



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 41811-10-15

1 27 אוגוסט 2018  
2

לפני:  
כב' השופט אורן שגב  
נציג ציבור (עובדים) גב' הלן הרמור

1. יוחאי דגהו ת.ז. 023091150  
ע"י ב"כ: עו"ד ליאור פרי ואח'

התובע

-

1. דב לובלינסקי ובנו ייצור והשחזות (1985) בע"מ  
ח.פ. 511072811  
ע"י ב"כ: עו"ד משה וקרט

הנתבעת

3  
4

**פסק דין**

5

6 האם התובע נחשף להטרדות מיניות מצד אחד מעובדי הנתבעת, והאם הנתבעת פעלה  
7 בעניין בהתאם לחובתה בדין; כמו כן, האם התובע פוטר בניגוד לדין בשל פגמים  
8 מהותיים שנפלו בהליך השימוע שנערך לו? אלו הן השאלות בהן עלינו להכריע בתיק זה.  
9  
10 נקדים אחרית לראשית ונציין, כבר עתה, כי לאחר שנתנו את דעתנו לטענות הצדדים  
11 ולראיות שהוצגו בפנינו, באנו לכלל מסקנה, כי דין התביעה להתקבל, על שני רכיביה.  
12 להלן נפרט את הנימוקים שעמדו בבסיס הכרעתנו.  
13

14

**הרקע העובדתי וטענות הצדדים**

15 1. התובע, מר יוחאי דגהו (להלן – **התובע**) עבד בנתבעת כמשחזי סכינים במשך 26  
16 שנים, החל מיום 01.03.89 ועד לפיטוריו ביום 19.02.15. עבודתו התבצעה בחנות  
17 השייכת לנתבעת ברח' קינג ג'ורג' בתל אביב.  
18 2. בשנת 2012 החל לעבוד בנתבעת עובד בשם שי ליטמן (להלן – **שי**) ומערכת  
19 היחסים ששררה בינו לבין התובע, היתה עכורה ורווית עימותים מילוליים  
20 שונים, והכל כפי שיפורט בהרחבה בהמשך פסק הדין.



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 41811-10-15**

1

2

**תמצית טענות התובע**

3 .3. לטענת התובע, במהלך חודש 11/2012 ועל רקע מערכת היחסים העכורה בין

4 השניים, נחצו הקווים ושי החל להתנכל אליו ולהטריד אותו מינית.

5 בהתאם לאמור בכתבי הטענות (סעיף 10 לכתב התביעה, סעיף 6.4 לתצהיר

6 התובע וסעיף 6.4 לסיכומיו), ההטרדות המיניות כללו, בין היתר, את האמירות

7 והמעשים הבאים:

8 (א) במסגרת יום העבודה אמר שי לתובע באחת ההזדמנויות: "בוא תמצוץ

9 לי – אני אשפוך לך על הפנים";

10 (ב) בהזדמנות אחרת, במהלך יום העבודה, שי הוציא את איבר מינו ואמר

11 לתובע: "בוא אני אשפוך לך על הפנים";

12 (ג) בהזדמנות נוספת, במהלך יום העבודה, שי שפך שמן על גזר ואמר לתובע:

13 "קח, תן לאשתך";

14 (ד) בהזדמנות נוספת, במהלך יום העבודה, השאיר שי לתובע פתק עם גזר

15 ובפתק כתב: "תדחוף לאשתך שתהנה מזה מתנה ליום הולדת שלי";

16 (ה) באחד המקרים, שם שי זרע שלו בתוך כוס וכתב לתובע פתק שמדובר

17 ב"משקה אלים מגופו של שי – תבלע אותו";

18 (ו) באחת מהתקריות, לקח שי את הכובע של התובע והרטיב אותו בכדי

19 שהתובע לא יוכל לחבוש אותו. שי גם צייר על תמונות השייכות לתובע

20 אשר תלו בחדר העבודה שלו;

21 (ז) שי כתב לתובע פתקים רבים הכוללים ניסוחים בעלי אופי מיני מטריד,

22 בוטים אלימים, אך הבעלים של הנתבעת, מר שרגא לובלינסקי (להלן –

23 **שרגא**) קרע אותם, למרות שלטענת התובע, הוא ביקש ממנו לשמור

24 אותם.

25 .4. לטענת התובע, בשלב מסוים, הוא התקשה לשאת את מסכת ההטרדות ושיתף

26 בכך את רעייתו, אשר פנתה לשרגא והבהירה לו כי בכוונתה לפנות למשרד

27 התמ"ת ולהגיש תלונה. שרגא השיב לה, כי ידוע לו שהתובע עבר התעללות מינית

28 ע"י שי, ושכיוונתו לפתור את הבעיה באמצעות העברתו של התובע לעבוד בחנות



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 השייכת לנתבעת ברח' קיבוץ גלויות, דבר שימנע מהתובע להמשיך ולהתמודד  
2 עם שי (סעיף 6.6 לסיכומי התובע).
- 3 5. כתוצאה מאותה שיחה, התובע אכן הועבר, בהסכמתו, לעבוד בחנות של  
4 הנתבעת ברח' קיבוץ גלויות ואילו שי נותר לעבוד בחנות בקינג ג'ורג'. הריחוק  
5 הפיסי עשה את שלו עד שביום 21.01.15 נציגי הנתבעת הודיעו לתובע, כי  
6 בכוונתם להעביר את שי לעבוד בחנות בקיבוץ גלויות, אליה הוא עצמו הועבר  
7 קודם לכן. ביום 09.02.15, התובע הגיע למקום עבודתו וראה כי שי אכן שובץ  
8 בה לעבודה.
- 9 6. בעקבות כך, טען התובע כי הודיע למנהליו, כי אין בכוונתו לעבוד במחיצתו של  
10 שי, וזאת לאור מסכת ההטרדות לה היה חשוף. ביום 16.02.15 קיבל התובע  
11 מכתב זימון לשימוע לפני פיתורים (נספח 2 לתצהיר התובע), בו נכתב, בין היתר,  
12 כי הנתבעת שוקלת לסיים את העסקתו אצלה מהטעמים הבאים:
- 13 **"1.1 התפרצויות קשות כלפי עובדים, מנהלים ובעלי החברה, הכוללות,**  
14 **זריקות חפצים, טריקת דלתות, איומים, תוך הפעלת טרור של "ממש".**
- 15 **1.2 היעדרויות חוזרות ונשנות מהעבודה, ללא כך [הטעות במקור – א.ש.]**  
16 **הצדקה וסיבה, תוך שנראה כי הנך פועל בצורה זו על מנת שיפטרו אותך.**
- 17 **1.3 התנהגותך כאמור גורמת לשיבוש חמור של סדרי העבודה, פוגעת ביכולת**  
18 **החברה להתחייב בפני לקוחותיה ומגיעה כדי הפרת משמעת חמורה."**
- 19
- 20 7. השימוע נקבע ליום 18.02.15 והתקיים בנוכחות התובע, רעייתו, הגב' אסתר  
21 דגהו, מר יובל לובלינסקי, סמנכ"ל הנתבעת, שרגא, ועוה"ד אילן מוזס, יועץ  
22 ארגוני שנתן שירותי ייעוץ לנתבעת בזמנים הרלוונטיים (להלן – היועץ). שיחת  
23 השימוע הוקלטה והתמלול הוגש כראיה במצורף לתצהירו של התובע.
- 24 8. לטענת התובע, נציגי הנתבעת סירבו לפרט בפניו במהלך ישיבת השימוע מהם  
25 אותם מקרים של התפרצויות אלימות שלו כלפי עובדי הנתבעת ומנהליה, ומתי  
26 אירעו לכאורה מקרים אלה. התובע עמד על כך ששי לא יעבוד במחיצתו לאור  
27 העבר המשותף שלהם, אך נציגי הנתבעת הודיעו לו כי זו החלטתם הניהולית.  
28 בנסיבות שנוצרו, טען, לא נותרה לו ברירה אלא להודיע כי הוא מסכים להצעה  
29 שהוצעה לו להתפטר ולקבל את כל הזכויות המגיעות לו בגין תקופת עבודתו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

9. יצוין, כי בעקבות הסיכום הנ"ל, התובע אכן פוטר מעבודתו וקיבל את כל הזכויות המגיעות לו כגון: דמי הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים ושחרור הכספים שנצברו בקופות על שמו.
10. להשלמת התמונה, יצוין, כי בכתב התביעה שהגיש, תבע התובע 2 סעדים נוספים, ואולם, חזר בו מהם במסגרת סיכומיו, באופן שנתרו להכרעה 2 הסוגיות שהוצגו בפתח פסק הדין: עניין ההטרדה המינית ועניין הפיטורים שלא כדין.
11. לטענת התובע, הוא הניח תשתית ראייתית רחבה ומפורטת לטענת ההטרדה המינית ופירט את הראיות במסגרת סיכומיו אחת לאחת; כך גם לגבי טענתו כי הליך השימוע היה פגום מיסודו, באשר מהתמלול עולה, כי הנתבעת לא הציגה בפניו ולו דוגמה קונקרטית אחת לטענות הקשות שהטיחה בו במכתב השימוע, ובכללן הטענה כי הפעיל "טרור של ממש". עוד טען, כי הברירה שהוצבה בפניו לעבוד שכם אל שכם עם אדם שהטריד אותו מינית, או להתפטר, מנוגדת לדין, לחובת תום הלב ו"למוסריות בסיסית של בני אנוש" (סעיף 48.2 לסיכומי התובע).
12. התובע פירט את התשתית המשפטית שבבסיס חובתו של מעסיק לטפל בתלונות על הטרדה מינית בעבודה, וסיכם, כי הנתבעת לא מילאה את חובתה על פי דין ולפיכך, הוא זכאי לפיצוי שתבע. כמו כן, פירט את התשתית המשפטית בנוגע להלכות השימוע וטען, כי השימוע שקוים, היה "חסר תוחלת", תוך העמדת התובע במצב של חוסר ברירה (סעיף 88 לסיכומי התובע). בסיכומיו, ביקש התובע להדגיש, כי הראיות בתיק מובילות למסקנה הבלתי נמנעת לפיה הוא פוטר בניגוד לדין, וכי אין עסקינן בסיום יחסי עבודה בהסכמה. לפיכך, סיכם, כי הוא זכאי לפיצוי שתבע בגין פיטורים שלא כדין ופיטורים בחוסר "תום לב משווע העולה כדי רשעות לשמה..." (סעיף 120 לסיכומי התובע).
- תמצית טענות הנתבעת**
13. בכתבי הטענות מטעמה, הכחישה הנתבעת את טענות התובע ביחס ל-2 עילות התביעה וטענה, כי התובע הוא זה שהתנהג בצורה חריגה ביותר במקום העבודה,



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 התעלל והתעמר באופן סידרתי בעובדי הנתבעת, תוך שהוא יוצר כל העת  
2 פרובוקציות ופוגע במהלך התקין של העבודה (סעיף 4 לכתב ההגנה).
- 3 14. שרגא הגיש את התצהיר המרכזי מטעם הנתבעת, ובו תיאר, כי התובע נהג  
4 להעליב ולקלל את עובדי הנתבעת ואף איים עליהם ועל שלימות גופם, הטריד  
5 אותם והציק להם "בצורה הקשה ביותר", וזאת "לצד היותו עובד מקצועי  
6 ביותר בתחומו" (סעיפים 9, 10 לתצהיר שרגא).
- 7 15. בסעיף 12 לתצהירו, הוסיף שרגא כי "התובע נקט בצעדי ענישה שונים ומשונים כנגד  
8 עובדי החברה שהיה מצוי עמם בעימות, שכללו, בין היתר, בהתאם למצבי רוחו המשתנים,  
9 סירוב לבצע עבודות השחזה רגילות ודחופות שהתבקש לעשות על ידם על פי הזמנת לקוחות,  
10 תוך שהוא פוגע במוניטין של הנתבעת עקב אי עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו עם הלקוחות,  
11 וכתוצאה ישירה מכך הביא לפגיעה במכירות של הנתבעת" (סעיף 12 לתצהיר שרגא).
- 12 16. לטענת שרגא, הנתבעת הבליגה על מעשיו החמורים של התובע בגלל מה שהגדיר  
13 כתלותה הרבה בו וההתחשבות בוותק שצבר. הנתבעת אף ניסתה לפייסו וליישר  
14 את ההדורים בינו לבין יתר העובדים, ו"אולם, כל המאמצים העלו חרס" (סעיף 18  
15 לתצהיר שרגא).
- 16 17. הנתבעת הוסיפה, כי התובע גם הרבה להיעדר מעבודתו, או שנהג להגיע אליה  
17 באיחור וגם בשל כך ובשל רצונה להגן על שלום עובדיה, היא נאלצה לקבל  
18 החלטה לזמן אותו לשימוע לפני פיטורים, והכל בעצתו של היועץ שאת שירותיו  
19 שכרה לאור מצבה הכלכלי הקשה (סעיפים 19-29 לתצהיר שרגא).
- 20 18. לטענת שרגא, מסקנותיו של היועץ היו, כי אין להשלים עם העובדה שהתובע  
21 מאיים על עובדים ומנסה להכתיב לנתבעת את מי להעסיק, את מי לפטר ואת  
22 מי לקדם בעבודה, וזאת, לאור התנגדות התובע לקידומו של שי לתפקיד איש  
23 מכירות של הנתבעת. התעלמות הנתבעת מהמלצות היועץ בעניין התובע, "היתה  
24 למעשה עומדת בניגוד גמור לתפישה הארגונית ולסטנדרטים החדשים שרצה הוא להנחיל  
25 בחברה כדי להביא להבראתה", הדגיש שרגא בתצהירו (סעיפים 32-33 לתצהיר  
26 שרגא).
- 27 19. באשר להליך השימוע, טענה הנתבעת, כי זה נערך לאחר שהתובע קיבל זימון.  
28 במהלך ישיבת השימוע עצמה, הנתבעת עשתה מאמצים למנוע את פיטוריו, תוך  
29 חיפוש דרכים לקיום יחסי עבודה תקינים של התובע מול עובדים אחרים, כולל  
30 שי, שהנתבעת היתה מעוניינת לקדמו, כאמור לעיל, אלא ש"התובע הציב, באמצעות



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 אשתו, אולטימטום לחברה, לפיו ובמידה ומר ליטמן [שי – א.ש.] ימשיך לעבוד עמו באותו  
2 מבנה, לא יוכל הוא להמשיך בעבודה" (סעיפים 35-39 לתצהיר שרגא).
- 3 20. בתצהירו, טען שרגא כי דרישת התובע היתה בלתי מוצדקת בעליל, שכן לא זו  
4 בלבד ששי היה קורבן להתעללויות ולהטרדות מצד התובע, אלא שבתפקידו  
5 החדש, שי לא היה כלל בקשר עבודה ישיר עם התובע ובמגע עמו, שכן השקיע  
6 את רוב זמנו בביקורים אצל הלקוחות השונים מחוץ לחצרי הנתבעת, וגם  
7 כששהה בחנות, התובע עצמו שהה בבית המלאכה שמצוי בקומת המרתף, אליה  
8 קיימת כניסה נפרדת מהכניסה לחנות. שרגא הוסיף, כי ההחלטה לדחות את  
9 האולטימטום שהתובע הציב, נבעה מכך שהנתבעת לא רצתה לחזק את  
10 התנהגותו הפסולה של התובע כלפי שי וכלפי עובדים אחרים.
- 11 21. נוכח האמור לעיל, המשיך שרגא וטען, הושג סיכום בין הצדדים, כפי שהדבר  
12 משתקף בתמלול השימוע, שמערכת יחסי העבודה תסתיים בהסכמה, תוך  
13 תשלום כל הזכויות המגיעות לתובע, כפי שאכן קרה ביום 19.02.15, עת נמסר  
14 לו מכתב פיטורים (נספח ח' לתצהיר שרגא). עוד נטען, כי לאחר סיום עבודתו,  
15 פתח התובע עסק עצמאי משלו במרחק של כ- 500 מטר מהנתבעת, תוך שהוא  
16 מתחרה בה, מנסה לגנוב את לקוחותיה ומציג עצמו כמי שהיה המשחזר היחיד  
17 של סכיני שחיטה אצל הנתבעת (סעיף 48 לתצהיר שרגא).
- 18 22. שרגא הוסיף, כי התנהגותו של התובע עצמו התאפיינה בכך שהוא נהג להתעמר  
19 ולהתעלל בעובדים, ובכללם בשי. שרגא תיאר בתצהירו אמירות שונות שנאמרו  
20 ע"י התובע ביחס לשי וביחס לעובדים אחרים, ובין היתר אמירות כגון: "לך  
21 תזדיין, אתה משת"פ של עמית ודודי ואל תכנס לי לבית המלאכה", "הנה בא  
22 האורז המטורלל, הוא יארוז את הסכינים מיד...!", "לך תזדיין", "אני אזיין  
23 אותך", "אני הבוס פה בחנות", "אני אדאג שלא תהיה פה יותר", "האורז  
24 הסטלן והנרקומן" (ביחס לשי – סעיפים 55-59 לתצהיר שרגא); "הזקנה  
25 הבלויה" (ביחס לעובד בשם בני – סעיף 59 לתצהיר שרגא).
- 26 23. בנוגע לטענות התובע על אודות הטרדות מיניות מצדו של שי, טען שרגא כי  
27 מדובר בהצגת דברים מסולפת ומנופחת ופירט, כי לפני למעלה מ-3 שנים התובע  
28 הקניט והטריד את שי, וזה בתגובה, בשעת כעס ובתגובה ספונטאנית  
29 לפרובוקציות שעורר התובע, שהוציאו את שי באופן מוחלט משלוותו, מילא



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 שקית קטנה בדבק והניח אותה בתוך מגש סכינים כשליד השקית הניח גזר, תוך  
2 שהוא רושם לתובע "במקרה הצורך שבור והשתמש". הכוונה הייתה, לדבריו,  
3 שהתובע ירגיע את עצמו (סעיף 64 לתצהיר שרגא).
- 4 24. שרגא הוסיף, כי שי הוא "איש משפחה למופת, אב לילדים, ללא נטיות מיניות  
5 כלשהן כלפי גברים, וביצע את מעשה הקונדס האמור בתגובה להטרדות מצד  
6 התובע ובשעת כעס, מתוך מטרה לגרום לתובע להפסיק את הטרדותיו, אשר  
7 כללו, בין היתר אמירות בנוסח האמירות שצוטטו לעיל. בניגוד לתובע, שמנסה  
8 להיאחז באותו מעשה קונדס כמוצא שלל רב, "הן הנתבעת והן שי לא ראו באותן  
9 התבטאויות חריגות של התובע הנ"ל כהטרדה מינית, אלא כחלק מהקללות, הגידופים  
10 וההטרדות הבלתי פוסקות מצד התובע", המשיך שרגא וטען (סעיף 67 לתצהיר  
11 שרגא).
- 12 25. שרגא אף הוסיף, כי לאחר אותו אירוע, התובע ורעייתו פנו אליו בתלונה,  
13 במטרה לנח את שי על "משגה שביצע בשעת כעס", ובאותה פגישה, לדבריו, לא  
14 שכחו לבקש הטבת שכר נוספת, שנעתרה בחיוב. (סעיפים 68-69 לתצהיר שרגא).  
15 בעקבות כך, תיאר שרגא כי זימן את שי לשיחה, וזה הדגיש בפניו, "כי הוא  
16 בעצמו אינו תופש כיצד הגיע למצב בו התובע מצליח להוציאו משלוותו ומביא  
17 אותו לביצוע מעשה הקונדס האמור" (סעיף 72 לתצהיר שרגא). שרגא השיב לשי  
18 כי חל איסור לבצע מעשה קונדס כאמור במקום העבודה והזהיר אותו מהישנות  
19 מקרה דומה כלשהו. לדבריו, למן אותו מקרה, המשיכו השניים לעבוד בחנות  
20 הנתבעת ברח' קינג ג'ורג'. התובע לא ביקש לעבור למקום עבודה אחר, או  
21 להעביר את שי למקום אחר.
- 22 26. שרגא הדגיש, כי בניגוד לטענת התובע, העברתו לחנות הנתבעת ברח' קיבוץ  
23 גלויות לא נבעה מבקשתו להתרחק משי, כי אם בשל אילוצים ושיקולים  
24 כלכליים של הנתבעת. עוד טען, כי התובע לא העלה מאז המקרה המתואר לעיל,  
25 ובמשך כ-3 שנים, כל טענה כי הוטרד מינית באותה תקופה. ביחס לתמלול  
26 השימוע, טען שרגא, כי אין לראות בדברים שנאמרו שם מצד נציגי הנתבעת  
27 כהודאה כלשהי בכך שידעו כי התובע הוטרד מינית, שכן ההתייחסות נוגעת  
28 לאותו מקרה קונדס, כהגדרתה, בלבד.
- 29 27. בסיכומיה, טענה הנתבעת כי קידומו של שי מצוי בתחום הפררוגטיבה  
30 הניהולית שלה ושבה והכחישה את טענות התובע, לפיהן הוטרד מינית על ידו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 עוד טענה, כי כל ניסיונותיה להפיס את דעתו של התובע לא צלחו, וכי הוא בדה  
2 מלבו את מעשי ההטרדה המינית "כדי לתת ממשות והצדקה כביכול לאותו סירוב"  
3 (סעיף 24 לסיכומי הנתבעת - ההדגשה במקור – א.ש.).
- 4 28. הנתבעת שבה והדגישה, כי ההחלטה על סיום יחסי העבודה התקבלה במשותף  
5 ובהסכמה, ולכן לא ניתן לומר כי מדובר בפיטורים שלא כדין. ביחס לפירוט  
6 האמירות והמעשים שהתובע ייחס לשי, הנתבעת טענה, כי אלה לא הוכחו, שכן  
7 הראיה היחידה לכך היא עדותו של התובע שאינה אמינה ו"רווית סתירות רבות  
8 עד מאוד" (סעיף 34 לסיכומי הנתבעת).
- 9 הנתבעת ביססה טענתה גם על עדותו של התובע, שלדבריה, בחקירתו הנגדית  
10 התייחס רק ל"מעשה הקונדס", כפי שהגדירה אותו לאורך כל ההליך (סעיף 38  
11 לסיכומי הנתבעת).
- 12 לטענתה, התובע לא מצא לנכון לתאר בחקירתו הנגדית את המעשה שטען ששי  
13 עשה – חשיפת איבר מינו בפניו – שהנו חמור לאין ערוך. הנתבעת הוסיפה, כי  
14 כאשר נחקר על כך שהשמיט בחקירתו את הפרט הנ"ל, השיב "זה לא משנה".  
15 עוד טענה, כי קיימות סתירות בין המתואר בתצהיר לבין התיאור שנתן  
16 בחקירתו הנגדית, שכן בעוד שבסעיף 11 לתצהירו, טען התובע, כי "שי הוציא  
17 את איבר מינו, ואמר לי בוא אשפוך לך על הפנים", במסגרת חקירתו הנגדית,  
18 העלה טענה שונה, לפיה: "ששי ישב במשרד הוא פתח את הרוכסן והוריד את התחתונים  
19 ו**בא להוציא אותו**, אמר לי "בוא תמצוץ אני אשפוך עליך. אני הסתובבתי ישר" (ההדגשות  
20 במקור – א.ש.).
- 21 29. הנתבעת עמדה על ההבדלים והדקויות שבין שתי הגרסאות הנ"ל והבהירה עוד,  
22 כי הסתבר שלמעשה, התובע לא ראה את שי מוציא את איבר מינו, בשונה  
23 מהמצג שהציג בתצהיר ואף הודה בהמשך חקירתו, רק ראה רק את התנועה של  
24 השליפה בלבד ולא את האיבר עצמו (סעיף 42 ואילך לסיכומי הנתבעת).
- 25 בהמשך סיכומיה, שבה הנתבעת ועמדה על הבדלים נוספים בין האמירות  
26 והמעשים שהתובע ייחס לשי בתצהירו, לבין תשובותיו בחקירתו הנגדית (סעיף  
27 50 ואילך לסיכומי הנתבעת) וטענה כי הבדלי גרסאות אלה, מוכיחים כי גרסתו  
28 של התובע אינה מהימנה.
- 29 עוד הוסיפה בהקשר זה, כי התובע נמנע מלציין פרט מהותי הנוגע למיקומו של  
30 שי בעת המקרה הנטען (סעיף 54 ואילך לסיכומי הנתבעת). כך, לשם דוגמה,





**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 41811-10-15**

- 1 טענה הנתבעת, כי בעוד שבתצהירו טען התובע כי בעת ששי פתח את רוכסן  
2 מכנסיו ואמר לו "בוא תמצוץ לי אני אשפיך עליך" היו השניים במשרד,  
3 בחקירתו הנגדית טען כי שי ישב בפניה ולא במשרד. (סעיפים 56-57 לסיכומי  
4 הנתבעת).
- 5 30. דוגמא נוספת, שממחישה את גרסתו השקרית של התובע, המשיכה הנתבעת  
6 וטענה, נמצאת בעדותו של התובע ביחס לפתקים שבאמצעותם שי הטריד אותו,  
7 לדבריו. בתצהירו כתב כי שי השאיר לו פתק עם גזר ובפתק כתב: "תדחוף  
8 לאשתך שתהנה מזה מתנה ליום הולדת" והוסיף, כי שי הפנה אליו פתקים רבים  
9 נוספים, בעלי אופי מטריד, אלא שבחקירתו הנגדית העיד על קיומם של שני  
10 פתקים בלבד.
- 11 הנתבעת טענה כי ההגזמה בתיאור הכמותי של הפתקים מעידה כי לא היתה  
12 חזרה על מעשה ההטרדה המינית, "אשר יש לו משמעות רבה מאוד" (סעיף 66  
13 לסיכומי הנתבעת).
- 14 31. הנתבעת הוסיפה, כי חוסר אמינותו של התובע התגלה בחקירתו גם כשנשאל,  
15 האם לפני שלטענתו שי שלף את איבר מינו, היו ביניהם חילופי דברים, ובלשון  
16 השאלה: "זה סתם קורה שהוא שולף?" על כך השיב התובע: "לא פסיכיאטר  
17 ולא פסיכולוג ותשאל אותו". לשאלה הבאה, האם קרה משהו קודם שהוא שלף,  
18 השיב התובע: "אני לא זוכר". גם כשנשאל ע"י בית הדין האם לאירוע הנטען  
19 קדמו חילופי דברים, השיב כי אינו זוכר (סעיף 68 לסיכומי הנתבעת).
- 20 32. הנתבעת ביקשה להסיק מכך, כי מדובר באירוע חריג, "ואם הוא אכן קרה, מן  
21 הסתם, קדמו לו חילופי דברים בין התובע לבין מר ליטמן, בשים לב למערכת היחסים  
22 העכורה בין התובע לבין מר ליטמן" (סעיף 69 לסיכומי הנתבעת).
- 23 33. הנתבעת טענה כי גרסתו של התובע בנוגע לאירוע החמור לכאורה אינה אמינה,  
24 מן הטעם שקרתה, אליבא דהתובע, במקום העבודה באמצע היום ולמרות  
25 שסביר להניח שנכחו עובדים נוספים בחנות, התובע לא טרח להעיד אף אחד  
26 מהם, שיתמוך בטענתו כי המקרה אכן קרה, כפי שתיאר אותו. הנתבעת הצביעה  
27 על השינוי בגרסתו של התובע ועל כך שפעם טען כי לא היו אנשים בחנות ולאחר  
28 מכן טען: "אם היו אנשים, אז הוא היה בדלפק המכירה" (סעיף 75 לסיכומי  
29 הנתבעת. ההדגשה במקור – א.ש.).



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 41811-10-15**

34. הנתבעת הסיקה מכך, כי "אדם הנתון לתוקפנות מינית כנגדו לבטח יזכור וידע  
 1 אם היו אנשים בסביבה, העדים לאותה התרחשות חריגה הנטענת, או לפחות  
 2 לאירועים או תגובות שקרו לפניו או אחריה והוסיפה תמיהה: "בנוסף, כלום  
 3 יעלה על הדעת שלא היה אדם בסביבה ששמע או ראה לפחות את תגובת התובע  
 4 לאחר אותו מקרה נטען ו/או אירועים שקדמו לו" (סעיפים 76-77 לסיכומי  
 5 הנתבעת).  
 6
35. הנתבעת הביאה דוגמה נוספת, שממחישה לטענתה את חוסר אמינותו של  
 7 התובע כשנשאל בחקירתו הנגדית: "בטח היית נסער וצעקת ואולי אנשים שמעו או  
 8 ראו?" והשיב: "אני לא צועק על הדברים הללו" (סעיף 78 לסיכומי הנתבעת).  
 9 "כלום יעלה על הדעת שהתובע לא יצעק, לא יגיב ולא יביע סערת רגשות לאחר  
 10 אותו אירוע, אם וככל שהיה אותו אירוע כטענתו, דומה שרק לתובע פתרוניים!!!",  
 11 תהתה הנתבעת (סעיף 79 לסיכומי הנתבעת).  
 12
36. הנתבעת המשיכה וטענה כי גרסתו של התובע, לפיה המצלמות המותקנות  
 13 במקום לא קלטו את האירוע הנטען, אינה הגיונית, אינה סבירה ואינה אמינה  
 14 והעלתה תהייה נוספת: "כלום יעלה על הדעת שהמצלמה לא קלטה ולו חלק  
 15 קטן מהאירוע הנטען? שהתובע בדק לבד אם קיימים צילומים ולא שיתף את  
 16 הנהלת הנתבעת, או את אנשי המחשוב באירוע שחוה על מנת שיסייעו לו  
 17 בהוצאת הוכחות מצולמות?! ובהמשך: "לו היה ממש בנטען על ידי התובע כי  
 18 היה קורבן למעשה מגונה חמור, היה מצופה ממנו לפנות להנהלת הנתבעת  
 19 ולאנשי המחשוב ומתקיני המצלמות, על מנת לסייע לו בהוצאת צילומים  
 20 והוכחות, ולא שיפעל בגפו ובמחשכים בעניין הזה" (סעיפים 83 ו-84).  
 21
37. חיזוק נוסף לחוסר אמינות גרסתו של התובע, מצאה הנתבעת בעובדה, שהתובע  
 22 לא הגיש תלונה למשטרת ישראל על אודות ההטרדה המינית שעבר לכאורה,  
 23 אלא רק הלין, לדבריו, אצל שרגא. הנתבעת טענה בהקשר זה, כי שרגא בתצהירו  
 24 העיד כי לא היו פניות כאלה אליו וכך גם כל מי שהגישו תצהירים מטעם  
 25 הנתבעת, לרבות עובדים שכבר אינם עובדים אצלה. "ברור שלו היה ממש בטענה  
 26 כי מר ליטמן ביצע מעשה החמור המיוחס לו, הדבר היה מתגלה לעובדים  
 27 אחרים, או להנהלת הנתבעת, ולא היה בגדר גרסה כבושה של התובע, אשר  
 28 מועלית לראשונה בכתב התביעה", סיכמה הנתבעת (סעיף 98 לסיכומי הנתבעת).  
 29



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

38. הנתבעת הוסיפה כי התובע לא מצא לנכון לחקור את שי על המעשה המיוחס לו  
 והדבר מעלה תהיות רבות, בשים לב לכך שהאירוע החמור נמצא בלב לבו של  
 התיק, ויש לזקוף את הדבר לחובתו של התובע, במיוחד לאור העובדה ששי  
 הכחיש לחלוטין את האירוע הנטען.
39. הנתבעת הצביעה על כך שהתובע לא הציג כל ראיה תומכת לעדותו, למרות  
 שמדובר בתובע ש"אינו בוחל מביצוע [כך במקור – א.ש.]. הקלטות של שיחות  
 ואיסוף ראיות... (סעיף 107 לסיכומי הנתבעת). הנתבעת הוסיפה כי התובע  
 מסר גרסה כבושה לאחר 4 שנים וגם עובדה זו צריכה להיזקף לחובתו. הנתבעת  
 ציטטה אמירות שונות של נציגי הנתבעת מתוך תמליל השימוע וטענה כי אין  
 באמירות אלה כל אינדיקציה לכך שהתובע בכלל הלך במהלך השימוע על  
 הטרדה מינית, למעט "מעשה הקונדס", כהגדרתה, עם הגזר, "... שלבטח אינו  
מגיע כדי מעשה מגונה" (סעיף 130 לסיכומי הנתבעת. ההדגשה במקור – א.ש.).  
 הנתבעת הוסיפה, כי האמור בתצהירו של שי לא קועקע בצורה כלשהי בחקירתו  
 הנגדית והלה מסר עדות מהימנה, גלויה ואמינה בפני בית הדין.
40. הנתבעת ציטטה בסיכומיה את לשון החוק והביאה שורה של פסקי דין וטענה,  
 כי יישום התשתית הנורמטיבית הנ"ל על המקרה דנן, אינו יכול להיחשב ליותר  
 ממעשה ש"מעורר מורת רוח, אינו מכובד, וראוי אף לגינוי ומגיע כדי הפרת  
 משמעת בעבודה", ואולם אין המדובר בהטרדה מינית (סעיף 171 לסיכומי  
 הנתבעת), במיוחד שמעשה הקונדס של שי נעשה על רקע וכתגובה להטרדותיו  
 של התובע שכללו פציחה בריקודים ושירים פוגעניים ומשפילים והתבטאויות  
 כגון: "לך תזדיין", "אני אזיין אותך" וכו' (סעיף 173 לסיכומי הנתבעת).
41. לאור כל האמור לעיל, טענה הנתבעת, כי יש לדחות את דרישת הפיצוי הכספי  
 של התובע, משום שלא הוכח כלל כי בוצע מעשה כלשהו שעולה כדי הטרדה  
 מינית, ומכל מקום, גם אם ייקבע אחרת ע"י בית הדין, מדובר בהטרדה מינית  
 ברף התחתון במקרה של הגזר, וממילא הנתבעת יצאה ידי חובתה עת זימנה את  
 שי לשיחה והתרתה בו שלא יבצע את מעשה הקונדס שיוחס לו (סעיף 195 ואילך  
 לסיכומי הנתבעת).
42. הנתבעת הוסיפה עוד, כי התובע השמיד ראיות שעה שטען שהיו פתקים רבים  
 בעלי תוכן מיני מטריד, שעה שבחקירתו הודה שהוא זוכר בוודאות רק 2



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

1 פתקים; העברתו של שי לעבודה בסניף ברח' קיבוץ גלויות, בו עבד התובע, לאחר  
 2 האירועים הנטענים, נמצאים במתחם הפררוגטיבה הניהולית; בתפקידו החדש  
 3 בסניף הנ"ל, שי לא בא במגע עם התובע; התובע הסתיר שלאחר המקרה הנטען  
 4 עבד חצי שנה ביחד עם שי וכי העברתו של התובע לסניף הנ"ל, נבעה מלכתחילה  
 5 משיקולים כלכליים; התובע פוטר בהסכמה ולכן לא ניתן לקבוע כי פיטוריו היו  
 6 בניגוד לדין, גם אם נפלו פגמים בהליך השימוע עצמו; בהיבט המהותי לא נגרם  
 7 לתובע כל עוול גם אם ייקבע שנפלו פגמים בהליך השימוע, שכן בית הדין לא  
 8 בודק רק את ההיבט הפורמאלי והעובדה היא, שבסופו של דבר מדובר בפיטורים  
 9 בהסכמה, אשר בהתאם להלכה שיצאה מלפני בית הדין הארצי בע"ע (ארצי)  
 10 1036/00 צוקרמן – עיריית נשר (03.12.02) וכן בפסיקתו של מותב זה בתע"א  
 11 9323/09 אביחי פרי נ' אלבקס ודיאו בע"מ (16.03.14). לפיכך, יסוד ההסכמה  
 12 מכשיר את הליך הפיטורים, אף אם נפלו בו פגמים (סעיף 241 לסיכומי הנתבעת).

13

14

### דיון והכרעה

15 43. נקדים ונדון בטענותיו של התובע הנוגעות לפגמים שנפלו בהליך השימוע ובאופן  
 16 פיטוריו ולאחר מכן, נדון בטענתו כי הוטרה מינית וכי הנתבעת לא פעלה כנדרש  
 17 ממנה לנוכח מעשים אלה.

18

19

### הליך השימוע

20 44. רבות נכתב על אודות חשיבות הליך השימוע והרציונל העומד מאחוריו (ע"ע  
 21 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל. 07.01.03):  
 22 לעובד שעומד מול האפשרות לאבד את מקום עבודתו, הזכות לדעת בפירוט מהן  
 23 הטענות המופנות כלפיו על מנת שיוכל להתגונן בפניהם כראוי. זכות זו, שמגלמת  
 24 למעשה את הזכות להליך הוגן, היא האבן הראשה בהליך שעל המעסיק לנהל  
 25 בתום לב ובנפש חפצה.

26 45. במקרה דנן, מצאנו כי קיים פער שלא ניתן להלום אותו, בין האופן המפורט בו  
 27 נוסח הזימון לשימוע, לבין האופן בו התקיימה ישיבת השימוע עצמה, ובמה  
 28 דברים אמורים?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 מיד בתחילת הישיבה, דרש התובע, באמצעות רעייתו שייצגה אותו בהליך, לקבל  
2 פירוט של כל המעשים שיוחסו לו. מפאת חשיבות העניין, נשוב ונצטט את  
3 החלקים הרלוונטיים מתוך מכתב השימוע כלשונו:
- 4 "1. החברה שוקלת להביא לסיום עבודתך, מהטעמים הבאים:
- 5 1.1 התפרצויות קשות כלפי עובדים, מנהלים ובעלי החברה, הכוללות, זריקת  
6 חפצים, טריקת דלתות, איומים, תוך הפעלת טרור של "ממש".
- 7 1.2 היעדרויות חוזרות ונשנות מהעבודה, ללא כל הצדקה וסיבה, תוך שנראה  
8 כי הינך פועל בצורה זו על מנת שיפטרו אותך.
- 9 1.3 התנהגותך כאמור גורמת לשיבוש חמור של סדרי העבודה, פוגעת ביכולת  
10 החברה להתחייב בפני לקוחותיה ומגיעה כדי הפרת משמעת חמורה."  
11 ובהמשך:
- 12 "4. ממועד קבלת הזמנה זו ועד קבלת החלטה בעניינך הינך מתבקש לשהות  
13 בחופשה בתשלום על חשבון החברה, ללא פגיעה בצבירות ימי החופשה שלך.  
14 למען הסר ספק מובהר בזאת, כי הוצאתך לחופשה נעשית על פי עצה שקיבלנו  
15 מאת היועץ המשפטי של החברה ולאור התנהגותך החמורה כלפי עובדים  
16 והחובה של החברה לשמור על שלומם, בפרט לאור האירועים האחרונים, וזאת  
17 מבלי לפגוע בצורה כלשהי בקיום ישיבת השימוע בעניינך בצורה מכובדת  
18 וראויה, בלב פתוח ובנפש חפצה. במידה והחברה תחליט שלא לפטרך תשוב  
19 לתפקידך ולעבודתך כסדרה"
- 20 46. מהאמור לעיל, עולה כי לנתבעת היו טענות קשות וחמורות ביחס להתנהגותו  
21 של התובע, והדבר ניכר מהאופן החרף בו נוסחו הדברים: "הפעלת טרור של  
22 ממש", "היעדרויות חוזרות ונשנות מהעבודה", "פגיעה ביכולת החברה  
23 להתחייב בפני לקוחותיה" ו"הפרת משמעת חמורה". החומרה היתרה  
24 שהנתבעת ייחסה במכתב הזימון קיבלה ביטוי מעשי, שכן התובע אף נדרש  
25 לשהות בביתו בחופשה כפויה (בתשלום), וזאת כדי "לשמור על שלומם" של יתר  
26 העובדים.
- 27 47. לאור חומרת הטענות שהופנו כלפיו, היה התובע זכאי לקבל מהנתבעת פירוט  
28 של כל אותם מעשים ומחדלים, על מנת שיוכל להתגונן כראוי. פירוט כאמור,  
29 צריך היה לכלול דוגמאות קונקרטיות להתנהגות החמורה שיוחסה לו, שהוגדרה  
30 כ"טרור של ממש", לרבות תאריכים, פירוט אירועים ספציפיים ותלונות שהוגשו  
31 בעניין; כך גם לגבי הטענה על אודות היעדרויותיו הרבות לכאורה, שהובילו  
32 לשיבוש העבודה בנתבעת.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

1 הדבר לא נעשה, ודרישתם של התובע ורעייתו לקבל דוגמאות נענתה ע"י היועץ  
 2 (שהוגדר "הדובר" בתמלול) כך: "... אז שימוע משמעותו להגיד מה המעסיק מרגיש  
 3 לדעתו, הוא לא חייב לתת הוכחות ביום זה, בשעה זה [כך במקור – א.ש.], ולראות האם  
 4 יש איזה שהיא דרך שהצדדים יכולים להגיע למצב שיוחאי ימשיך בעבודה. אז לכן, אין  
 5 חשיבות אם ביום ג', ל-דעתנו [...] אין חשיבות אם ביום שלישי, 12 למאי הוא אמר לו ככה  
 6 או ככה [...] זה בפורום אחר, בבית משפט" (עמוד 3 לתמלול מול שורה 24 ואילך).  
 7 48. כשרעייתו של התובע התעקשה לקבל דוגמאות קונקרטיות, השיב לה היועץ:  
 8 "אני לא צריך לתת דוגמאות" וכשרעיית התובע השיבה לו כי הוא טוען טענות בלי  
 9 שום דבר מאחוריהן, השיב לה: " [...] זה לדעתך, הטענות ה- הן אינן מבוססות, אז  
 10 את יכולה להגיד "חברים הטענות שלכם לא מבוססות". ובהמשך, כשטענה בפניו כי  
 11 מדובר בהשמצות של ממש, השיב לה כי פה זה לא רוסיה ואפשר לחשוב מה  
 12 שרוצים, ואם היא חושבת שמדובר בהשמצות, היא יכולה להגיש תביעת לשון  
 13 הרע (עמ' 4 לתמלול מול שורה 19 ואילך).

14  
 15

### אשר להכרעתנו –

16 49. סבורים אנו, כי מי שניהל את שיחת השימוע נתפס לכלל טעות בהבנתו הבסיסית  
 17 את ההליך, ונסביר. אכן, הליך השימוע לא נועד כדי שהעובד המועמד לפיטורים  
 18 יחקור בחקירת שתי וערב את מעסיקו. יחד עם זאת, המעסיק לא יכול לצאת  
 19 ידי חובתו בהפרכת טענות לאוויר, מבלי להציג בפני העובד שכנגדו הן מוטחות,  
 20 דוגמאות קונקרטיות ואסמכתאות בכתב, ככל שקיימות, כמו למשל, יומן  
 21 נוכחות כדי לבסס את הטענה בדבר היעדרויות רבות שגורמות לשיבוש העבודה.  
 22 התנהלות הנתבעת בהליך השימוע לא רק מצביעה על חוסר הבנה בסיסי של  
 23 ההליך, אלא פגעה באופן מהותי בזכות הטיעון של התובע, שנאלץ להתמודד עם  
 24 טענות חמורות, מבלי שהובאה בפניו כל דוגמה מוחשית לכך.  
 25 לא נעלמה מעינינו טענת הדובר בעמ' 5 לתמלול (מול שורה 8), שם אמר שבעבר  
 26 כבר היו לו הרבה שיחות עם התובע. מן הראוי היה לפרט בפני התובע 'ברחל  
 27 בתך הקטנה', מדוע התנהגותו כלפי העובדים היא טרור של ממש, עד שהנתבעת  
 28 נאלצה להרחיקו ממקום העבודה, כדי לשמור על שלמות גופם של יתר העובדים.  
 29 50. מתן זכות טיעון אמיתית לעובד, בתום לב ובנפש חפצה, אינה יכולה לבוא לידי  
 30 ביטוי בהצהרות בלבד, כפי שהדבר בא לידי ביטוי באופן המוקפד בו נוסח מכתב



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 הזימון לשימוע. חובת תום הלב של המעסיק מטילה עליו חובה לפרט בפני  
 2 העובד את הטענות כלפיו, וככל שהטענות חמורות יותר, כן עולה החשיבות של  
 3 הפירוט שאליו נדרש המעסיק להיכנס, שאם לא כן, עניין לנו בהליך טקסי וריק  
 4 מתוכן, שנעשה כדי לצאת ידי חובה.
- 5 51. הצבת הנתבעת את עצמה בעמדה של מאזינה לתגובתו של התובע לטענות  
 6 שהופנו כלפיו במכתב הזימון לשימוע, מבלי לפרט בפניו את הטענות השונות,  
 7 פגמה בהליך באופן הבסיסי ביותר שלו וניתן בנקל לשער, מדוע הטחת האשמות  
 8 חמורות ללא כל תימוכין, שוללת מניה וביה מהעובד את האפשרות הבסיסית  
 9 להתייחס בצורה רצינית ועניינית לטענות שבעטיין הוא עלול לקפד את מקור  
 10 פרנסתו. הדברים מקבלים משנה חשיבות לא רק לנוכח חומרת הטענות, אלא  
 11 גם לנוכח העובדה שמדובר בעובד שעבד כל חייו הבוגרים באותו מקום עבודה,  
 12 וסה"כ כ- 26 שנה!
- 13 52. לאור כל האמור לעיל, באנו לכלל מסקנה, כי נפל פגם היורד לשורשו של עניין  
 14 בהליך השימוע ובהתאם להלכה הנוהגת, התובע זכאי לפיצוי בגין כך.  
 15
- 16 **שאלת הפיצוי הראוי**
- 17 53. בע"ע (ארצי) 39172-11-16 מדינת ישראל משרד החינוך נ' דניאל שדה  
 18 (03.06.18) (להלן – "עניין שדה"), שב ביה"ד הארצי על ההלכה, לפיה "לא כל  
 19 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי" (ע"ע (ארצי) 544/09 צבר  
 20 ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ – שמיר. [פורסם בנבו] פסקה 19 (13.1.2011)).  
 21 עוד פסק בית הדין, כי מדובר בפיצוי בגין נזק לא ממוני עקב הפגמים  
 22 הפרוצדורליים בהליך השימוע, אשר "נועד לפצות על עוגמת הנפש ועל הפגיעה  
 23 בכבוד האדם של העובד שזכותו להישמע הופרה" (עניין קומבה. פסקה 26ב.;  
 24 ע"ע (ארצי) 666/09 מולי אורן – מבטחים מוסד סוציאלי של העובדים בע"מ  
 25 [פורסם בנבו] (1.4.2012); ע"ע (ארצי) 23402-09-15 ברז – קנסטו בע"מ [פורסם בנבו]  
 26 (28.2.2017). להלן – עניין ברז; רעות שמר בגס צדק פרוצדוראלי בהליך  
 27 הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע חברה ומשפט יג' 175 (2012)).
- 28 54. בבואו לפסוק את הפיצוי הראוי, שלגביו נאמר כי "אינו מדע מדויק", על בית  
 29 הדין להתחשב במכלול הנסיבות ובהן חומרת הפגמים בהליך, השלכתו על



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 ההחלטה הסופית שנתקבלה, מהות ההחלטה, הרקע להחלטה, מעמדם ומצבם  
 2 של המפר והנפגע והתנהלותם וכיוצא באלה נסיבות (ראו: [\(ע"ע \(ארצי\) -30585](#)  
 3 [09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ נ' בויסי](#) [פורסם בנבו] (4.8.2013) וכן  
 4 עניין שדה, עמ' 12 פסקה 24).
- 5 55. כאמור לעיל, לאחר שבחנו את מכלול הנסיבות, מצאנו, כי הליך השימוע התנהל  
 6 באופן לקוי שפגע פגיעה של ממש בזכות הטיעון של התובע, וביכולתו להגיב  
 7 בצורה עניינית לטענות שהופנו כלפיו במכתב הזימון לשימוע, ללא כל פירוט.  
 8 תוצאתו של פגם זה היתה פיטוריו של התובע לאחר 26 שנות עבודה אצל  
 9 הנתבעת.
- 10 56. במסגרת שיקולינו, גם נתנו דעתנו לשאלה, האם, אלמלא אותו פגם, תוצאת  
 11 השימוע היתה עשויה להשתנות. התשובה לשאלה זו קשורה בטבורה לטענתו  
 12 הנוספת של התובע, לפיה לא נותרה לו כל ברירה אלא להסכים לפיטוריו בפועל,  
 13 אגב קבלת כל הזכויות שמגיעות לו. בעניין, זה שבה הנתבעת והדגישה, כי  
 14 ההחלטה על סיום יחסי העבודה התקבלה בהסכמה, כפי שמשקף מפרוטוקול  
 15 הישיבה.
- 16 57. מעיון בפרוטוקול השימוע, עולה, כי התובע אכן הציב דרישה אולטימטיבית  
 17 שלא להמשיך ולעבוד במחיצתו של שי, וזאת לאור ההטרדות המינייות אליהן  
 18 נחשף מצדו. טענה זו עלתה ע"י רעיית התובע באופן הבא:
- 19 "בנית בית מלאכה, הבאת את בית המלאכה מקינג ג'ורג', למרות שהוא  
 20 המשיך לפעול, הבאת אותו לפה כדי להפריד בין האנשים האלה. אמרנו לך  
 21 אז, במספר שיחות, שאיתו [הכוונה לשי - א.ש.] הוא לא ימשיך לעבוד אחרי  
 22 איך שהוא התנהג, וזכותו המלאה, לא להת- לא להמשיך לעבוד עם בן  
 23 אדם כזה. לא נעים לו, לא כייף לו. אשאל אותכם שאלה אחרת. מה היה קורה  
 24 לך ומה היה קורה לך אם בת הזוג שלך היתה עוברת הטרדה מינית במקום  
 25 העבודה שלה? בו תגיד לי איך אתה היית מגיב". תשובתו של היועץ היתה:  
 26 "אז תגישי תביעה על הטרדה מינית. מה". (עמ' 5 לתמלול מול שורה 23  
 27 ואילך).
- 28 58. בהמשך, וכתגובה לדברי היועץ, לפיהם הוא ניסה בעבר למצוא פתרונות ושוחח  
 29 עם התובע, השיבה רעיית התובע: "ניסית למצוא פתרונות שעד היום לא עשית איתם  
 30 כלום, רק הבטחת, לא מימשת" (עמ' 6 לתמלול מול שורה 8 ואילך).





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

59. בהמשך הבהירה רעיית התובע בצורה נחרצת כי התובע לא יעבוד עם שי באותו מבנה וכשנשאלה ע"י היועץ האם משמעות הדבר היא שהצדדים צריכים להיפרד, השיבה לו: "אתם תקבלו את ההחלטות שלכם, הוא כבר אמר לכם את זה. אתם תקבלו את ההחלטות שלכם, הוא לא יכול להחליט במקומכם את מי תעסיקו. זה שאתם מעסיקים אנשים שלא ראויים להעסיק אותם" (עמ' 6 לתמלול מול שורה 26 ואילך).
60. בשלב מסוים, לאחר שכל צד שב וחזר על עמדתו, פנה היועץ לרעיית התובע ושאל אותה, האם בעצם היא קוראת לנתבעת לפטר את התובע ועל כך השיבה: "זה החלטה שלכם [...] לא, ממש לא העצה שלי, אני חוזרת ואומרת, זאת לא העצה שלי" (עמ' 10 לתמלול מול שורה 6 ואילך).
61. לאחר שכל צד שב וחזר על עמדתו, הציע היועץ כדלקמן: "אז באמת, בואי נעשה זה, אנחנו נלך, כל דרך שאת אה, שאתם לא, אז אם את חושבת שאנחנו יכולים למצוא איזה שהוא מנגנון שיאפשר לשרגא לנהל את העסק, ולהחליט מי עובד ובאיזה... זה אחד. ואם לא, אז אפשר להיפרד בטוב" (עמ' 12 לתמלול מול שורה 1 ואילך).
62. הצעה זו, שכאמור, כללה את תשלום מלוא זכויותיו של התובע, זכתה למענה חיובי מטעם התובע ורעייתו וכך למעשה, הגיעה לסיומה מערכת יחסי העבודה הארוכה בין הצדדים.

17

### סיכום ביניים

63. מן המקובץ עולה, כי הנתבעת היתה מעוניינת בהמשך עבודתו של שי אצלה, ובאותו מקום פיסית, היינו, בסמיכות לתובע, וזאת משיקולים הקשורים באופן ניהול העסק; עוד עולה, כי טענתו של התובע, באמצעות רעייתו, על אודות הטרדה מינית, כלל לא בוררה לגופה, ותגובתו של היועץ היתה כי התובע רשאי להגיש תביעה בגין הטרדה מינית, אם רצונו בכך.
64. המסקנה המתבקשת היא, שהליך השימוע השיג מטרה אחת בלבד: דרכיהם של הצדדים נפרדו מאותו שלב והתובע קיבל את כל זכויותיו. למעשה, לא התקיים כל בירור של ממש בטענותיה החמורות של הנתבעת כלפיו וטענתו על אודות הטרדה מינית, כלל לא הועלתה לדין, ולו מינימלי. הנתבעת, עמדה על דעתה כי זכותה לנהל את העסק כראות עיניה, ובכלל זה, להחליט על המשך העסקתם של



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 עובדים ועל ניוודם בין סניפיה, בהתאם לצרכיה המסחריים, ואילו התובע, בשלו,  
2 שב וטען באופן נחרץ, כי הוא לא מתכוון לעבוד יותר במחיצת שי.
- 3 65. אין לנו אלא להניח, כי ככל שהטענות שהוטחו בתובע היו מבוררות באופן ראוי  
4 ואילו הנתבעת היתה שומעת את טענותיו המפורטות על אודות הטרדה מינית  
5 ועורכת בירור בעניין, כפי שהיא מחויבת לעשות על פי דין, ייתכן והתוצאה היתה  
6 שונה. כך או כך, הליך השימוע, שהתאפיין בהתנצחויות מילוליות בין היועץ לבין  
7 רעיית התובע, החטיא לחלוטין את מטרתו ולאור העובדה שכל צד התבצר  
8 בעמדתו - הנתבעת בזכותה להמשיך ולהעסיק את שי והתובע בסירובו הנחרץ  
9 להמשיך ולעבוד במחיצתו, הצדדים הגיעו למבוי סתום, מבחינת הבירור  
10 העובדתי שחייב היה להתבצע ביחס לטענות שהנתבעת העלתה כלפי התובע  
11 במכתב הזימון לשימוע ובטענתו של התובע כי הוטרד מינית ע"י שי.
- 12 66. אנו סבורים, כי העובדה שהצדדים הצליחו לצאת מהמבוי הסתום אליו נקלעו  
13 במהלך השימוע בזכות הפתרון הפרקטי שהוצע, חסך להם אומנם התדיינות  
14 נוספת ומיותרת בבית הדין, ואולם, לא יהיה נכון לקבוע כי משהושגה הסכמה,  
15 שוב אין טעם לדון האם נפלו בהליך השימוע פגמים אם לאו, כטענת הנתבעת.  
16 ונבהיר. ההסכמה שהושגה, לא היתה פרי של דיון מהותי שבעקבותיו הצדדים  
17 הגיעו, בצוותא חדא למסקנה משותפת בדבר היפרדותם זה מזה. הדינמיקה  
18 העקרה של שיחת השימוע, הובילה לכך שהתובע, שלא חפץ לסיים את עבודתו  
19 בנתבעת, נאלץ להסכים לסיים את העסקתו משהובהר לו, כי הדרישה  
20 האולטימטיבית שלו, שלא לעבוד במחיצת שי, נדחית.
- 21 67. למען הסר ספק נדגיש, כי אין חולק שהמעסיק רשאי לנהל את עסקו כמיטב  
22 הבנתו והכרתו. זוהי הפררוגטיבה הניהולית שלו, שעליה אין צורך להכביר  
23 מילים. אלא שלנוכח טענות על הטרדה מינית, היתה הנתבעת חייבת לבצע  
24 בדיקה עניינית ורק אחרי קבלת גרסתם המלאה של התובע ושל שי, לקבל  
25 החלטה מושכלת בנוגע להמשך עבודתם של השניים זה במחיצתו של האחר.  
26 בחקירתו בפנינו, נשאל שרגא ע"י בית הדין מדוע לא ניתנו לתובע דוגמאות  
27 קונקרטיות לטענות הקשות שהופנו כלפיו על מנת שיוכל להתגונן, והשיב:  
28 "הדברים לא היו חדשים לוי" (עמ' 38 לפרוטוקול מול שורה 5). בהמשך, לשאלת  
29 בית הדין, האם וכיצד נציגי הנתבעת נערכו לשימוע, הוסיף: "זה לא היה מקרים



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 שקרו לי הרבה, מעט מאוד אנשים עזבו אותי. אני לא כל כך בקיא ברזי ההתנהלות
- 2 והמהלכים, אני נסמכתי על ייעוץ שקיבלתי" (עמ' 38 לפרוטוקול מול שורות 11-12).
- 3 68. תוצאת הדברים היתה אפוא, כי הפתרון שנמצא היה פרקטי ומיידי, אך מניה
- 4 וביה פגע באופן חמור בזכות הטיעון של התובע מפני הטענות שהועלו כנגדו.
- 5 הנתבעת פטרה עצמה מלערוך בירור אמיתי עם התובע ביחס לטענות החמורות
- 6 שהופנו כלפיו מחד גיסא, ובאותה הזדמנות, נמנעה מלפעול בהתאם לסעיפים 6
- 7 ו- 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן – **החוק**) על מנת לברר את
- 8 תלונתו של התובע, שעמדה במרכז סירובו להמשיך ולעבוד עם שי באותה חנות.
- 9 69. שיקול נוסף שלקחנו בחשבון במסגרת קביעת הפיצוי הראוי הוא תקופת עבודתו
- 10 הארוכה מאוד של התובע אצל הנתבעת. אנו סבורים, כי מן הראוי היה
- 11 שהנתבעת תנהג אחרת עם עובד שהקדיש את כל חייו הבוגרים לעבודה
- 12 בשירותה. ההצעה כי העסקתו תסתיים וכי הוא יקבל את כל הזכויות המגיעות
- 13 לו, אין בה די. מדובר בהצעה שהינה בבחינת המינימום הנדרש בנסיבות העניין.
- 14 חובתה של הנתבעת לנהוג עמו אחרת בכל הקשור למתן זכות הטיעון מחד גיסא
- 15 ולבירור טענותיו בדבר הטרדה מינית, מאידך גיסא, נגזרת לא רק מהוראות
- 16 הדין והפסיקה, אלא גם מחובתה המוסרית כלפי עובד כה ותיק.
- 17 70. למותר לציין, כי גם הנתבעת עצמה היתה מפיקה תועלת של ממש מעריכת בירור
- 18 מעמיק ורציני, במסגרת מאמציה להנהיג שיטות עבודה אחרות, אלא, שבאופן
- 19 בו התנהלו הדברים, היא ויתרה, שלא בטובתה, על זכות, שהיא גם חובה
- 20 המוטלת עליה על פי דין, לרדת לשורש העניין בנוגע לטענות בדבר הטרדה מינית,
- 21 במטרה לשרש תופעות דומות בעתיד ולהנהיג תרבות עבודה מתוקנת.
- 22 71. לאור כל האמור לעיל, החלטתנו להנחות עצמנו בהתאם לכלל שנפסק בע"ע
- 23 456/06 **רבקה אלישע – אוניברסיטת תל אביב** [פורסם בנבו] (25.5.2009) ובע"ע
- 24 ע"ע (ארצי) 43380-06-11 **פלוני – פלונית** [פורסם בנבו] (9.12.2014), ולפסוק פיצוי
- 25 שמגלם מכפלה של משכורתו החודשית של התובע ב- 12 חודשים, וזאת בשים
- 26 לב לתקופת עבודתו הארוכה של התובע.
- 27 72. לפיכך, אנו פוסקים לתובע בגין אי עריכת שימוע כדין את מלוא הפיצוי שתבע
- 28 בגין רכיב זה בסך של 172,728 ₪.
- 29



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 41811-10-15

1

2

3

**הטרדה מינית**

4 73. לאחר ששמענו את עדויות הצדדים, החלטתנו לקבל את גרסתו של התובע

5 לאירועים שהתרחשו לטענתו בעניין ההטרדה המינית, ולהלן נימוקינו.

6 74. סקרנו בפתח פסק הדין את טענותיו של התובע ואת טענות ההגנה של הנתבעת

7 אשר התמקדו בכך שהתובע לא הוכיח את טענותיו וכי אין לתת אמון בגרסתו.

8

9

**אשר להכרעתנו –**

10 75. האומנם כל שהוכח בפנינו הוא כי שי ביצע מעשה קונדס בתגובה לפרובוקציות

11 מצדו של התובע? התשובה לכך היא לאו מוחלט, ולהלן נימוקינו.

12 76. נזכיר מושכלות ראשוניים. תכליתו של החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח -

13 1998 (להלן – החוק למניעת הטרדה מינית) כפי שנקבעה בסעיף 1, הינה להגן על

14 כבודו של אדם, חירותו ופרטיותו ולקדם שוויון בין המינים. נניח להלן את

15 התשתית הנורמטיבית.

16 77. סעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית מגדיר, בין היתר, מה היא הטרדה מינית,

17 כדלקמן:

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

19 (1) סחיטה באיומים [...];

20 (2) מעשים מגונים [...];

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

22 אינו מעוניין בהצעות האמורות;

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

24 אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;

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

26 לרבות נטייתו המינית;



## בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

78. אשר לנטל ההוכחה בתביעה שעילתה הטרדה מינית, נפסק כי נטל ההוכחה  
 1 במשפט אזרחי, שעילתו הטרדה מינית, הוא כנטל ההוכחה הדרוש בתביעה  
 2 אזרחית, ולא יותר. לפתחו של המתלונן על הטרדה מינית מונחת בעיית הוכחת  
 3 התביעה והבאת ראיות שאכן בוצעה הטרדה מינית, כאשר מטבע הדברים לרוב  
 4 מתרחשות פגיעות אלו במעמד אינטימי וללא עדים [השוו: ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית  
 5 – אלמוני (26.3.08)].  
 6
79. בעניין פלונית, בחן בית הדין הארצי את הבעיות היסודיות העומדות בפני מי  
 7 שטוענת להטרדה מינית, וביניהן בעיית הוכחת התביעה. קרי, הבאת ראיות  
 8 להוכחת המעשה המיני; הקשר הסיבתי בין ההטרדה המינית לפגיעה; זהות  
 9 המטריד והקשר למעביד; היקף אחריותו של מעביד ועוד. בהקשר זה נקבע כי:  
 10
- 11 **"יש להכריע באשר למידת נטל ההוכחה הראשוני המוטל על המתלוננת מאחר**  
 12 **והטרדה מינית היא גם עבירה פלילית על פי סע' 15 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.**  
 13 **יש הטוענים שעל העובדת המתלוננת רובץ נטל הוכחה מוגבר שהרי מדובר בעבירה**  
 14 **פלילית שהיא גם עילה אזרחית. דעה זו אינה מקובלת עלי. בעניין זה יש להפריד בין**  
 15 **נטל ההוכחה במשפט האזרחי לבין נטל ההוכחה במשפט הפלילי"**
80. בעניין ע"ע (ארצי) 49900-08-15 פלונית – אלמוני [פורסם בנבו] (8.12.16) נקבע  
 16 עוד כי בהערכת מהימנות של נפגעי הטרדה מינית, יש להחיל כללים ראיתיים  
 17 ייחודיים. כללים אלו נסקרו, ופורטו לא זה מכבר בפסק דינו של בית המשפט  
 18 העליון בע"א 7426/14 פלונית - עו"ד אורי דניאל [פורסם בנבו] (14.3.16) (להלן  
 19 – **עניין אורי דניאל**) (על אף שבמקרה זה בסופו של יום נדחו טענותיהן של  
 20 המתלוננות), בין היתר חזר והדגיש בית המשפט כי:  
 21
- 22 **"להסרת ספק נחזור ונאמר: כבישת העדות, התפתחות הגרסה, קיומן של סתירות**  
 23 **מסויימות, והתנהגות "לא רציונאלית" של נפגעת עבירת מין – כולם מאפיינים**  
 24 **מוכרים שיש לבחון אותם בזהירות וברגישות, ולא לזקוף אותם באופן מיידי לחובת**  
 25 **המתלונן או המתלוננת. גם קיומו של מניע זר איננו בהכרח שומט את הקרקע תחת**  
 26 **מהימנות הגרסה."**
81. בע"ע 56858-12-15 **צברי ואח' נ' ANITHE DSOUZA** (31.12.17) (להלן – **ענין**  
 27 **צברי**), פסק בית הדין הארצי, תוך שהוא מצטט מתוך פסק הדין בעניין אורי  
 28 דניאל, כי בכל הקשור להערכת עדות מתלונן בעבירת מין או הטרדה מינית,  
 29 עושה בית הדין שימוש במבחנים מיוחדים ומקלים שפותחו להערכת משקל  
 30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

1 העדות, וזאת, נוכח העובדה שמלאכת ההוכחה של עבירות מין כרוכה במורכבות  
2 מיוחדת. וכך צוטט בפסק הדין:

3 "להבדיל מעבירות אחרות, הדיון בעבירות מין מצריך במקרים רבים  
4 הידרשות לשאלה אם אכן נעברה עבירה (corpus delicti) להבדיל משאלת  
5 זיהויו של מבצע העבירה. בנוסף, מטבע הדברים, רוב עבירות המין מתבצעות  
6 בסתר, בנוכחות הפוגע והנפגע בלבד. על כן, הרשעה בעבירות מין תלויה  
7 פעמים רבות במהימנות שיעניק בית המשפט למתלונן מחד גיסא ולנאשם  
8 מאידך גיסא, בבחינת "מילה נגד מילה". בכך לא תם הקושי, שכן עבירות מין  
9 מתאפיינות גם בכך שהן נוטות להותיר אצל הקורבן חותם בדמות רגשות  
10 שליליים עזים ובהם חשש, אשמה ובושה. האירוע עצמו הוא טראומטי ויש  
11 לכך השלכות על אופן התנהגותו ותפקודו של נפגע העבירה "בזמן אמת" ועל  
12 יכולתו לתאר את האירוע בדיעבד, כאשר במקרים לא מעטים האירוע נותן את  
13 אותותיו בדפוסי התנהגותו של נפגע העבירה גם בחלוף זמן רב".

14 82. בעניין צברי הנ"ל, שב בית הדין והפנה לפסיקה קודמת שלו (ע"ע (ארצי)  
15 49900-08-15 פלונית נ' אלמונית (8.12.16) (להלן: ענין פלונית)), בה נקבע כי  
16 גם בהערכת משקל עדות בעל דין בהליך אזרחי, שטען שנפגע ממעשה הטרדה  
17 מינית, יש ליישם מבחנים ייחודים ומקלים. בית הדין הארצי הפנה לעקרונות  
18 שגובשו ע"י בית המשפט העליון בעניין אורי דניאל, תוך שהוא מצטט  
19 כדלקמן:

20 "כידוע, בהתאם לפסיקה, יש להחיל כללים ראיתיים ייחודיים  
21 בהערכת מהימנות של נפגעי הטרדה מינית. עמד על כך בהרחבה  
22 בית המשפט העליון בעניין אורי דניאל, בו סקר את הכללים  
23 הייחודיים לאופן בחינת הראיות בתביעות מעין אלה, והטעמים  
24 העומדים ביסודם (ע"א 7426-14 פלונית – אורי דניאל (14.3.2016)  
25 ונסתפק במובאה קצרה:

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

31 הוא הדין בנוגע לאי הגשת תלונה במשטרה אודות הטרדה  
32 המינית, שגם אותה אין לזקוף לחובת המתלוננת על הטרדה מינית  
33 בעבודה, והעובדה שנמנעה מלהגיש תלונה במשטרה אינה גורעת  
34 ממהימנותה [עניין אורי דניאל, סעיף 8 לפסק הדין; ע"ע (ארצי)



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 41811-10-15

1 **274/06 פלונית – אלמוני (26.3.2008).** נציין, כי איננו מקבלים את  
 2 **גישתו של בית הדין האזורי כי אין שוני בין הגשת תלונה במשטרה**  
 3 **על כל הכרוך בכך לבין הגשת תביעה אזרחית בגין הטרדה מינית.**  
 4 83. בית הדין הארצי הדגיש עוד בעניין פלונית, תוך הפנייה לעניין אורי דניאל, כי:  
 5 **"אותם כללים ייחודיים שלאורם יש לבחון את גרסת המתלוננת במקרה של**  
 6 **טענה להטרדה מינית אינם כללים גורפים שבכוחם לגבור על כל פגם בעדות**  
 7 **ולייחס מהימנות לכל מתלונן, אלא בכללים שנוצרו על רקע הכרה במציאות**  
 8 **מורכבת ונועדו לסייע בחשיפת האמת העובדתית".** ברוח זו נקבע גם  
 9 בעניין אורי דניאל כי –

10

11 **"בהיעדר מהימנות בסיסית לליבת גרסתו של המתלונן בעבירת**  
 12 **מין, לא תועיל לו גם הגישה הגמישה ביותר לדיני הראיות.**

13

...

14 רשימת ההלכות עשויה לאפשר התגברות על מכשולים ראיתיים  
 15 רבים, אשר במצב הדברים הרגיל יעמדו לרועץ בפני עד המשמיע  
 16 את גרסתו. כל זאת מותנה בכך שבית המשפט מצליח לזהות בדבריו  
 17 של המתלונן גרסה מגובשת העומדת בפני עצמה. אין בכוחן של  
 18 ההלכות להקנות למתלונן עדיפות אפריורית על פני הצד השני,  
 19 ולסייע ביצירת מהימנות בסיסית, יש מאין, במקום שהיא לא עולה  
 20 מתוך גרסתו של המתלונן עצמו. ההלכות הראייתיות הייחודיות  
 21 בעבירות מין דומות ל'ארגז כלים' המסייע לשיפוץ, לייצוב ולביצור  
 22 פגמים במבנה קיים, אך לא ניתן להפוך אותן לחומרי בנייה שמהם  
 23 מורכב המבנה עצמו".

24

25 84. בית הדין הארצי פסק עוד, כי בהתאם למתווה שהוצע בפסק הדין הנ"ל ע"י כב'  
 26 השופט ג'ובראן, יש לבחון "האם בעדותו של מתלונן בעבירות מין, על אף  
 27 ההנחות הראייתיות המסוימות להן הוא זוכה – עדין ניצב גרעין של אמת,  
 28 או סיפור ברור ויציב שיש בו בכדי לתאר את הטרדומה הקשה שהייתה  
 29 מנת חלקו (מתוך ע"פ 9809/08 לזרובסקי נ' מדינת ישראל (25.11.10).

30

**ולענייננו -**

31 85. האם, כטענת הנתבעת, מהימנותו הבסיסית של התובע נשללה לאור השוני  
 32 בגרסאותיו עליו הצביעה הנתבעת בסיכומיה? התשובה לכך שלילית, וננמק.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

86. ראשית, יאמר כי עדותו של התובע היתה סדורה וכנה, ותשובותיו ניתנו באופן ספונטני מבלי לנסות להאדיר או להעצים את האירועים שתוארו על ידו בכתב התביעה ובתצהיר. בחקירתו, השיב בצורה פשוטה וישירה והתשמנו כי המעמד, בו נאלץ לשוב ולתאר את האירועים שחוה, היה לו קשה (עמ' 8 לפרוטוקול הדיון מול שורה 13-15). התובע שב בעדותו על אותם פרטים בדיוק שעליהם העיד בתצהירו, ולא היסס להשיב בכנות כי למעשה לא ראה את שי שולף את איבר מינו, כי אם רק שולח יד לרוכסן מכנסיו על מנת לעשות כן (עמ' 8 לפרוטוקול מול שורה 22 ואילך).
87. טענת הנתבעת כי מדובר בסתירות מהותיות בעדותו של התובע בבית הדין ביחס למתואר בתצהירו, אין לה על מה שתסמוך, ואנו דוחים אותה. כאמור לעיל, בהתאם להלכה שקנתה לה שבת בכל הנוגע לעדויות של קורבנות עבירות מין, נקוטה גישה מקלה, וזאת מטעמים מובנים. ציפיית הנתבעת כי יהיה דיוק של 100% בנוגע לתיאור המעשים המיניים עצמם בכל אחת מגרסאותיו של התובע, היא דרישה שאבד עליה הכלח. כאמור לעיל, בתצהירו ובעדותו של התובע בפנינו, קיים גרעין עובדתי אחיד, שלא השתנה: שי שלף או עמד לשלף את איבר מינו אל מול התובע ואמר לו את הדברים שצוטטו לעיל.
88. אכן, קיימים הבדלי גרסאות אצל התובע ביחס לשאלות כגון: היכן בדיוק ישב או עמד כל אחד מהצדדים בחנות בשעת האירוע, או האם שי הספיק לשלף את האיבר ממכנסיו לחלוטין או היה מאוד קרוב לכך, ואולם, אנו סבורים, כי בנסיבות העניין, שעה שעסקינן בטענה על אודות הטרדה מינית, מדובר בפרטים זניחים ביחס לגרעין האמת העקבי שעובר כחוט השני בעדותו של התובע.
89. כך גם ביחס לשאלת ב"כ הנתבעת האם קדמו למעשה המתואר חילופי דברים בין התובע לבין שי. העובדה שהתובע לא זכר מה קרה קודם לכן, אין בה, כשלעצמה, כדי לשמוט את הקרקע מתחת לגרסתו. הוא הדין לגבי תגובתו של התובע לאחר מעשה. לשאלת ב"כ הנתבעת האם היה נסער או צעק, השיב שהוא התרגש אך לא צעק (עמ' 10 לפרוטוקול מול שורה 26 ואילך).
90. הנחותיה ותובנותיה של הנתבעת ביחס לאופן שבו אדם שהותקף מינית אמור להתנהג, נדחות על ידינו בהיותן חסרות כל בסיס ובהיותן לא פחות מאנכרוניסטיות. להלן מספר דוגמאות נבחרות מסיכומיה של הנתבעת:





**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 41811-10-15**

- 1 (א) ההנחה שאדם שהותקף מינית "לבטח יזכור האם היו אנשים  
2 בסביבה", "לבטח יזכור האם היו חילופי דברים לפני ואחרי";
- 3 (ב) ההנחה כי במהלך האירוע או בסמוך לאחריו הוא יצעק ו"יגיב בסערת  
4 רגשות";
- 5 (ג) ההנחה כי "לא יעלה על הדעת כי לא היה אף אדם בסביבה ששמע או  
6 ראה";
- 7 (ד) ההנחה כי לא ייתכן שמצלמות האבטחה לא קלטו את האירוע הנטען;  
8 (ה) העובדה שהתובע לא הגיש תלונה במשטרה, אלא רק התלונן בפני שרגא;  
9 (ו) ההנחה, כי לו היה אמת בטענת התובע להתרחשותו של אירוע כה חמור,  
10 הדבר היה חייב להתגלות ליתר העובדים ולהנהלת הנתבעת;
- 11 (ז) ההנחה שהתובע לא הצליח להביא כל ראיה חיצונית שתתמוך בגרסתו,  
12 למרות שמדובר בעובד ש"הקליט בעבר ואסף ראיות", כהגדרת הנתבעת;
- 13 (ח) ההנחה כי הואיל ושי אינו בעל נטיות מיניות הומוסקסואליות, הרי שגם  
14 אם ל"מעשה הקונדס" יש לכאורה אופי מיני, הדבר אינו מתאים להטרדה  
15 מינית בהקשר ליחסים שבין שני גברים בעלי אותה נטייה מינית, אלא  
16 לחילופי דברים בין שני גברים הנמצאים בעימות (סעיפים 179-180  
17 לסיכומי הנתבעת);
- 18 91. לא ברור לנו על סמך מה נטענו ההנחות הנ"ל ונסתפק בכך שאנו דוחים אותן  
19 אחת לאחת בהיותן בלתי מבוססות. נשוב ונזכיר, כי בכל הקשור לעדויותיהם  
20 של נפגעי עבירות מין ונפגעי הטרדה מינית, בתי המשפט אימצו זה מכבר גישה  
21 שהוגדרה ע"י בית המשפט העליון כ"מובלעת ראייתית" (ע"פ [5582/09 פלוני נ'](#)  
22 **מדינת ישראל** [פורסם בנבן] (20.10.2010)).
- 23 92. מפאת חשיבות הדברים והקשרם לענייננו, אביאם כלשונם, מפיו של השופט  
24 יצחק עמית:
- 25 "יודגש כי "המובלעת הראייתית" המיוחדת לעבירות מין אינה "הנחה" שבית  
26 המשפט עושה לנפגעי עבירות מין, ואין מדובר בריכוך או בהנמכה של הרף  
27 הראייתי "מעבר לכל ספק סביר" כנדרש להרשעה בפלילים. הדברים נובעים  
28 מהבנה והכרה של בתי המשפט באופי המיוחד של העבירה, בין היתר, בעקבות  
29 ידע מקצועי וניסיון נצבר של שנים רבות של העוסקים והמטפלים בנפגעי  
30 עבירות מין..."
- 31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

ובהמשך –

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

"נפגעים אלו סובלים פעמים רבות מטראומות 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 הטראומתית 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.).

93. כך במישור הפלילי. במישור האזרחי, בו עסקינן, ואשר בו רף ההוכחה נמוך

יותר, יש לאמץ גישה זו בבחינת קל וחומר.

94. 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 המוטרדת 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').

95. 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](#).



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 41811-10-15**

- 1 **96. התייחס לכך בית הדין הארצי בפרשת פלונית בקובעו:**
- 2 **"מבחינה משפטית אין הגדרה אחת אוניברסלית מקובלת ומוסכמת למונח**
- 3 **"הטרדה מינית". יש מדינות בהן החקיקה כוללת הגדרה קצרה וצרה, ויש**
- 4 **שבהן הגדרה רחבה.**
- 5 **ובהמשך:**
- 6 **"... בעניין זה כבר נקבע, כי בגדרו של המושג "הטרדה מינית" נכללים סוגים**
- 7 **שונים של מעשים אסורים וקיימת קשת רחבה של מקרים במדרג חומרה שונה**
- 8 **(עש"מ 11025/02 אייזר – מדינת ישראל, פ"ד נו(5) 541, 553)."** (פסקה 35
- 9 **לפסק הדין).**
- 10
- 11 **97. נדגיש באופן ברור, כי אנו סבורים, שהגיעה העת לשרש את השיח על "דרך**
- 12 **נכונה", "רצויה", או "מקובלת" להתמודדות של נפגעי הטרדה מינית. לכל נפגע**
- 13 **מבנה אישיות ודרך התמודדות משלו והשיח אינו צריך לעסוק בשאלה מהו**
- 14 **הפרופיל הרצוי של נפגע. החלטתו של התובע להתלונן רק בפני מעסיקו ולא**
- 15 **להגיש תלונה למשטרת ישראל, כמו גם העובדה שלא צעק ולא שיתף את כל**
- 16 **הסובבים אותו בחוויה שעבר, אינם יכולים לעמוד לו לרועץ ולאין את גרסתו.**
- 17 **והעובדה שהגיב כפי שהגיב לסיטואציה אליה נקלע, לא צריכה לעלות בקנה אחד**
- 18 **עם ציפיותיה של הנתבעת ביחס למהי התגובה הראויה של אדם שחווה הטרדה**
- 19 **מינית במקום העבודה.**
- 20 **98. ביחס לטענת הנתבעת, לפיה עדותו של התובע היתה כבושה והועלתה לראשונה**
- 21 **בכתב התביעה, שעה שבהליך השימוע לא היה לכך זכר, ראינו לדחות את הטענה**
- 22 **גם במישור העובדתי, שכן, כפי שעולה בבירור מהתמלול, רעיית התובע**
- 23 **התייחסה לעניין הטרדה המינית באופן מפורש. תגובתו של יועץ הנתבעת**
- 24 **היתה, כי היא יכולה להגיש תביעה בגין הטרדה מינית.**
- 25 **העובדה שהתובע או רעייתו לא פירטו במהלך השימוע את כל מעשי הטרדה**
- 26 **המינית, שלימים מצאו את ביטויים בכתב התביעה, והעובדה שהתובע לא פירט**
- 27 **בחקירתו הנגדית את המעשים, אין בה ולא כלום, ונבהיר. במהלך השימוע, כלל**
- 28 **לא ניתנה לו או לרעייתו האפשרות להתייחס בפירוט לטענותיו, ואילו בחקירתו**
- 29 **הנגדית, התובע השיב לשאלות שנשאל ולא הוסיף פרטים שממילא הופיעו**
- 30 **בתצהירו. למותר לציין, כי אין כל חובה על התובע לפרט במהלך עדותו**
- 31 **מיוזמתו פרטים שכתב באופן מפורט בתצהירו. מרגע שהפרטים קיבלו ביטוי**
- 32 **בתצהיר וניתנה לצד שכנגד האפשרות לחקור עליהם בחקירה נגדית, התובע יצא**



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

1 ידי חובתו. במקרה של טענות בדבר הטרדה מינית עם תיאורים מביכים וחלקם  
 2 כוללים תיאורים גרפיים, בוודאי שהנחה זו נכונה שבעתיים.  
 3 99. כאמור, גם מבחינה עובדתית, אין לקבל את טענת הנתבעת, כי מדובר בעדות  
 4 כבושה של התובע. כאמור לעיל, הטענה הועלתה ע"י רעיית התובע במהלך  
 5 השימוע וזכתה לתגובה, שבלשון המעטה, ניתן להגדירה כלא ראויה. הנתבעת  
 6 לא עשתה כל מאמץ, ולו מינימלי, לתת לכך מקום בהליך השימוע, והדבר תמוה  
 7 לאור העובדה שסירובו העיקש של התובע להמשיך ולעבוד במחיצת שי, נבע  
 8 לדבריו מכך שהוא הוטרד על ידו מינית.

9

### גרסת התובע

10  
 11 100. נציין, כי החלטנו לבכר את גרסת התובע על פני גרסת הנתבעת לא רק  
 12 בזכות הרושם החיובי שהותירה בלבנו עדותו, אלא גם כי מצאנו חיזוק לאותות  
 13 אמת בגרסתו בראיות אחרות, ונפרט: התובע העיד, ועדותו לא נסתרה, כי בשלב  
 14 מסוים, כשכבר לא יכול היה לשאת את המעשים, שיתף את רעייתו, אשר הלינה  
 15 על כך בפני שרגא; שרגא עצמו העיד כי הדבר הובא לידיעתו והוא מצא לנכון  
 16 לנזוף בשי ולהתריע בפניו לבל יחזור על המעשה עם הגזר וכוס הדבק;  
 17 בהקשר זה, נציין, כי אנו דוחים את טענת הנתבעת כי האירוע עם הגזר, אינו  
 18 יותר מאשר מעשה קונדס שארע על רקע האווירה המתוחה ששררה בין התובע  
 19 לבין שי.  
 20 ראשית, סבורים אנו, כי תיאור המעשה אינו הולם את המונח "מעשה קונדס"  
 21 במקום העבודה, שבו הנתבעת הקפידה לעשות שימוש מוגבר בכתבי טענותיה.  
 22 מעשה קונדס מוגדר במילון כמעשה שובבי, ליצני, תעלול, מעשה משובה  
 23 (אברהם בן שושן, המילון החדש, הוצאת קרית ספר בע"מ (1991)). מעשה קונדס  
 24 הנו בעל קונוטציה חיובית אפוא, ובוודאי שאינו הולם סיטואציה עימותית כה  
 25 קשה, כמו זו שאפיינה את מערכת היחסים בין התובע לבין שי, מערכת יחסים  
 26 שקללה גידופים, קללות, הצקות, התעמרות והטרדה מינית.  
 27 המונח מעשה קונדס אף אינו מתיישב עם עדותו של שרגא עצמו, לפיה זימן את  
 28 התובע לשיחת נזיפה והתרה בו לבל ישוב הדבר; המונח מעשה קונדס אף עומד  
 29 בסתירה חזיתית לטענותיה של הנתבעת עצמה בסיכומיה, לפיה יש לראות



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 במעשה לכל היותר, כהפרת משמעת או למצער, כהטרדה מינית ברף הנמוך  
2 ביותר.
- 3 101. חיזוק נוסף לגרסתו של התובע מצאנו בעובדה, שאין עליה חולק, כי  
4 בעקבות התלונה שהוגשה לשרגא, התובע הועבר לעבוד בחנות אחרת והפרדת  
5 הכוחות בינו לבין שי, אפשרה שקט תעשייתי. הנתבעת טענה, כי מדובר  
6 בשיקולים עסקיים וניהוליים שלה, שאינם קשורים באופן כלשהו למעשה  
7 שארע, ואולם, לא הניחה תשתית ראייתית מספיקה כדי לסתור את טענת  
8 התובע, כי המעבר נבע מהעימות בינו לבין שי.
- 9 102. אל מול טענת הנתבעת, לפיה התובע בדה את מעשי ההטרדה המינית  
10 מלבו, קיימות ראיות המחזקות דווקא את גרסתו, נפרט אותן להלן.
- 11 103. כאמור לעיל, נושא ההטרדה המינית עלה במסגרת שיחת השימוע ודברי  
12 יועץ הנתבעת כי היו לו ולנציגי הנתבעת שיחות ממושכות עם שי, וכי הם קבעו  
13 לוח זמנים של 3 חודשים לתקופת ניסיון, מחזקות אף היא את גרסת התובע,  
14 לפיה הוא פנה והלין על מעשיו של שי בפני שרגא. הדבר בוודאי שאינו מתיישב  
15 עם טענת הנתבעת, כי כל מה שהוכח שקרה הוא אותו מעשה קונדס חד פעמי.
- 16 104. גם התיאור מטעם היועץ ומטעם שרגא במהלך השימוע ביחס לאישיותו  
17 של שי ולהליך הטיפולי העמוק שהוא עובר בעקבות התנהגותו, מתיישב יותר עם  
18 גרסת התובע לכך שהיו אירועים חריגים ולא מעשה משובה ילדותי וחד פעמי.
- 19 105. מאידך, ובדומה לאופן בו התרחש הליך השימוע, כל הטענות הקשות  
20 שהנתבעת הפנתה כנגד התובע, לא גובו בראיות כנדרש, לרבות הטענה, כי הוא  
21 זה שהטריד את שי, סיכן את שלומם של יתר העובדים, הנהיג "טרור של ממש"  
22 במקום העבודה וכיוצא בביטויים ובתיאורים נוספים, בהם נעשה שימוש בכתבי  
23 הטענות. גם אם נקבל על עצמנו את ההנחה כי מערכת היחסים העכורה בין  
24 השניים לא נבעה אך ורק מהתנהגותו של שי, ולתובע היה חלק מסוים בכך, אין  
25 בידינו להלום ולו במעט את התיאורים שהוצמדו להתנהגותו של התובע במכתב  
26 הזימון לשימוע ובתצהירי עדי הנתבעת. למעשה, לא הונחה כל תשתית ראייתית  
27 של ממש לכך שהתובע הוא זה שהטריד את עובדי הנתבעת ואת שי, התעמר  
28 בהם, ואף הגדיל לעשות והנהיג "טרור של ממש". טענות אלה, כך התרשמנו,  
29 נועדו לשמש כמשקל נגד לטענותיו החמורות של התובע כלפי ההטרדות להן היה  
30 חשוף ממצדו של שי. יש לציין בהקשר זה את עדותו של שרגא בפנינו, שהעיד:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

- 1 "הוא איים, כעדות שמיעה, אני לא שמעתי במו אוזני על אחת העובדות" (עמ' 2  
 2 35 לפרוטוקול מול שורה 30). בהמשך עדותו, סיפר כי ידע שהתובע נהג לעקוב  
 3 אחרי אחת העובדות בשם רחל, וכשנשאל מה עשה עם המידע הזה, השיב:  
 4 "כלום" וכשנשאל מדוע לא זימן אותה ועובדת נוספת שיכלה להעיד בעניין לבית  
 5 הדין, השיב כי הן פחדו וכי הנתבעת החליטה שלא מזמנים אותן כי אין צורך  
 6 (עמ' 36 לפרוטוקול מול שורה 14, 16 ו-20).
- 7 106. כך או כך, בוודאי שאין לקבל כל הצדקה, תהא אשר תהא, למעשי  
 8 הטרדה מינית במקום העבודה ואין בעובדה שהיו מתחים ועימותים בין השניים  
 9 אף כדי להוות הקלה או התחשבות בנסיבות.
- 10 107. מכל הנימוקים דלעיל, מצאנו לבכר את גרסת התובע אשר היתה אמינה,  
 11 קוהרנטית והתיישרה עם יתר הפסיפס העובדתי והראייתי שנפרש בפנינו.
- 12 108. לא נסיים מבלי להתייחס לטענת הנתבעת, כי גם אם יוחלט כי מדובר  
 13 בהטרדה מינית, יש לסווג אותה כהטרדה ברף הנמוך של מנעד ההטרדות  
 14 המיניות.
- 15 מעשיו של שי, כפי שהוכחו ע"י התובע, כללו אמירות, התבטאויות ומעשים של  
 16 ממש בעלי גוון מיני מובהק, שחורגים ממעשי משובה או שניתן להצדיקם בכך  
 17 שבאו כתגובה להתגרות קודמת של התובע בשי. אמירות ומעשים אלה חרגו  
 18 באופן מובהק גם ממתחם של גסות רוח גרידא.
- 19 מעבר לכך, בניגוד לטענת הנתבעת, אין צורך להוכיח כי למטריד היתה כוונה  
 20 מינית כלשהי כלפי המוטריד ולכן גם אין כל רלוונטיות לנטיותיו או העדפותיו  
 21 המיניות או לעובדה שהוא איש משפחה למופת, או לא, והדיון שהנתבעת נגררה  
 22 אליו בסיכומיה בעניין זה, מיותר לחלוטין.
- 23 הטרדה מינית יכולה ללבוש צורות שונות, וגם יצירת אווירה מטרידה במקום  
 24 העבודה ע"י שימוש חוזר ונשנה באמירות בעלות אופי או גוון מיני, ובוודאי ע"י  
 25 עשיית מעשים של ממש, כפי שהוכח במקרה שלפנינו, תיחשב כהטרדה מינית  
 26 שמעכירה את סביבת העבודה ופוגעת בכבודם של יתר העובדים.
- 27 לאור כל האמור לעיל, אנו פוסקים, כי התובע הוכיח כי נחשף למעשי הטרדה  
 28 מינית מצדו של שי ונפנה כעת לבחון את אחריותה של הנתבעת.
- 29



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 41811-10-15**

1

2

3

**אחריות הנתבעת**

- 4 109. אחריותו של מעסיק למעשיו של אחד מעובדיה בנוגע למעשי הטרדה  
 5 מינית המופנים כלפי עובד אחר, קמה מכוח החוק ומכוח תקנות למניעת הטרדה  
 6 מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1988 (להלן – **התקנות**), שהותקנו מכוחו. סעיף  
 7 לחוק קובע את חובת המעסיק לנקוט באמצעים סבירים בנסיבות העניין, כדי  
 8 למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ואילו סעיפים 6 ו-7  
 9 לתקנות, מסדירים את הדרך לבירור תלונה או מקרה של הטרדה מינית ואת  
 10 הטיפול בהם.
- 11 110. פסיקותיו של בית הדין הארצי לעבודה יצקו תוכן להוראות החוק הנ"ל,  
 12 ובין היתר נקבע, כי על המעסיק לדאוג לכך, כי עובדיו יהיו חופשיים מהטרדה מינית  
 13 בעבודה וכי חובתו לשמור על כבודם ולהגן על פרטיותם. עוד נפסק, כי חובה זו נובעת מחוזה  
 14 העבודה בין הצדדים ומהחובה המוטלת עליהם לקיימו בתום לב; מהזכויות שנקבעו בחוק  
 15 יסוד: כבוד האדם וחירותו; מתקנת הציבור ומסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (דב"ע  
 16 נ/3-293 פלונית - חב' אלמונית בע"מ (14.10.97)).
- 17 111. משקבענו, כי מנהל הנתבעת ידע על המתרחש בין שי לבין התובע, עלינו  
 18 לבחון, האם פעל בהתאם לחובתו בדין.
- 19 112. הובהר, כי נושא ההטרדות הועלה ע"י התובע ורעייתו בפני שרגא וגם  
 20 בפני היועץ, כפי שהדברים קיבלו ביטוי בדבריו בתמלול שיחת השימוע. היועץ  
 21 הזכיר לרעיית התובע, כי שוחח עם התובע פעמים רבות על כך. אכן, לא הוצגו  
 22 בפנינו ראיות לגבי תוכנה של כל אחת מהשיחות שניהלו התובע ורעייתו עם  
 23 השניים, ואולם, החלטתה של הנתבעת להעביר את התובע לחנות אחרת ברחי'  
 24 קיבוץ גלויות, הרחק משי, נועדה להפריד בין השניים, כפי שאכן קרה. התובע  
 25 עצמו טען בכתב התביעה מטעמו, כי הסכים למעבר, וניתן להניח שבשלב הזה,  
 26 העניין בא על פתרונו, לשביעות רצונם של כל הצדדים.
- 27 113. בשל אילוצי הנתבעת ושיקוליה העסקיים, היא החליטה מקץ שנתיים  
 28 ימים להעביר גם את שי לחנות בה עבד התובע, והחלטה זו היא שיצרה את  
 29 המשבר לאור סירובו של התובע לעבוד במחיצתו של שי. סבורים אנו, כי במקרה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

1 זה, היה על הנתבעת ועל מנהליה לבחון בקפידה מה עשויות להיות ההשלכות  
 2 של צעד שכזה מבחינת התובע, גם אם מדובר בצעד מתחייב מבחינה עסקית.  
 3 114. בוודאי שהיה על הנתבעת, ועמדנו על כך בפרק הדן בהליך השימוע, לרדת  
 4 לחקר העניין, משעה שרעיית התובע העלתה את הנושא כגורם היחיד להתנגדותו  
 5 של התובע לעבוד במחיצתו של שי. הנתבעת ניהלה את הליך השימוע כפי  
 6 שראתה לנכון, והתוצאה היא, כי תלונותיו הקשות של התובע, לא קיבלו כל  
 7 מענה. מכאן, למעשה נוצרה זיקה הדוקה בין המחדל באופן בו התנהל השימוע,  
 8 לבין המחדל שנוצר מניה וביה בטיפול בתלונותיו של התובע על אודות הטרדה  
 9 מינית. הנתבעת החליטה להציע פתרון פרקטי של סיום יחסי העבודה עם התובע  
 10 ותשלום כל זכויותיו ובכך פטרה עצמה מהצורך לקיים בירור בתלונותיו של  
 11 התובע. בירור שלא נעשה בזמן אמת, כשנתיים קודם לכן, בשל הפתרון הפרקטי  
 12 שנמצא להעביר את התובע לעבוד בחנות אחרת. התוצאה שהתקבלה לבסוף,  
 13 היא כי מחדלה של הנתבעת לרדת לשורש העניין, הוביל לסיום מערכת יחסי  
 14 עבודה ארוכה מאוד, שלא בטובת התובע.  
 15 115. לאור האמור לעיל, אנו מקבלים את טענת התובע, כי הנתבעת לא נהגה  
 16 בהתאם לחובותיה בדין בכל הקשור לבירור תלונתו על אודות הטרדה מינית  
 17 (סעיף 6 לתקנות) ולטיפול בה (סעיף 7 לתקנות). לאור קביעתנו זו, התובע זכאי  
 18 לקבלת פיצוי כספי.

19

### 20 הפיצוי הראוי

21 116. התעקשותו המובנת של התובע שלא לעבוד במחיצתו של שי, ואופן  
 22 התנהלותה של הנתבעת בנוגע לתלונות על אודות הטרדה מינית במסגרת הליך  
 23 השימוע הפגום, שלובים זה בזה ומזינים זה את האחר.  
 24 117. לפיכך, בבואנו לקבוע את הפיצוי המתאים, לקחנו בחשבון כי כבר פסקנו  
 25 לתובע פיצוי גבוה בגין הפגם שנפל בהליך השימוע שהוביל לסיום העסקתו, וכן  
 26 לקחנו בחשבון, כי הנתבעת פעלה להפרדת כוחות בין התובע לבין שי, בהסכמתו  
 27 של התובע.  
 28 118. לאור האמור לעיל, ובהתאם לסמכותנו לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק,  
 29 בהתאם לסעיף 6(ב) לחוק, החלטנו לפסוק לזכות התובע פיצוי בסך 60,000 ₪.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41811-10-15

1

2

אחרית דבר

3

119. הנתבעת תשלם לתובע בתוך 30 יום מהיום את הסכומים הבאים:

4

(א) בגין פיטורים שלא כדין – 172,728 ₪;

5

(ב) בגין נזק לא ממוני – 60,000 ₪.

6

120. בנוסף, ובשים לב לתוצאה אליה הגענו, תשלם הנתבעת לתובע השתתפות

7

בשכ"ט עו"ד בסך של 25,000 ₪.

8

9

10

ניתן היום, ט"ז אלול תשע"ח, (27 אוגוסט 2018), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

11

12

אורן שגב, שופט

הלן הרמור  
נציגת ציבור עובדים

13