממני אני יודע שאני לא מושלם אני יודע שאני מתנהג כמו דפוק ולא חושב פעמיים. אני רוצה שתבין שאני אוהב אותך ואתה יקר לי מאוד... ברק המצב בעבודה עובר גבולות ואפילו מצליח להוציא מהכלים תשים לב שזה לא קורה רק לי.. אני רוצה להגיד לך שאני מצטער שהתנהגתי אליך ככה.. מקווה שתבין אוהב אותך". (24.02.11 עמ' 27 לנספח נ/13);

ז. "אני אוהב אותך" (22.03.11 עמ' 32 לנספח נ/13);

ח. "I MISS U" בצירוף צלמית של לב שבור. (28.03.11 עמ' 32 לנספח נ/13);

ט. "מה שיותר מעניין זה שאהבה שלך כלפי נעלמה ואתה יודע שאתה דמות מעוד חשובה ליי" (כך במקור – א' ש') (29.03.11 עמ' 33 לנספח נ/13);

69. אכן, כדברי הנתבעים, מדובר בחליפת מסרונים הדדית, אלא שאין בידי לקבל את הטענה כי מדובר בביטוי ל"יחסי החברות שהיו בינו לבין התובע, כשהם מטובלים (הטעות במקור – א' ש') בהומור וחיבה, ולא מעבר לכך, כחלק מהאווירה הכללית שהיתה בעבודה... (סעיף 116 לסיכומי הנתבעים וראו גם: סעיפים 39-41 לתצהיר הנתבע וכן עמ' 22 לפרוטוקול מול שורה 31).

70. ברי לכל, כי בשנים האחרונות התפתח סגנון כתיבה מיוחד למסרונים. מדובר פעמים רבות בכתיבה תמציתית המלווה תדירות בצלמיות כביטוי לקשת רחבה של רגשות. סגנון זה קנה לו שבת בציבור הרחב עם התפתחות ערוצי תקשורת כגון וואטסאפ, מסנג'ר ודומיהם.

71. מטבע הדברים, אין זה מחזה נדיר לראות מסרונים והודעות אלקטרוניות מתובלים בהומור כשהסגנון, התכנים ומידת השימוש בצלמיות, מהווים, למעשה, את חתימת סגנונו האישי של הכותב.

72. לפיכך, סבורני, כי אכן, אין לקרוא את המסרונים במנותק מהקשרם הכללי, ומקובל עלי כי מסרונים אישיים המוחלפים בין חברים יכולים לעיתים קרובות להתפרש בצורה לא נכונה ואף מעוותת ע"י צד שלישי שלא היה שותף להם, אלא שבמקרה דנן, אין לשכוח כי המסרונים בהם עסקין נשלחו בין מוען לנמען ששוררים ביניהם יחסי מרות, ובכך נעוץ ההבדל.

גרסת התובע אינה הרחבת חזית אסורה

73. כאמור לעיל, הנתבעים טענו כי התובע הרחיב את חזית המחלוקת בתצהירו, שכן בכתב התביעה ציין כי היו הערות סקסיסטיות ומסרונים בעלי אופי מטריד מינית ואילו בתצהיר תיאר גם אמירות מיניות בוטות ומעשים מיניים מובהקים של ממש. לפיכך, מדובר בגרסה מתפתחת שיש לפסול אותה. איני מקבל טענה זו, ואבהיר.

74. בכל הקשור לעדויותיהם של נפגעי עבירות מין ונפגעי הטרדה מינית, בתי המשפט אימצו זה מכבר גישה שהוגדרה ע"י בית המשפט העליון כ"מובלעת ראייתית" (ע"פ [5582/09 פלוני נ' מדינת ישראל](#) [פורסם בנבו] (20.10.2010)).

75. מפאת חשיבות הדברים והקשרם לענייננו, אביאם כלשונם:

"יודגש כי "המובלעת הראייתית" המיוחדת לעבירות מין אינה "הנחה" שבית המשפט עושה לנפגעי עבירות מין, ואין מדובר בריכוך או בהנמכה של הרף הראייתי "מעבר לכל ספק סביר" כנדרש להרשעה בפלילים. הדברים נובעים מהבנה והכרה של בתי המשפט באופי המיוחד של העבירה, בין היתר, בעקבות ידע מקצועי וניסיון נצבר של שנים רבות של העוסקים והמטפלים בנפגעי עבירות מין..."

ובהמשך –

"נפגעים אלו סובלים פעמים רבות מטרומות נפשיות מכבידות השולחות גרורותיהן גם על הודעותיהם במשטרה ועל עדויותיהם בבית המשפט [...] כתוצאה מעימות זה קורה פעמים רבות שקורבנות עבירות מין מספרים את סיפורם באופן מקוטע וסותר המשרת את שני הצדדים לדיאלקטיקה, ויוצר בלבול אצל השומע מהצד [...] הקושי לעבד את החוויה הטראומטית ולהמשיג את אשר ארע, מקשה על תהליך ההיזכרות בחוויה בנקודת זמן מאוחרת [...] במרוצת השנים, החל גם בית המשפט לגלות נכונות להכיר במאפייניהן המיוחדים של עדויות מפי נפגעי ונפגעות עבירות מין, ולא לזקוף לחובתם באופן אוטומטי סתירות או היעדר קוהרנטיות שנתגלו בעדויות [...] שכחה או הדחקה של טראומות מן הסוג הזה הן דבר שכיח בקרב מתלוננות בעבירות מין, בפרט כשמדובר בעבירות מין שבוצעו במי שהייתה רכה בשנים על ידי אדם קרוב [...] המאפיינים הייחודיים של עבירות המין לצד המאפיינים הייחודיים בהתנהגותם ותגובתם של קורבנות עבירות המין, הביאו את המחוקק להשמיט את דרישת הסיוע לצורך הרשעה על פי עדות יחידה בעבירות מין, ועל פי סעיף 54א [לפקודת הראיות](#) [נוסח חדש], תשל"א-1971 די לבית המשפט לפרט מה הניעו להסתפק בעדות זו" (שם, בפסקאות 12-13) (ההדגשה שלי – י.ע.).

76. כך במישור הפלילי. במישור האזרחי, בו עסקינן, ואשר בו רף ההוכחה נמוך יותר, יש לאמץ גישה זו בבחינת קל וחומר. כך, לשם השוואה, נקבע בפרשת פלונית, כי:

"כבישת תלונה כשלעצמה, אין בה כדי לשלול את מהימנותה של גרסת המתלוננת, במיוחד בתלונות המתייחסות לעבירות מין, מקום בו קיים הסבר מתקבל על הדעת מדוע נכבשה העדות. בעניין זה כבר נפסק, כי "התופעה של כבישת התלונה בעבירות מין, ובכלל זה מעשי הטרדה מינית במסגרת העבודה, אינה נדירה, ולעניין זה הסברים אפשריים מסוגים שונים. לא פעם העובדת המוטרת חשה בושה, עלבון וקלון או רתיעה מפני החשיפה ומפני מחירה החברתי והאישי של חשיפה כזו. חששן של קורבנות מינית להתלונן מתעצם, מטבע הדברים, כאשר המטריד הוא איש בעל סמכות הממונה עליהן במסגרת עבודתן"

(פיסקה 67 לפסק הדין. ההדגשה במקור – א' ש').

77. הנה כי כן, גרסאות מתפתחות בתחום עבירות המין שוב אינן נפסלות מבחינה ראייתית ומתקבלות כקבילות, וזאת משום שפעמים רבות היכולת לספק את מלוא הפרטים הרלוונטיים למעשה ההטרדה מתבצעת ע"י קורבן העבירה בשלבים. הגורמים לכך שונים: תחושות בושה ואשמה, חרדה, כעס ובמקרים מסוימים אף דיכאון ודיסוציאציה (התנתקות מהמציאות).

(Salisbury, J., Ginorio, A.B., Remick H. and Stringer, D.m. (1986). **Counseling victims of sexual harassment**. Psychotherapy, 23, 316-324)

(להלן – "סליסבריי")

78. בנוסף, מחקרים מראים כי שתיקתם של קורבנות הטרדה מינית היא תוצאה ישירה של פחד ותחושת השפלה והקושי של החברה להאמין להם.

Avner, J.I. (1993). **Sexual Harassment: Building a Consensus for Change**. Albany, NY: The Governor's Task Force on Sexual Harassment

79. להטרדה המינית מנעד רחב של צורות וביטויים. יש והיא כוללת אמירות בעלות גוון מיני, יש והיא מלווה בהצעות שונות ויש שהיא באה לידי ביטוי במעשים פיזיים של ממש, החל מנגיעות מרומזות ואגביות לכאורה, עבור דרך נגיעות מכוונות וכלה במעשים מגונים, כהגדרת המושג [בסעיף 348\(ו\) לחוק העונשין](#), תשל"ז-1977, אליו מפנה [סעיף 3\(א\)\(2\) לחוק למניעת הטרדה מינית](#).

80. התייחס לכך בית הדין הארצי בפרשת פלונית בקובעו:

"מבחינה משפטית אין הגדרה אחת אוניברסלית מקובלת ומוסכמת למונח "הטרדה מינית". יש מדינות בהן החקיקה כוללת הגדרה קצרה וצרה, ויש שבהן הגדרה רחבה.

ובהמשך:

"... בעניין זה כבר נקבע, כי בגדרו של המושג "הטרדה מינית" נכללים סוגים שונים של מעשים אסורים וקיימת קשת רחבה של מקרים במדרג חומרה שונה (עש"מ 11025/02 אייזנר – מדינת ישראל, פ"ד נז(5) 541, 553).

(פסקה 35 לפסק הדין)

81. להטרדה מינית במקום העבודה השפעה שלילית לא רק על האוטונומיה שיש לאדם על גופו אלא גם על רווחתו האישית והכלכלית. מחקרים שנעשו בקרב עובדים שנחשפו למעשי הטרדה מינית מראים כי המוטרדים סובלים מקשת רחבה של תסמינים כגון: כעס, פחד, דיכאון, חרדה, חוסר שקט, אובדן הערכה עצמית, חוסר אונים, פגיעות ותחושת השפלה.
82. בהתאם, קיים מנעד רחב של תגובות למעשי הטרדה מינית במקום עבודה. לעיתים יבחר המוטרד להתעלם או להתייחס לעניין בצורה מבודחת בתקווה שמדובר בתופעה חולפת שאין להאדיר אותה; לעיתים יביע דחייה מנומסת ולעיתים ייטוש את מקום העבודה (סליסברי, עמ' 318).
83. ככל שמעשי ההטרדה המינית מתגברים ונעשים בוטים יותר, כן גוברת תחושת אובדן השליטה אצל המוטרד. המוטרד חש שהוא לכוד בין רצונו לשמור על מקום עבודתו לבין הסבל והמצוקה שהמעשים מסבים לו. המחקרים מרבים לדבר על מעין תחושת "שיתוק", שבין היתר, באה לידי ביטוי בהימנעות מפנייה לממונים במקום העבודה בבקשת עזרה (סליסברי, שם).
84. ממחקרים שנעשו בקרב עובדים שנחשפו להטרדות מיניות במקום העבודה עולה, כי רק לאחר שהבינו (בין באמצעות טיפול ובין בעצמם) כי הם אינם אשמים בעובדה שהוטרדו, הם הרגישו חופשיים יותר לתאר מה עבר עליהם. תופעה זו מוכרת בעולם המשפט כ"גרסה מתפתחת" והיא אופיינית באופן מובהק לנפגעי עבירות מין ולנפגעי הטרדה מינית. (סליסברי, עמ' 319).

התנהגותו של התובע אינה מצביעה על הדדיות

85. אחת מטענות ההגנה של הנתבעים הייתה כי התנהגותו של התובע כלפי הנתבע בזמן שהתקיימו יחסי עבודה ואף לאחר סיומם מעידה כי אין המדובר בניצול מרות, כי אם במערכת יחסים בהסכמה בין שני מבוגרים. טענת ההגנה זו הנה חזון נפרץ במקומותינו בתיקים שעניינם הטרדה מינית או עבירות מין.
86. ד"ר צביה זליגמן, פסיכולוגית קלינית ומנהלת מרכז לטם לטיפול בטרומה מינית במרכז הרפואי ע"ש סוראסקי בתל אביב, מציעה כי על מנת להתחיל ולהבין את

מקור התופעה, יש להימנע מלהחיל על נפגעי עבירות מין הנחות יסוד של נשים וגברים בעלי רצון חופשי, שיכולים לפעול כרצונם ולהשפיע על גורלם (ד"ר צביה זליגמן כרוניקה של שליטה סיכום פעילות מרכזי הסיוע לשנת 2008 מוציאים את ההטרדה לאור מבט על תופעת ההטרדה המינית בעבודה ודרכים למיגורה. איגוד' מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל ; להלן – "זליגמן").

87. לדבריה, היחשפות ממושכת להטרדה מינית, בניגוד לאירוע חד פעמי, גורם לשעבוד של המוטרד ע"י המטריד. לקורבנות העבירה יש תחושה שאין "דרך מילוט". השעבוד נעשה מכוח המרות שיש למטריד על המוטרד ומיכולתו להעניק לו טובות הנאה וזכויות יתר המוכיחות לו את כוחו הרב.

88. סירוב להצעות מיניות או הבעת התנגדות למעשים מיניים מעמידה בסכנה את טובות ההנאה שהוענקו למוטרד. חיי היום יום של המוטרד, טוענת ד"ר זליגמן, הופכים להיות מושפעים באופן ישיר מיכולתו לרצות את המטריד עד שבהדרגה הוא מאבד את האמון שלו בעצמו וביכולתו לפעול ולשנות את גורלו.

89. לדבריה, הדימוי העצמי של המוטרד כה נמוך עד כי גם אחרי שהוא משתחרר מקרבתו אל המטריד ומהשפעתו הישירה עליו, למשל, אחרי שמערכת יחסי העבודה באה אל קיצה, הוא לעיתים קרובות ממשיך להרגיש את תלותו בו באופן מוחשי ומבקש ממנו הכרה, זאת בניסיון להחזיר את תחושת השליטה לידי.

90. לכאורה ביטוי אהבה ושיתוף פעולה מצד המותקף עם התוקף עשויים להעיד על חוסר תום לב, אבל לא כשמדובר במערכת יחסים ממושכת. עבור מי שלכוד במסכת של שליטה וניצול, שיתוף הפעולה של התוקף והקשר אליו הם חלק מניסיון הישרדות ותוצר של חיים בשעבוד.

91. מסכמת ד"ר זליגמן כי אין פרופיל של מותקף, כי אם פרופיל של תוקף. כל אחד יכול למצוא עצמו, בנסיבות המתאימות, נקלע לסיטואציה דומה ולמצוא עצמו מתנהג באופן שונה מהמצופה ממנו כאדם בן-חורין.

92. על החזקה בעניין היעדר רציה חופשית במערכת יחסי מרות בעבודה, עמד זה מכבר בית הדין הארצי **בפרשת פלונית** והדברים שנפסקו שם יפים גם לענייננו.

93. הנה כי כן, יש לשרש את השיח על "דרך נכונה", "רצויה" או "מקובלת" להתמודד עם פגיעה מינית מסוג כלשהו ולעיתים קרובות נפגעי עבירה ממשיכים לשמור על קשר עם הפוגע. לכל נפגע מבנה אישיות משלו ואין נפגע אחד כהרי כנפגע אחר. איש איש ותגובתו. איש איש ודרכו להתמודד עם הפגיעה ועם השלכותיה.

94. זו הסיבה שלעניין הדרישות הראייתיות בתי המשפט הכירו זה מכבר בתחום עבירות המין כתחום בעל אפיונים מיוחדים ונבדלים. בלשונו של בית הדין הארצי בפרשת פלונית מפי כב' השופטת וירט ליבנה:

"לענייננו, אסכם כי הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, אשר התרחשו במסגרת יחסי עבודה כלפי עובד, תוך ניצול מרות, מעידות על הוכחת קיומה של הטרדה מינית. זאת, גם אם העובד או העובדת לא הראו כי אינם מעוניינים בהתנהגויות אלו, או גם אם ניתן היה לראות בהתנהגותם כנחזית להיות ב"הסכמה" לאותן התנהגויות."

(פיסקה 47 לפסק הדין. ההדגשה הוספה – א' ש')

ומן הכלל אל הפרט

95. בסיכומיהם הרחיבו הנתבעים אודות ראיות שונות לכאורה מהן ניתן ללמוד כי מדובר במערכת יחסים חברית קרובה שכללה התבדחויות מהסוג שנגלה במסרונים וכי התובע עצמו מצא לנכון לשלוח לנתבע מסרון, לאחר שכבר הסתיימו יחסי העבודה בטונים צורמים, בו הוא כתב כי הוא אוהב אותו.

96. אין בידי לקבל טענה זו כלל ועיקר. התרשמתי כי התובע, שלא בטובתו, נקלע למצוקה ולמבוי סתום. מחד גיסא, זכה ליחס מועדף מצדו של הנתבע בהשוואה לשאר הנהגים. הנתבע הבטיח לו כי ידאג לו והפיג את חששותיו ביחס להוראות מסוימות בחוזה העבודה עליו חתם, כל זאת שעה שהוא היה שרוי במצוקה כלכלית; מאידך גיסא, נדרש לשתף פעולה בעל כורחו עם הנתבע, שדרישותיו ממנו הלכו וגברו. כדבריו:

"... אני באותה תקופה הייתי במצב כלכלי לא טוב ופשוט לא רציתי לעשות תהליך שאני אהפוך להיות כמו שאר העובדים במפעל. אני הייתי חייב בכל חודש שיכנסו לי לבנק 3,000 ₪, הייתי חייב את הכסף, ולא עניין אותי שום דבר, פחדתי לפגוע בפרנסה שלי."
(עמ' 15 לפרוטוקול מול שורה 3 ואילך).

97. ויודגש, כי הגם שלא הוכח בפניי מה היו אותן הטבות מבחינה מעשית, הוכח בפניי כי הכל ידעו שהתובע אכן זוכה ליחס מועדף. כך העיד התובע וכך העידה שני מטעם הנתבעים.

98. מצבו הכלכלי של התובע, גילו הצעיר ביחס לנתבע ומעמדו בהיררכיה הארגונית, מצביעים כי אין בין התנהגותו ביחס לנתבע לבין שיתוף פעולה מרצון ולא כלום. נהפוך הוא. הוא נקלע למלכודת דבש ממנה החליט להיחלץ כאשר לא יכול היה עוד להכיל את מעשיו של הנתבע.

99. מה שנחזה להיות כמיהה מצדו של התובע לקשר עם הנתבע במהלך יחסי העבודה ולאחריהם, כמו גם ביטויים מילוליים של רגשות אהבה וגעגועים לכאורה, אינם ביטוי לקשר אהבה אמיתי והדדי בנסיבותיו של תיק זה.
100. לאור כל האמור לעיל, הגעתי לכלל מסקנה כי יש לבכר את גרסתו של התובע כי אכן חווה הטרדה מינית בעבודה מצדו של הנתבע ומשכך מדובר בנסיבות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

אחריות הנתבעת

101. כאמור לעיל, [החוק למניעת הטרדה מינית](#) מטיל אחריות על מעסיק לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולטפל בכל מקרה המתגלה בפניו.
102. אקדים ואומר כי לאחר שבחנתי את חומר הראיות שהוצג בפניי, לא מצאתי כי יש לראות בנתבעת אחראית למעשי ההטרדה המינית להם נחשף התובע, ואת טעמי אפרט.
103. בכתב התביעה, טען התובע בזו הלשון: "בשל הטרדתו המינית של התובע ע"י מנהלו ומעסיקו הישיר: נתבע 2, תובע התובע מאת הנתבעת 1 (אשר ידעה על הטרדותיו ולא עשתה דבר וחצי דבר למנוע זאת) ונתבע 2 סך של 50,000 ₪..." (סעיף 13 לכתב התביעה). הנתבעת הכחישה טענה זו מכל וכל.
104. בתצהיר העדות הראשית מטעמו, לא התייחס התובע לעניין כלל ואילו בסיכומיו זנח לחלוטין את הטענה כי לנתבעת אחריות כלשהי על מעשי ההטרדה וצמצם אותה לנתבע בלבד.
105. די לי בכך שבסיכומיו זנח התובע את טענותיו כלפי הנתבעת בכל הקשור לאחריותה להטרדה המינית כדי לדחות את טענתו הראשונית כי ידעה על ההטרדות.
106. חרף האמור לעיל, מוצא אני לנכון לציין, כי בעדותו בפניי, הכחיש מנהל הנתבעת, מר עיני כי ידע אודות מעשי ההטרדה המינית והעיד כי למד על כך לראשונה כאשר כתב התביעה התקבל אצלו (עמ' 31 לפרוטוקול מול שורה 32 ואילך).
107. עוד העיד, כי התנהלותו של הנתבע, הגם שבעיניו אינה עולה לכדי הטרדה מינית, אינה מקובלת וכי הוא היה "שומר על דיסטנס ולא היה נסחף למקומות האלה של מסרונים..." (עמ' 31 לפרוטוקול מול שורה 28 ואילך), הגם שהוא יודע כי זה נעשה

בהומור, וכי הנתבע, אשר נשוי לאחייניתו, הוא באופיו "הומוריסט ואדם מאוד פתוח ונינוח" (עמ' 31 לפרוטוקול מול שורה 11 ואילך).

108. הגם שמצאתי לאמץ את גרסתו של התובע כי עובדי החברה נהגו להתלוצץ על חשבונו בנוגע למערכת היחסים בינו לבין הנתבע, הרי שלא הוכח בפניי כי מר עיני, מנכ"ל החברה ובעליה, ידע על כך באופן אישי. הדבר אף לא נטען ע"י התובע עצמו, שהסתפק באמירה כוללנית ביחס לנתבעת שידעה ולא עשתה דבר לכאורה.

109. לאור כל האמור לעיל, אני דוחה את טענת התובע בנוגע לאחריותה של הנתבעת למעשי ההטרדה המינית.

הפיצוי הראוי

110. כאמור לעיל, התובע העמיד את סכום התביעה ברכיב ההטרדה המינית על סך של 50,000 ₪.

111. בנסיבותיו של מקרה זה, ולאחר שנתתי את דעתי לנוק שנגרם לתובע בעטייה של ההטרדה המינית, לרבות העובדה שנאלץ להתפטר בעקבותיה, אני מחייב את הנתבע לשלם לתובע פיצוי בסך של 35,000 ₪.

הרעה מוחשית – בהיבט הכספי

112. משקבעתי כי התובע הוטרד מינית על ידי הנתבע, די לי בכך על מנת לקבוע כי התובע היה זכאי להתפטר בדין מפוטר, שכן נוצרו נסיבות בהן לא ניתן עוד היה לדרוש ממנו שימשיך לעבוד, ואולם, מטעמי זהירות אבחן גם את טענותיו להרעה מוחשית בשל הניכויים שבוצעו משכרו.

113. אי תשלום זכויות סוציאליות עשוי להוות "נסיבה אחרת" כהגדרתה [בסעיף 11\(א\)](#) [לחוק פיצויי פיטורים](#), וזאת בעיקר ככל שמדובר בתנאי העבודה הבסיסיים והעיקריים של העובד, כגון אי תשלום שכר עבודה במועד, אי ביצוע הפרשות לקופת גמל ואי תשלום גמול שעות נוספות [\(ע"ע 24/99 יוסף עטרי נ' ש.ז.ג. ריהוט עילית בע"מ \[פורסם בנבו\] \(19.9.00\)\)](#).

114. אבחן להלן את הראיות שהוצגו לפניי ביחס לטענה כי התובע נחשף להרעה מוחשית בתנאי העסקתו. לטענתו, ההרעה בתנאי העסקתו בהקשר זה נבעה ממספר סיבות:

(א) הנתבעת קיזזה משכרו סך של 1,945 ₪ בגין שימוש בטלפון;

(ב) הלינה את שכרו האחרון בגין חודש מרץ 2011 בסך של 10,672 ₪;

(ג) קיזזה ממשכורתו קנסות בגין עבירות חנייה;
 (ד) נהגה להפחית משכרו, שלא כדין ולמרות מחאותיו, תשלום השתתפות עצמית בגין 2 תאונות דרכים שבהן הרכב בו נהג היה מעורב, וזאת בסכום של 1,572 ₪.

הסכם העבודה

115. בטרם אבחן כל אחת מהטענות, אתייחס להוראות הסכם העבודה שנחתם בין הצדדים (נספח 1/א לתצהירי התובע, להלן – "ההסכם").

116. בהתאם לסעיף 15 להסכם, רשאית הנתבעת להסב על שמו של התובע כל דו"ח חניה שהיא תחויב לשלמו בשל עבירות חנייה שהוא ביצע אגב השימוש ברכב. בסעיף 16 סוכם כי הנתבעת תשלם בסוף כל שנה סך של 500 ₪ ברוטו כהשתתפות בגין דוחות חנייה/תנועה שהעובד קיבל בשנה החולפת.

117. סעיף 17 להסכם קובע כי העובד יישא בכל הנזקים או ההפסדים שייגרמו לרכב שקיבל מהנתבעת במידה וגרם לתאונה, "לרבות נזק רכוש לכלי הרכב ו/או צד ג', וכן דמי השתתפות עצמית שתחויב החברה ו/או הפסד של הנחת היעדר תביעות".

118. סעיף 22 לחוזה קובע כי הנתבעת תהיה רשאית לקזז מגמר החשבון שייערך לעובד בסיום עבודתו סך של 1,500 ₪ למשך 6 חודשים בגין עברות תנועה מתקופת עבודתו ולשם כך על העובד להפקיד המחאה על הסכום הנ"ל, אשר תשמש את החברה לטובת תשלום דוחות חנייה או תנועה ותישמר אצלה למשך שנה.

התשתית הנורמטיבית

119. סעיף 25 לחוק הגנת השכר התשי"ח - 1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע רשימה סגורה של מקרים המאפשרים קיזוז כספים ממשכורתו של עובד. בין היתר, קובע ס"ק (6) כי ניתן לנכות משכרו של עובד כל חוב שחייב העובד למעסיקו על פי התחייבות של העובד בכתב, ובלבד שלא ינוכה על חשבון חוב זה סכום העולה על רבע משכרו של העובד.

120. אשר לקיזוז משכרו האחרון של עובד, קובע סעיף 25 (ב) לחוק הגנת השכר כדלקמן: "על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".

121. על פי ההלכה הפסוקה הדיבר "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות" עניינו בחוב שאיננו שנוי במחלוקת ובסכום קצוב ומוכח (דב"ע נד/3-101 [יעקב עמנואל נ' ופרסל בע"מ](#), [פורסם בנבו] פד"ע כח, 241).

ומן הכלל אל הפרט-

א. קיזוז בגין שימוש בטלפון

122. בהתאם לסעיף 60 להסכם, סוכם כי החברה תישא מידי חודש בעלות אחזקת טלפון נייד, לרבות עלות שיחות בסך של 75 ₪, ואילו את היתרה, ככל שתהיה, ישלם העובד.

123. בחקירתו, אישר התובע כי היה מודע להוראה זו והעיד: "לשאלתך ידעתי שבגין חריגה אני אשלם". עוד הוסיף, כי כלי הרכב עברו מנהג לנהג וכי היו נהגים שדיברו הרבה בטלפון שהיה מותקן באוטו (עמ' 9 לפרוטוקול מול שורות 14-15).

124. כשעומת עם הטענה כי טענה זו אינה מופיעה בתצהירו, הפנה לסעיף 3 (ג) ו- (ד), אלא שמקריאת הסעיף עולה כי, כטענת הנתבעת, אין לטענה זו זכר. בנוסף, התובע לא הביא כל ראיה לכך ולמעשה טענתו, מעבר להיותה הרחבת חזית אסורה, לא הוכחה. יתרה מכך, התובע לא הכחיש את עצם הסכום שנוכה, כי אם רק את זכותה של הנתבעת לנכותו משכרו.

125. אוסיף, כי גם טענתו, שנטענה לראשונה בעדותו לפניי, לפיה הנתבע הבטיח לו כי ידאג להשבת הסכום הנ"ל, לא הוכחה.

126. לבסוף, התובע אישר כי ראה בכל תלוש שכר שחויב בגין שימוש פרטי בטלפון ואישר כי ידע מהי דרך החישוב (עמ' 9 לפרוטוקול מול שורה 27 ואילך).

127. לאור האמור לעיל, אני דוחה את טענתו של התובע כי הסכום שנוכה משכרו בגין שימוש פרטי בטלפון הנייד, נוכה שלא כדין.

ב. אי תשלום שכר עבודה והלנתו

128. בכתב הגנתה, לא הכחישה הנתבעת את עצם הסכום הנתבע בגין שכר עבודה אלא טענה כי לא הלינה אותו מן הטעם שקיזזה אותו אל מול חובותיו של התובע כלפיה (סעיפים 8-9 לכתב ההגנה).

129. לאור קביעתי לעיל בעניין קיזוז הסכום בגין שימוש פרטי בטלפון הנייד, אני קובע כי הנתבעת הייתה רשאית לקזז משכרו האחרון של התובע סך של 1,945 ₪.

ג. קיזוז דוחות חנייה

130. כאמור לעיל, בהתאם להסכם העבודה רשאית הנתבעת לקזז את עלויות דוחות החניה שהושטו עליה בגין עבירות חניה שביצע התובע במהלך עבודתו.
131. התובע לא כימת בכתב התביעה את הרכיב הנ"ל ולפיכך, עלי לדון בהקשר זה האם עצם קיזוז עלות הדוחות מהווה כשלעצמו, בנסיבות העניין, הרעה מוחשית בתנאי העסקתו.
132. התובע העיד כי תנאי העבודה היו כאלה, שהיה עליו לפרוק שטיחים מהרכב ולסחוב אותם ללקוחות שונים בתל אביב וכי בשל מצוקת החניה בעיר נאלץ לחנות במקומות אסורים. לעיתים קיבל דוחות חניה ועלותם, שכאמור לעיל, לא נתבעה, קוזזה משכרו.
133. נכון אני לקבל את גרסת התובע, לפיה מציאת מקום חניה ברחובות תל אביב על מנת לפרוק שטיחים הנה משימה לא פשוטה, ובשעות מסוימות ביום, כמעט בלתי אפשרית. ואכן, אף הנתבעת בעצמה לקחה זאת בחשבון, שכן בסעיף 16 להסכם העבודה התחייבה לשלם לעובד מידי סוף שנה סך של 500 ₪ בגין השתתפות בעלות הדוחות.
134. לאור האמור לעיל, אין בידי לקבל את גרסת התובע, לפיה הניכויים שבוצעו משכרו כנגד דוחות החנייה, הקימו לו עילה להתפטר בדין מפוט.

ד. קיזוז דמי השתתפות עצמית

135. בעדותו אישר התובע כי במהלך עבודתו בנתבעת היה מעורב בשתי תאונות דרכים, אך התכחש לסכומים שהנתבעת ניכתה משכרו. (עמ' 9 לפרוטוקול מול שורה 5 ואילך). התובע אף אישר כי מקובל עליו שהוא צריך לשאת בנזק שהוא עצמו גרם לרכב של הנתבעת.
136. כאמור לעיל, גם סעיף 17 להסכם כולל התייחסות מפורשת לכך. דא עקא, שלדבריו, הנתבעת לא הראתה לו את הסכומים בהם חויבה בפועל וניכתה משכרו סך של 1,572 ₪ בגין השתתפות עצמית.
137. כאמור, [סעיף 25 לחוק הגנת השכר](#) מאפשר קיזוז סכום קצוב, מוכח ושאינו שנוי במחלוקת. על מנת שניכוי כאמור יוכשר, על המעסיק להתכבד ולהציג בפני העובד פירוט מדויק של הסכומים אותם הוא מתעתד לנכות משכרו בגין נזקים שגרם, שאם לא כן, לא תהיה לעובד כל בקרה על הסכומים שהמעסיק מנכה משכרו תחת הכותרת "נזקים".

138. התובע טען שמעולם לא הוצגו בפניו מסמכים כלשהם המעידים על גובה הסכום הנ"ל. הנתבעת מצדה צרפה אישור מחברת הביטוח מנורה מבטחים על תשלום השתתפות עצמית בסך כולל של 2,916 ₪ (נספח נ/10). בנוסף, צרפה את חתימתו של התובע על גבי מכתבה של חברת הביטוח לנתבעת מיום 24.08.2010.

139. לאור האמור לעיל, ומשמדובר בסכום קצוב, מוכח ושאינו שנוי במחלוקת, הגעתי לכלל מסקנה, כי הנתבעת הייתה רשאית לקזז סך של 2,916 ₪ משכרו של התובע. משקייזה סך של 1,572 ₪ בלבד, הרי שפעלה לפנים משורת הדין לטובת התובע, ובוודאי שאין לראות בכך הרעה מוחשית בתנאי העסקתו.

140. לסיכום חלק זה, אני דוחה את טענתו של התובע, כי ניכויים של הסכומים הנ"ל משכרו, הקימו לו עילה להתפטר בדין מפוטר בשל הרעה מוחשית בתנאי העסקתו.

141. הנתבעת רשאית לקזז מכל סכום שייפסק לתובע סך של 3,517 ₪.

התביעה שכנגד

142. בתביעה שכנגד, עתרה הנתבעת לחייב את התובע בגין אי מתן הודעה מוקדמת בת 3 חודשים, כמתחייב מהסכם העבודה בסך של 18,498 ₪ וכן עתרה לחייבו בסכום נוסף בסך של 4,241 ₪ בגין קנסות ותאונות.

143. סכום התביעה שכנגד הועמד על 13,579 ₪, וזאת לאחר שחלק מהסכום קוזז על ידה ממשכורתו האחרונה.

מתן הודעה מוקדמת

144. כזכור, ביום 09.01.11 הגיש התובע את מכתב ההתפטרות הראשון, וכתב שהוא מתפטר בשל נסיבות אישיות, אלא שלאחר מכן הוא המשיך לעבוד אצל הנתבעת עוד שלושה חודשים עד ליום 20.03.11 (לטענת הנתבעת עד ליום 18.03.11).

145. כשנשאל בחקירה נגדית האם זה נכון שלמעשה הוא חזר בו מהתפטרותו הראשונה, השיב בשלילה והסביר: "אני הייתי חייב לתת את ה- 3 חודשים לפי החוזה. ברגע שתמו ה- 3 חודשים אני סיימתי לעבוד..." (עמ' 10 לפרוטוקול מול שורה 24).

146. כשנשאל מדוע אם כן נדרש לכתוב את מכתב ההתפטרות השני ביום 22.03.11 וכיצד הדבר מתיישב עם העובדה שיום העבודה האחרון שלו בפועל, בהתאם לכרטיסי הנוכחות, הוא 18.03.11, השיב: "המכתב האחרון שהוא אילץ אותי לרשום

היה ב- 22/3. היום האחרון שאני עבדתי היה ה- 22/3. היתה לי שיחה עם ברק ועם ארז ואחריה הלכתי משם" (עמ' 11 לפרוטוקול מול שורה 1 ואילך).

147. גם בהמשך עדותו הבהיר כי מבחינתו מועד ההתפטרות היה ה- 09.01.11, הוא מועד מסירת מכתב ההתפטרות הראשון וכי את מכתב ההתפטרות השני, שנושא תאריך 22.3.11, הכתיב לו הנתבע. עוד העיד, כי המשיך לעבוד בנתבעת עד ליום 20.03.11, הגם שרצה לסיים מוקדם יותר, כי זו הייתה הדרישה ממנו בהתאם לחוזה (עמ' 10 לפרוטוקול הדיון מיום 12.05.13 מול שורה 14 ואילך).

148. כשנדרש להסביר מדוע היה צורך להגיש את מכתב ההתפטרות השני בחודש מרץ, שהרי הוגש על ידו מכתב התפטרות כבר בינואר, השיב כי הנתבע הוא זה שאילץ אותו לכתוב אותו ולאחר שיחה קצרה ביניהם, הוא הלך. התובע הכחיש כי חזר בו מהודעת ההתפטרות מחודש ינואר וכי, בהתאם לאמור בחוזה העבודה, נתן שלושה חודשי הודעה מוקדמת.

דיון והכרעה

149. משקבעתי כי התובע היה חשוף למעשי הטרדה מינית במקום עבודתו, וכי בסביבת העבודה שנוצרה, לא ניתן היה לדרוש ממנו כי ימשיך לעבוד, הרי שממילא אין לחייב אותו לעמוד בהתחייבות ליתן הודעה מוקדמת בת שלושה חודשים טרם התפטרותו.

150. הדעת לא נותנת כי בנסיבות בהן היה נתון מידי יום להטרדה מינית שגרמה לו למצוקה יומיומית, יתן הודעה מוקדמת משל היה מדובר בהתפטרות בנסיבות רגילות.

151. לפיכך, גם אם היה מוכח בפניי כי התובע לא נתן כלל הודעה מוקדמת, לא הייתי מחייבו בתשלום פיצוי על כך בנסיבות המקרה דנן. אלא, שמהראיות שהוצגו בפניי, סבורני כי התובע, למעלה מן הצורך, עמד גם עמד במחויבותו החוזית, שכן מכתב הפיטורים הראשון ניתן על ידו ביום 09.01.11. האופן בו נוסחה עילת ההתפטרות – "סיבות אישיות", עולה בקנה אחד עם המצוקה בה היה שרוי בשל ההטרדה המינית.

152. חרף זאת, וככל הנראה בעקבות שיחת שכנוע עם הנתבע, התובע המשיך לעבוד עד ליום 18.03.11, כך לשיטת הנתבעת עצמה. התובע הסביר זאת בעדותו בכך שהוסבר לו ע"י הנתבע כי הוא חייב לתת 3 חודשי הודעה מוקדמת (עמ' 10 לפרוטוקול מול שורה 14).

153. מכתב ההתפטרות השני, שנושא תאריך 22.03.11, נכתב אפוא לאחר שהתובע כבר חדל כבר לעבוד, וממילא לאחר שנקפו 3 חודשים ממועד מתן המכתב הראשון.
154. לאור האמור לעיל, אני קובע כי התובע לא הפר את הסכם העבודה עמו ונתן הודעה מוקדמת כנדרש, הגם שכאמור לעיל, לדידי, הוא לא היה חייב לעשות כן בנסיבות העניין.
155. לעניין קיזוז סכומים בגין קנסות ותאונות, איני מקבל את טענת הנתבעת ואת טעמי אפרט.
156. בניגוד לשני הסכומים שלגביהם קבעתי כי קוזזו כדין משכרו של התובע, הרי שלגבי יתר הסכומים, שלא נותר ממה לקזזם ועל כן נתבעו במסגרת התביעה שכנגד, לא הוכח בפניי כי מדובר בסכום קצוב, מוכח ושאינו שנוי במחלוקת.
157. זאת ועוד, כל עוד התובע המשיך לעבוד בשירותה, הביעה הנתבעת את דעתה כי היא מחלה לו על הסכומים הנ"ל, וכדברי מר עיני בעדותו: **"בהשתתפות הראשונה השתתפנו איתו. כמחווה לעובד שעובד אצלנו ורצינו לבוא לקראתו"** (עמ' 30 לפרוטוקול מול שורה 30).
158. לאור כל האמור לעיל, אני דוחה את רכיב התביעה בסך של 4,241 ₪ המתייחס לקנסות ולנזקים מתאונות.
159. סיכומי של דבר – התביעה שכנגד נדחת על כל ראשה וחלקיה.

אחרית דבר

160. משקבעתי כי התובע הוטרד מינית והתפטר בדין מפוטר, הרי שהוא זכאי לפיצויי פיטורים.
161. במסגרת ההסכמות ביניהם מיום 12.05.13, הודיעו הצדדים, כי שכרו החודשי הקובע של התובע הנו בסך של 6,166 ₪. לפיכך, ובשים לב לתקופת עבודתו (13 חודשים), הנתבעת תשלם לו בגין פיצויי פיטורים סך של 6,680 ₪.
162. כמו כן, ובהתאם להסכמות בין הצדדים, אני מחייב את הנתבעת לשלם לתובע בגין פדיון חופשה שנתית ופדיון דמי הבראה סך של 2,975 ₪.
163. בגין שכר עבודה בחודש מרץ 2011, תשלם הנתבעת לתובע סך של 10,672 ₪.
164. מהסכומים הנ"ל רשאית הנתבעת לקזז סך של 3,517 ₪ בגין הוצאות טלפון ובגין השתתפות עצמית.

165. כל הסכומים דלעיל יישאו הפרשי ריבית והצמדה ממועד הגשת התביעה ועד למועד התשלום בפועל.

166. התביעה כנגד הנתבעת 1 בעילה של הטרדה מינית – נדחית.

167. הנתבע ישלם לתובע פיצוי בגין הטרדה מינית בסך של 35,000 ₪.

168. בנוסף לסכומים דלעיל, ישלם כל אחד מהנתבעים סך של 2,000 ₪ בגין הוצאות משפט (סה"כ 4,000 ₪) ובנוסף, ישלם כל אחד מהם לתובע שכר טרחת עו"ד בסך 6,000 ₪ (סה"כ 12,000 ₪).

169. הסכומים דלעיל ישולמו בתוך 30 יום מהיום, שאם לא כן יישאו הפרשי ריבית והצמדה מהיום ועד למועד התשלום המלא בפועל.

ניתן היום, ד' אדר תשע"ה, (23 פברואר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן

אורן שגב 54678313/-

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה