



## הטרדה מינית

ע"ע (ארצי) 18-10-64261 פלונית – חברה אלמונית

ניתן ביום 7.1.2020 (פסק דין מתוקן ניתן ביום 26.1.2020)

עניינו בערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב, בגדרו נדחתה בחלקה תביעתה של המערערת בעילות לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן- "החוק למניעת הטרדה מינית").

### עובדות המקרה:

1. המערערת הועסקה על ידי המשיבה 1 (להלן- "החברה") כסמנכ"לית שיווק החל מיום 8.2.15 ועד להתפטרותה בחודש נובמבר 2015.
2. המערערת נשלחה במסגרת עבודתה למספר ימים במדינה זרה, שם שוכנה ללינה בוילה שכורה.
3. משיב 2 הוא מנכ"ל החברה ומבעליה, לחברה יש שותף נוסף, בעלי החברה ניהלו קשר עסקי עם איש עסקים מהמדינה הזרה, האדם הנוסף הוא אשר שכר את הווילה לטובת הפעילות העסקית.
4. בוילה הוקצו למערערת ולמשיב חדרי שינה נפרדים ובהם שירותים ומקלחת צמודים, אזור האירוח (סלון, מטבח וחדר אוכל) הינם משותפים. הווילה שימשה הן ללינתם של המערערת והמשיב והן לפגישות עבודה.
5. המערערת הגישה תביעה נגד החברה ונגד המשיב לביה"ד האזורי. בתביעתה עתרה המערערת לחיוב המשיבים, יחד ולחוד, בתשלום סכומי כסף שונים בגין 14 מעשי הטרדה מינית שבוצעו כלפיה, לטענתה, במסגרת עבודתה, על ידי המשיב ועל ידי האדם הנוסף וזאת בגין התנכלות כלפיה בעקבות תלונתה על מעשי ההטרדה המינית ובגין הפרה של חובות החברה כמעסיקה על פי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות על פיו.

### פסק דינו של בית הדין האזורי:

6. בבית הדין האזורי נקבע כי החברה העסיקה שלושה עובדים בלבד בתקופה הרלוונטית וכי יש לראות באדם הנוסף כממונה שאינו עובד החברה, בהתאם לס' 7 לחוק הטרדה מינית. על קביעות אלו לא הוגש ערעור.
7. היות והצדדים לא חלקו בדבר ההטרדה המינית שביצע האדם הנוסף במערערת ושמקבע בית הדין האזורי כי חלה על החברה אחריות משפטית בקשר לאירוע, נדרש בית הדין האזורי לשאלה האם החברה טיפלה באופן ראוי בתלונת המערערת לגבי אירוע זה. בית הדין האזורי פסק כי החברה כשלה מלקיים את הוראות החוק, שכן לא טיפלה ביעילות במקרה של





- הטרדה מינית עליה ידעה ולא פעלה למניעת הישנות המעשים. כמו כן, העיר בית הדין האזורי כי העובדה כי לא היה קיים מנגנון מסודר בחברה לבירור תלונה בדבר הטרדה מינית וודאי היה בה כדי להשפיע על אופן הטיפול בה. לאור קביעה זו, החברה חויבה לשלם למערערת פיצוי בסך של 35,000 ₪.
8. ביחס לטענת המערערת אודות שימוש באלכוהול וסמים בסביבת עבודת המערערת והשאלה האם הוכחה סביבת עבודה המהווה כר פורה להטרדות מיניות, קבע בית הדין האזורי כי לא הוכח שימוש בסמים וכי הוכח אך שימוש סביר באלכוהול, אשר אינו מהווה סביבה פוגענית המטילה על החברה אחריות לפי החוק למניעת הטרדה מינית.
9. ביחס לטענת המערערת אודות ההטרדות המיניות, סבר בית הדין האזורי כי המערערת לא הרימה את הנטל הנדרש המוטל עליה. באשר לאחריות החברה למעשים, הוכח כי המערערת לא הגישה תלונה בקשר להטרדות מיניות ונקבע שאין להטיל על הנתבעת כל אחריות לפי החוק באשר למעשים הנטענים.
10. ביחס לטענת המערערת להתנכלות על רקע תלונתה על הטרדה מינית, מצא בית הדין האזורי את החברה אחראית כלפי התובעת עקב אי עמידתה בהוראות החוק למניעת הטרדה מינית ובאשר לבירור לקוי של תלונתה. כמו כן, בית הדין מצא את החברה אחראית כלפי התובעת גם בכל הנוגע לפגיעה במעמדה בעבודה עד להתפטרותה, פגיעה שנגרמה בין היתר בעקבות חוסר שביעות רצונה של המערערת בטיפול בתלונתה. בגין כך חויבה החברה בסך 30 אלף ש"ח.

#### טענות הצדדים בערעור

#### טענות המערערת :

11. המערערת טוענת כי פסק הדין שניתן דוחה באופן כוללני את כל טענותיה בקשר למסכת ההטרדות שחוותה מצד המשיב.
12. המערערת טוענת כי שגה בית הדין האזורי בכך שלא ייחס את המשקל הראוי לעובדה שהמשיבים לא חקרו כלל את המערערת על אירועי ההטרדה על ידי המשיב הנטענים.
13. המערערת טוענת כי שגה בית הדין האזורי באופן שבו ניתח בצורה ראייתית את עדותה ולא החיל את המבחנים המשפטיים שיש להחיל בתביעות של הטרדה מינית.
14. המערערת טוענת כי היה מקום להטיל אחריות על המשיב בגין התנהלותו בעקבות ההטרדה המינית שבוצעה במערערת על ידי האדם הנוסף במדינה הזרה.
15. המערערת טוענת כי שגה בית הדין האזורי בכך שלא דן בנסיבות הקונקרטיים של השימוש באלכוהול בסביבת העבודה של המערערת ודן בכך באופן כוללני בלבד.
16. המערערת טוענת כנגד פסיקת שיעור הפיצוי הנמוך בגין ההתנכלות.

#### טענות המשיבים :





17. דחיית התביעה אודות ההטרדות המיניות אותן ייחסה המערערת למשיב מעוגנת בממצאים העובדתיים ומהימנות העדים .

#### דין והכרעה :

18. בסעיף 1 לחוק מניעת הטרדה מינית נקבע כי מעסיק אחראי לשמירה על ביטחון עובדיו וכבודם , ועליו לספק להם סביבת עבודה נאותה החפה מהטרדות מיניות , ובכך להגן על כבודם , חירותם , פרטיותם ועקרון השוויון בין המינים .
19. במוקד הערעור מצויה החובה לנקוט אמצעי מנע "סבירים בנסיבות העניין" להתהוות הטרדות מיניות במסגרת יחסי העבודה ולמניעת הישנותן. מדובר במבחן נורמטיבי אובייקטיבי של סבירות, כאשר משמעותו הקונקרטיה משתנה בהתאם לנסיבות.
20. בתקנות למניעת הטרדה מינית הוטלו מספר חובות מנע על המעסיק , ובהן יידוע בחובות על פי החוק, הבהרתן ודרישת קיומן . המעסיק יכול לצאת ידי חובתו בהיבטי היידוע וההבהרה באמצעות כך שיביא לידיעת כל עובד וממונה את התקנון לדוגמא (ככל שמדובר במעסיק המעסיק 25 עובדים ופחות) או אם פרסם את התקנון במקום בולט לעין (ככל שמדובר במעסיק המעסיק מעל 25 עובדים).
21. החובה לנקוט אמצעי מנע מוטלת על המעסיק 'במסגרת יחסי עבודה', כשמסגרת יחסי העבודה מוגדרת בס' 2 לחוק בצורה רחבה. מחויבות מעסיק כלפי עובד הנשלח מטעמו לשליחות לצורכי עבודה במדינה זרה , חלה גם שם . מסגרת יחסי עבודה אינה מוגבלת למימד הפיזי אלא חובקת גם היבט פונקציונאלי ופרסונלי בתנאי גלובליזציה , רבדים אלו עשויים להתרחש מחוץ לגבולות המדינה , והגשמת תכלית החוק מחייבת החלת הדין הישראלי על כל מעסיק הכפוף ביחסי העבודה לדיני ישראל , יהא מיקום עובדיו אשר יהא .
22. מעסיק שלא קיים את חובתו לפי סעיף (א) – לרבות חובת המנע – נוטל סיכון לפיו אם ייקבע שעובד או ממונה מטעמו ביצעו במסגרת יחסי העבודה מעשה הטרדה מינית או התנכלות - הוא יחוב בגינם.
23. בית הדין החליט לדחות את טענות המערערת בדבר דחיית גרסתה לקיומם של מעשי הטרדה מינית מצד המשיב.. הערעור ברכיב זה מופנה בעיקרו של דבר כנגד ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי , ככלל , ערכאת הערעור ממעטת להתערב בקביעותיה העובדתיות של הערכאה הדיונית , במקרה זה ביה"ד לא מצא לנכון לסטות מכלל זה .
24. בהתייחס לאחריות המשפטית של החברה בגין מעשהו של האדם הנוסף, בית הדין בחן אם יש מקום לייחוס אחריות משפטית זו. בית הדין סבור כי מעשה ההטרדה נעשה ב'מסגרת יחסי העבודה', 'ותוך כדי העבודה'. שאלת ייחוסה של אחריות משפטית למעסיק בגין מעשה של ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה תלויה בהערכת קיומו של צורך בנקיטת אמצעי מנע ושאלת יעילות האמצעים שננקטו. היות והמערערת נשלחה למדינה זרה , כאשר





- במרחב אחד התבצעה העבודה והלינה, מתגברות החובות המוטלות על החברה. משכך, על מעסיק הבוחר לשכן את עובדו במרחב פיזי כזה- לנקוט אמצעים מוגברים להבהרת הגבולות לשם מניעת חצייתם במסגרת יחסי העבודה.
25. בית הדין הבהיר שכאשר מעסיק כפוף לדין הישראלי ולחובות המנע המוטלות עליו מכוחו גם במדינה זרה, הרי ששונות בתרבות העסקית אינה מהווה נסיבה הפורקת אותן מאלה. במקרים מסוימים היא דווקא עשויה להוות נסיבה המעצימה חובות אלו, וזאת אם וככל שהשונות התרבותית מעצימה את הסיכון לחציית הגבולות. לטעם בית הדין הארצי סביבת עבודה הכוללת שימוש באלכוהול מועצמת חובת המנע המוטלת על המעסיק. הטעם לכך הוא שאלכוהול שובר את המחיצות הדרושות לסביבת עבודה מוגנת ומטשטש את ההבדל בין מערכת היחסים העניינית והפורמאלית הדרושה במקום העבודה לבין מערכת יחסים חברתית בין העובדים.
26. בית הדין קבע כי לצורך התגבשותה של החובה לנקוט אמצעי מנע - צריכת אלכוהול במסגרת יחסי העבודה היא נסיבה רלבנטית. מעסיק המאפשר צריכת אלכוהול במסגרת יחסי העבודה (או למצער ער לנטילתו) ולא נוקט אמצעי מנע סבירים בראי זאת נוטל בכך סיכון, שאם לצריכת האלכוהול יתלווה מעשה הטרדה מינית בידי עובד או ממונה מטעם המעסיק – הוא יחוב בגין המעשה. בית הדין סייג את האמור ביחס לזוטי דברים, כאשר אין המדובר בבחינה טכנית של מידת הצריכה בלבד, אלא יש לבחון אותה בהקשרה, היינו אם לאור טיבה, נסיבותיה, תוצאתה והאינטרס הציבורי – המדובר בצריכה קלת ערך.
27. בית הדין קבע כי היו די סימני אזהרה על מנת לעמוד על קיומו של סיכון להתרחשות אירוע הטרדה מינית, וזאת בשים לב לאופיו המשולב של המתחם והמסר העולה משילוב זה, השימוש באלכוהול במתחם מבלי שהוכח כי המדובר בזוטי דברים, והידיעה כי האדם הנוסף מתנהג בצורה שונה וחריגה עת הוא צורך אלכוהול. על כן, קמה על החסרה החובה לנקוט באמצעי מנע על מנת להבטיח שהגבולות לא ייחצו בחסות "התרבות העסקית של המקום".
28. משכך, קבע בית הדין, כי חרף נורות האזהרה, לא נקטה החברה באמצעי מנע כנדרש. האחריות לנקיטת אמצעי מנע מוטלת על המעסיק ועל כן אין הוא יכול להעביר אחריות זו לשכם העובד או לפרוק עצמו מהאחריות בתואנה שהעובד לא ביקש סביבת עבודה מוגנת. זאת ועוד. על המעסיק לדאוג לקיומם של הסדרי עבודה בטוחים, וספק אם הצעה לעובד כי רק הוא יבדל עצמו מהסדר עבודה שטמונה בו בעייתיות – יכולה להיחשב אמצעי מנע סביר בנסיבות הענין. זאת, בפרט בנסיבות בהן הבידול מציב את העובד במתח בין המחויבות התעסוקתית ובין בטחונו האישי.
29. בית הדין לא התערב בקביעת בית הדין האזורי כי החברה הפרה את חובתה למנוע את הישנות המעשה לאחר שנודע למשיב על ביצוע מעשה ההטרדה המינית.





30. בית הדין העיר כי העובדה שהמערערת ביקשה מהמשיב שלא לספר לגורמים נוספים על מעשה ההטרדה, אינה פוטרת את המעסיק מחובתו לנקוט אמצעים למניעת הישנות המעשה.
31. במקרה זה, גם לאחר שהמערערת שיתפה את המשיב בהטרדה המינית הפיזית שחוותה – לא חל כל שינוי בתנאי ביצוע העבודה מבחינת המיקום ואופי המיקום, לרבות צריכת האלכוהול בו. בית הדין העיר כי מעבר להגברת הנוכחות של המשיב, פעולות המנע היו צריכות להיות משמעותיות יותר.
32. בהתייחס להתנכלות בעקבות ההטרדה, בית הדין העיר כי ציפייה שנכזבה אינה מהווה, כשלעצמה, התנכלות, אלא בגרעין ההתנכלות אמורה להימצא התנהגות פוגענית של המעסיק או מי מטעמו כלפי העובד. במקרה דנן, קבע בית הדין כי בית הדין האזורי ראה במתח המקצועי משום התנכלות. זאת בהחלט מודל ההכתמה, המיושם שעה שנימוק ענייני ובלתי ענייני עומדים ביסוד החלטה או מעשה, בשל התרשמותו של בית הדין האזורי לפיה נימוקים מעורבים הביאו למתח המקצועי.

#### לסיכום :

בית הדין הארצי לעבודה הגיע למסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו בלבד, וזאת בכל הנוגע לייחוס לחברה אחריות משפטית בגין מעשהו של האדם הנוסף.

בית הדין קבע כי החברה אחראית מבחינה משפטית למעשה ההטרדה שבוצע בידי האדם הנוסף, שהוא בגדר ממונה מטעם המעסיק שאינו עובדו, ולכן זכאית המערערת לפיצוי מהחברה בסך של 100,000 ₪.

כן היא זכאית מהחברה לפיצוי בגין אי נקיטת אמצעי מנע לאחר מעשה ההטרדה, בסך של 65,000 ₪ ופיצוי בגין התנכלות, בסך 50,000 ₪. בנוסף, החברה תישא בהוצאות המערערת בסך 20,000 ₪, יתר חלקי הערעור נדחים.

בית הדין העיר כי אומנם סביבת העבודה כשלעצמה אינה מהווה הטרדה מינית על פי החוק למניעת הטרדה מינית, אך אין בכך כדי להמעיט מחומרת ההתנהלות של המעסיק, באמצעות נציגו, כלפי העובדת. כמו כן, משאירע מעשה הטרדה מינית, הרי שהחברה נושאת באחריות לו בשל אי נקיטת אמצעי מנע סבירים בנסיבות העניין.

