

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 42650-06-14

12 פברואר 2017

לפני:

כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין

נציגת ציבור עובדים גב' הלן הרמור

התובע: פלוגי פלוגי

ע"י ב"כ עו"ד אריאל מייטליס

-

הנתבעת:

תעבורה אחזקות בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד דליה שחר

חקיקה שאוזכרה:

[חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998: סע' 6, 7, 7\(ג\)](#)[תקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעביד\), תשנ"ח-1998: סע' 6, 6\(6\), 6\(ט\)](#)[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988](#)

ספרות:

[א' ברק, פרשנות במשפט, כרך ב, פרשנות החקיקה \(התשנ"ג\)](#)

כתבי עת:

[אורית קמיר, "החוק הישראלי למניעת הטרדה", משפט ועסקים, כרך ט \(תשס"ח\) 9](#)[שרון אברהם-דיס, "קיום חובות מעביד למניעת", המשפט ברשת - זכויות אדם, ב \(אביב 2014\) 111](#)

מיני-רציו:

* תקנה 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) מטילה חובה על מעסיק, ובכלל זה מנהלו הישיר של עובד, לנהל חקירה בעניין שמועות על הטרדה מינית המופצות לגבי אחד מעובדיו, גם אם לא הוגשה אליו או אל גורם אחר כלשהו תלונה; הנתבעת הפרה את התקנה הנ"ל ותשלם לתובע פיצוי בסך 25,000 ₪ בגין עגמת נפש.

* פרשנות – דין – חוק למניעת הטרדה מאיימת, תשס"ב-2001

* עבודה – מעביד – חובותיו

* עבודה – בית-הדין לעבודה – סמכותו

התובע עבד בנתבעת במשך כשנה וחצי, עד לפיטוריו. הדיון נסב אודות השאלה האם הופצו בעניינו במקום העבודה שמועות, שהגיעו גם לידיעת מנהליו, לפיהן הוא הטריד מינית עובדות ולקוחות; ואודות השאלה מהן החובות המוטלות על מנהליו של עובד, אליהם מגיעות שמועות שכאלה, להבדיל מתלונה של ממש, בדבר כך שאותו עובד הטריד מינית נשים עימן הוא בא בקשרי עבודה.

בית הדין האזורי לעבודה (השופט ד' ספיבק ונציגת הציבור ה' הרמור) קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי:

החוק למניעת הטרדה מינית (להלן: החוק), ביחד עם התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) (להלן: התקנות), מטילים שורה של חובות על מעסיקים, כאשר תקנה 6(ט) לתקנות מטילה חובה על מעסיק לנהל חקירה בעניין שמועות על הטרדה מינית המופצות לגבי אחד מעובדיו. בכל מקרה שבו ל"מעביד", כאשר מנהלו הישיר של עובד במקום עבודה מסוים נחשב למעביד, נודע על מקרה של הטרדה מינית, הוא חייב להעבירו לבירור על ידי "האחראי" כמשמעותו בתקנות, דהיינו אל מי שמונתה אצלו להיות אחראית על בירור תלונות וידיעות אודות הטרדה מינית. מנהל שמגיעה שמועה לאוזניו על כך שעובד שלו הטריד מינית עובדת, חייב לדווח על כך באופן מידי לממונה, גם אם לא הוגשה אליו או אל גורם אחר כלשהו תלונה מצד המוטרת. הסמכות והאחריות להימנע מבירור, או להפסיק בירור לאחר שהחל, הוקנתה לממונה.

סעיף 6 ו-7 לחוק קובעים שורה של מצבים שבהם חייב מעסיק לפצות את עובדו על הפרת החוק. במקרה שבו לא הוכח שהייתה הטרדה מינית, אך הוכח שהמעסיק הפר את חובותיו לפי החוק, אין לומר שתובע יוותר ללא סעד במקרה שבו הוכיח כי המעסיק הפר חובותיו מכוח החוק והתקנות, אך לא עלה בידו להוכיח טענתו להטרדה מינית או התנכלות או פגיעה לפי סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שכן הפרת חובות המעסיק לפי החוק והתקנות עשויה להוות הפרה של נורמות אחרות החלות על המעסיק. במקרה זה העובדה שמנהליו של התובע לא העבירו לטיפול הממונה את השמועה שלפי הטענה הגיעה לאוזנם, מהווה הפרת של חובת האמון המוגברת החלה ביחסי עבודה. החובות המוטלות על כל מנהל להעביר לידיעת הממונה על הטרדה מינית, בין תלונה ובין מידע שאינה מגובה בתלונה, מיועדות להגן לא רק על נשים או גברים שיתכן שהן קורבנות של ההטרדה המינית, אלא גם על גברים ששמשם הטוב נפגע כתוצאה משמועה כזו או אחרת על היותם מטרידים מינית. לפיכך, מעסיק שמפר חובתו זו כלפי מי מעובדיו, סביר שיחויב לפצות את העובד או העובדת הנפגעים.

ביה"ד קבע, על יסוד הראיות, כי התובע פוטר בשל מחלוקת עם מנהליו ובעיות התנהגות מול עובדים ולקוחות, וכי סביר יותר ש"התרוצצה" שמועה בקרב עובדי הנתבעת, שהגיעה אף לאוזני מנהלו, לפיה התובע הטריד מינית, ולמרות זאת הוא לא להעביר את העניין לממונה על הטרדות מיניות אצל הנתבעת. בכך, הוא פעל בניגוד לחובה המוטלת עליו כמעביד לפי תקנה 6(ט) לתקנות; לאור האמור, נדרש ביה"ד לשאלת הסעד ופסק כי טענות התובע כי נגרם לו נזק ממון כלשהו לא הוכחו; אשר לפיצוי בגין נזק לא ממוני, ביה"ד מוסמך לפסוק לתובע רק פיצוי לא ממוני על עגמת נפש, להבדיל מפיצוי ללא הוכחת נזק לפי החוק. לפיכך, ובשים לב למכלול נסיבות העניין ובכלל זה משך תקופת העבודה, ולעובדה שהתשתית הראייתית לא חד משמעית, הנתבעת תשלם לתובע פיצויים על עגמת הנפש שנגרמה לו בסך 25,000 ש"ח, בשל הפרת תקנה 6(ט) לתקנות, שחייבה אותה להעביר לבדיקת הממונה על הטרדה מינית אצלה את השמועה שנופצה אודותיו על כך שהטריד מינית עובדות או לקוחות.

פסק דין

1. התובע עבד בנתבעת במשך כשנה וחצי. האם הופצו בעניינו במקום העבודה שמועות, שהגיעו גם לידיעת מנהליו, לפיהן הוא הטריד מינית עובדות ולקוחות? ומהן החובות המוטלות על מנהליו של עובד, אליהם מגיעות שמועות שכאלה – להבדיל מתלונה של ממש – בדבר כך שאותו עובד הטריד מינית נשים עימן הוא בא בקשרי עבודה? אלה הן חלק מן השאלות שבהן עלינו לדון במסגרת תובענה זו, שבה טוען התובע שהיתה מוטלת על מעסיקתו החובה לפי הוראות [חוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ח-1998, לפתוח בבירור שמועות שהופצו עליו, על מנת ליתן לו אפשרות להזימן ובכך להגן על שמו הטוב, וכי עליה לפצותו בשל הפרת חובה נטענת זו.

התשתית העובדתית ומהלך ההתדיינות

2. הנתבעת עוסקת ביבוא כלי רכב גדולים, במתן שירותי אחזקה לכלי הרכב ובשירותי ליסינג תפעולי. התובע הועסק על ידה מיום 20.2.12 ועד ליום 15.9.13. בתחילה הוא הועסק כפקח שירות אוטובוסים במחלקת השירות. לאחר כתשעה חודשי עבודה הוא עבר לעבוד במדור הנדסה ותמיכה טכנית. ביום 8.9.13 זומן התובע לשימוע לפני פיטורים. ביום 10.9.13 התקיים השימוע (הזימון ופרוטוקול השימוע הוגשו בדיון שהתקיים ביום 6.2.17 וסומנו מ/1 ו-מ/2). בפרוטוקול השימוע נאמר בין היתר כך:

"[פלוני] עובד בתשתית מ- 20.2.12. התחיל בתפקיד פקח אוטובוסים. מנהלו א' ב' לא היה מרוצה ממנו, ולאחר מספר חודשים ביקש [פלוני] יסיים תפקידו כפקח אוטובוסים.

לבקשת [פלוני] שנמצא לו תפקיד אחר, הועבר בנובמבר 2012 למדור הנדסה לתפקיד מדריך טכני. גם מנהלו הנוכחי לא היה מרוצה ממנו ודיבר איתו על כך מספר פעמים....".

בהמשך פרוטוקול השימוע מופיע פירוט טענות מנהליו של התובע כלפיו, והתייחסותו לטענות אלה. לאחר ישיבת השימוע ושקילת טענותיו, הוחלט לפטרו. פיטוריו נומקו כך (מכתב הפיטורים מיום 15.9.13, נ/א' לכתב ההגנה):

"הסיבות בגינן הוחלט להפסיק את עבודתך בחברה הינן:

1. מחלוקות בלתי פתירות עם מנהלך הישיר (בשל מחלוקות עם מנהלך הקודם, העברנו אותך לתפקיד אחר, תחת מנהל אחר).

2. בעיות משמעת ואי התאמה לתרבות הארגונית.

3. אי התאמה חברתית."

3. ביום 1.1.14 פנה ב"כ התובע במכתב לנתבעת (נספח ב' לכתב ההגנה). במכתבו זה טען שלאחר הפיטורים, ובמהלך ניסיונותיו למצוא לעצמו עבודה אחרת, הסתבר לתובע לתדהמתו כי מאן דהו מבין אנשי הנתבעת הפיץ אודותיו שמועה לפיה הטריד מינית שתי נשים במהלך עבודתו בחברה, וכי השמועה "עשתה לה כנפיים" והופצה בין הגורמים הרלוונטיים בענף הרכב, תוך גרימת נזק בלתי הפיך לתובע עד כדי אי יכולת למצוא עבודה. באופן ספציפי, נטען שגורמים בכירים בחברה אף אישרו את דבר אותה שמועה באוזני מעסיק פוטנציאלי שכבר התחייב כלפי התובע להעסיקו, ובכך מנעו בפועל את העסקתו. ב"כ התובע הדגיש כי "לא יעלה על הדעת כי מעסיק יידע על שמועות מסוג זה, לא יעשה עמן דבר, ולימים יאמתן או יאשרן בפני גורמים נוספים!". נוכח כל האמור, דרש התובע פיצוי כספי.

ביום 14.1.14 שלחה הנתבעת מכתב תשובה (נספח ג' לכתב ההגנה). במכתבה הדגישה שמעולם לא קיבלה כל דיווח או תלונה מעובד או עובדת או כל אדם אחר כלשהו בנוגע להטרדה מינית שביצע התובע, ובהיעדר ידיעה כאמור, היא לא ערכה בירור בעניין, בטח ובטח שלא דיווחה על זאת למעסיקים פוטנציאליים שלו בשיחות שערכו עימה. הנתבעת הדגישה שהיא מקפידה על יישום [חוק למניעת הטרדה מינית](#) על תקנותיו, וכל ידיעה שמגיעה אליה על הטרדה מינית נבדקה על ידה בצורה מדוקדקת. ולבסוף, הדגישה הנתבעת כי לאחר פיטוריו קיבל התובע תקופת הודעה מוקדמת של חודש וחצי שבמהלכה לא עבד ו"ישב" בביתו, וקיבל שכר מלא לרבות רכב החברה והנייד שהיו ברשותו, וזאת עקב בקשתו האישית ממנכ"ל החברה. הנתבעת הביעה צער על כך שזוהי "התודה" שהיא מקבלת מהתובע.

4. ביום 22.6.14 הוגש כתב התביעה שבפנינו, שבגידרה עתר התובע לפיצוי בסך 200,000 ₪. שני דיוני קדם משפט התקיימו בפני כב' השופט תומר טילורה ביום 8.3.14 וביום 23.6.15. לאחריהם, הועבר התיק לטיפולו של מותב זה. דיון ההוכחות התקיים ביום 23.3.16. במהלכו נחקר התובע על תצהירו. כן נחקרו מטעמו שני עדים (ללא תצהיר): מר גולן יעקבי ששימש כסוכן מכירות בנתבעת והזדמן לו לעבוד ביחד עם התובע, ומר אלון כהן, שהועסק בתפעול בקשרי לקוחות בנתבעת, באותו צוות עם התובע. מצד הנתבעת נחקרו ארבעה עדים על תצהירים שהגישו: מר יובל פלד, סמנכ"ל

תפעול ושירות, מר א' ב', מנהל מחלקת שירות אוטובוסים, מר אלכס רויטבורג, מנהל מדור הנדסה ותמיכה טכנית, וגב' ליטל חן, רכזת משאבי אנוש. בהמשך לדיון ההוכחות, הגישו הצדדים סיכומים בכתב. עתה, משנאספו אלה לתיק בית הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע.

דיון והכרעה

המסגרת הנורמטיבית – האם מעסיק חייב לברר שמועות על הטרדה מינית?

5. [החוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ח-1998 ביחד עם [התקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעביד\)](#), תשנ"ח-1998 מטילים שורה של חובות על מעסיקים. בתמצית, מוטלת על מעסיק החובה לנקוט באמצעים שונים כדי למנוע הטרדות מיניות כמו גם פגיעות מכל סוג שהיא בעובדים שמקורן בהטרדה מינית או בתלונות או תביעות שהוגשו על הטרדה מינית (לפירוט החובות, ראו: [עע 1567/04](#) עיריית ירושלים נ' פלונית [פורסם בנבן] (3.7.06); [עע 17796-07-13](#) פלונית נ' אלמוני [פורסם בנבן] (27.3.16)). הלכה פסוקה היא כי חובות אלה הן חובות עצמאיות, שאינן תלויות בשאלה האם הוכחה הטרדה מינית, אם לאו ([עע 51504-01-14](#) אלמונית נ' פלוני [פורסם בנבן] (8.9.15)). לא מיותר לציין כאן כי בשנים האחרונות הביעו מלומדות משפט ביקורת חריפה על היעדר מודעות והפנמה מספקת מצד מעסיקים לחובותיהם לפי החוק, אף שחלפו שנים לא מעטות מאז חקיקתו (ראו: אורית קמיר "[החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית](#) – איפה אנחנו במלאת לו עשור?" משפט ועסקים ט' (תשס"ח-2008), בעמ' 67; [שרון אברהם-ויס](#) "[קיום חובות מעביד למניעת הטרדה מינית – האם יש סיבה לטרוח?](#)" המשפט ברשת, זכויות אדם ב' (2014)).

אחת החובות המרכזיות שהטיל החוק על מעסיקים הינה החובה לברר "תלונה או מקרה", כלשונה של כותרת [תקנה 6](#). התקנה הזו, כפי שמלמדת גם כותרת השוליים שלה (להיעזרות ב"כותרת שוליים" לצורך פרשנות דין, ראה: אהרן [ברק פרשנות במשפט - פרשנות החקיקה](#) (נבו, תשנ"ג), עמ' 316, והאסמכתאות שם) עוסקת הן באופן שבו על אחראי לנהוג במקרה שהוגשה לו תלונה, והן בסיטואציה הרלוונטית לתיק שלפנינו, שבה נודע למעביד בדרך זו או אחרת על חשד להטרדה מינית, אף שלא הוגשה תלונה בעניין. וכך קובעת בעניין זה [תקנה 6\(ט\)](#):

"נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו,

יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה".

האם מטילה תקנה זו חובה על מעסיק לנהל חקירה בעניין שמועות על הטרדה מינית המופצות לגבי אחד מעובדיו? הנתבעת בתיק זה טענה בתוקף שהתשובה לשאלה זו הינה שלילית. איננו מסכימים. קריאה [בתקנה 6\(6\)](#) מובילה למסקנה ברורה, לפיה בכל מקרה שבו ל"מעביד" – ולעניין זה ברור לנו כי מנהלו הישיר של עובד במקום עבודה מסוים נחשב למעביד – נודע על מקרה של הטרדה מינית, הוא חייב להעבירו לבירור על ידי "האחראי" כמשמעותו בתקנות, דהיינו אל מי שמונתה אצלו להיות אחראית על בירורן של תלונות וידיעות אודות הטרדה מינית. מנהל אינו אמור ואינו צריך להפעיל במקרה שכזה שיקול דעת האם מדובר במידע מבוסס, אם לאו.

מכאן גם ברור, שבניגוד לעמדת הנתבעת במקרה שלפנינו, מנהל שמגיעה שמועה לאוזניו על כך שעובד שלו הטריד מינית עובדת, חייב לדווח על כך באופן מידי לממונה, וזאת גם אם לא הוגשה אליו או אל גורם אחר כלשהו תלונה מצד המוטרדת.

נוסיף ונדגיש, בבחינת למעלה מן הצורך, כי לאחר שנמסרת לממונה ידיעה על הטרדה מינית, הרי שלפי [תקנה 6\(ט\)](#) רשאית הממונה שלא לבררה, אם היא מגיעה למסקנה ש"לא ניתן" מסיבה זו או אחרת לבצע את הבירור. באיזה מצבים רשאית ממונה מביצוע בירור? שאלה זו ניתן להשאיר בצריך עיון בתיק שלפנינו, שכן תהא התשובה לשאלה מורכבת זו אשר תהא, הרי שברור כי הסמכות והאחריות להימנע מבירור, או להפסיק בירור לאחר שהחל – למשל לאחר שהתקיימה שיחה ראשונית עם הנילון והמתלוננת, ולא נגבו עדויות – הוקנתה על פי לשון התקנה לממונה, ולא למנהל או כל בעל תפקיד אחר אצל המעסיק שאליו הגיעה ידיעה או שמועה על הטרדה מינית.

המסגרת הנורמטיבית – האם ניתן לתבוע במקרה של הפרת חובות המעסיק?

6. הוראות [סעיף 6](#) ו- [7](#) קובעות שורה של מצבים שבהם חייב מעסיק לפצות את עובדו על הפרת הוראות החוק. כך בין היתר, ברור שבמקרה שבו מפר המעסיק את חובותיו לפי החוק, חלה עליו אחריות ביחד ולחוד כלפי העובד או העובדת שהוטרדו.

דהיינו, במקרה שבו מוכחת הן הטרדה מינית והן הפרה של חובות המעסיק, ברור לחלוטין כי המעסיק חייב לפצות את העובד שנפגע מהטרדה מינית. זאת, בין שמדובר בתביעה עם הוכחת נזק, ובין שמדובר בתביעה ללא הוכחת נזק. אך מהו הדין במקרה שבו כלל לא הוכח שהיתה הטרדה מינית, אך הוכח שהמעסיק הפר את חובותיו לפי החוק? האם ניתן במקרה שכזה לחייב את המעסיק בגין הפרת חובותיו?

השאלה הזו בדיוק הגיע לאחרונה לפתחו של בית הדין הארצי ([עע 51504-01-14](#)) אלמונית נ' פלוני (פורסם בנבו) (8.9.15). במקרה זה נקבע שלא הוכחה הטרדה מינית, ונשאלה השאלה האם למרות זאת, עומדת למתלוננת עילת תביעה כנגד המעסיק מכוח [סעיף 7 \(ג\)](#) לחוק, שהוא הסעיף היחיד בחוק עצמו הקובע מפורשות כי "מעסיק שלא מילא את חובותיו... יהיה אחראי לעוולה אזרחית"? בפסק הדין עומד כב' השופט אילן איטח על כך, כי על פי לשונו של הסעיף, מדובר בהטלת אחריות "גם על המעסיק" בגין מעשה של הטרדה מינית שביצע אחר, שהוא עובד המעסיק או ממונה מטעמו, במקרה שבו המעסיק לא עמד בחובותיו לפי החוק. על כן, קובע בית הדין הארצי כי:

"ברי כי לשם הטלת אחריות שכזו על מעסיק, יש להוכיח כי אותו 'אחר' – עובדו או ממונה מטעמו, ביצע עוולה של הטרדה מינית או התנכלות".

עם זאת, נפסק כי העובדה שלא ניתן להטיל אחריות על מעסיק מכוח [סעיף 7 \(ג\)](#) לחוק אין משמעה כי תובע יוותר ללא סעד, כפי שהבהיר כב' השופט איטח:

"מהאמור לעיל אין להבין כי תובע יוותר ללא סעד במקרה שבו הוכיח כי המעסיק הפר חובותיו מכוח החוק והתקנות, אך לא עלה בידו להוכיח טענתו להטרדה מינית או התנכלות או פגיעה לפי סעיף 7 לחוק [שויון הזדמנויות בעבודה](#). הפרת חובות המעסיק על פי החוק והתקנות עשויה להיות הפרה של נורמות אחרות החלות על המעסיק. 'ארגז הכלים' המשפטי מחזיק כלים נאותים על מנת להתמודד עם מקרה כאמור – למשל, יכול ותעלה טענה להפרת הסכם עבודה, לרבות חובת תום הלב; הפרת חובה חקוקה; הפרת חובת הנאמנות וכיוצ"ב".

7. מעיון בכתב התביעה, כמו גם בסיכומי התובע (למשל בסעיף 66) עולה שהתובע אכן טוען, כי העובדה שמנהליו לא העבירו לטיפולה של הממונה את אותה שמועה שלפי הטענה הגיעה לאוזנם, מהווה הפרת של חובת האמון המוגברת החלה ביחסי עבודה. טענתו זו של התובע מקובלת עלינו. אכן, גם לדעתנו החובות המוטלות על כל מנהל להעביר לידיעת הממונה על הטרדה מינית כל מידע שמגיע לאוזניו – בין תלונה ובין

מידע שאינה מגובה בתלונה – מיועדות להגן לא רק על נשים או גברים שיתכן שהן קורבנות של ההטרדה המינית, אלא גם על גברים ששמשם הטוב נפגע כתוצאה משמועה כזו או אחרת על היותם מטרידים מינית (ונזכיר כאן את המובן מאליו, והוא שהטחת האשמות או הפצת האשמות על מאן דהו כי הוא הטריד מינית מהווה פגיעה קשה ביותר בשמו הטוב, ועשויה לגרום לו נזק כבדים (ראו: [עא 7426/14](#) פלונית נ' עו"ד אורי דניאל [פורסם בנבו] (14.3.16, והאסמכתאות שם)). מכאן, שמעסיק שמפר חובתו זו כלפי מי מעובדיו – בין שמדובר בעובדת ומבין שמדובר בעובד – סביר שיחויב לפצות את העובד או העובדת הנפגעים.

מן הכלל אל הפרט – מדוע פוטר התובע?

8. בטרם נפנה לדיון במחלוקת המרכזית שבין הצדדים בעניין אותה שמועה על הטרדה מינית שהיתה או לא היתה, נדון במחלוקת שבין הצדדים בדבר נסיבות הפיטורים.

בכתב התביעה טען התובע שמילא את תפקידו באופן מסור לאורך כל תקופת עבודתו, שזכה לשבחים ומחמאות, וכי זימונו לשימוע לפני פיטורים נחת עליו כרעם ביום בהיר (סעיף 6 לכתב התביעה). התובע הוסיף שכל הטענות שהועלו בפניו בהליך הפיטורים, ובכלל זה "אי התאמה חברתית" ו"מחלוקת בלתי פתירות", הן טענות שמעולם לא הועלו בפניו והן מהוות סילוף מוחלט של המציאות.

בכתב ההגנה טענה הנתבעת כי לאורך כל תקופת עבודתו התאפיינה עבודת התובע בהתנהלות בעייתית, ביחסי אנוש לקויים ובשימוש בלשון בוטה כלפי העובדים עימו, בנתבעת ומחוצה לה, נשים וגברים כאחד. הנתבעת הוסיפה וטענה שהתנהלותו זו של התובע הביאה למצב בו היו כאלה שסירבו לעבוד עימו, לדבר עימו או בכלל להימצא בקרבתו, עד שבסופו של דבר פוטר התובע עקב מחלוקת אינספור עם מנהליו הישירים, בעיות משמעת, אי התאמה לתרבות הארגונית ואי התאמה חברתית.

9. לאחר שבחנו את מסכת העדויות והראיות, הגענו לכלל מסקנה שגרסתה של הנתבעת היא הנכונה. להלן נפרט כיצד הגענו לכלל מסקנה זו:

ראשית מטעם הנתבעת הוגשו מספר תצהירים מפורטים אודות תפקודו הגרוע של התובע במהלך תקופת העבודה. כך העיד בפירוט הסמנכ"ל מר יובל פלג, על שורה של

פגמים בהתנהלות התובע, תוך מתן דוגמאות ספציפיות (ראו בסעיף 6 ו-8 לתצהירו). כמו כן הוגש תצהיר מפורט ועמוס בדוגמאות של מר א' ב', שהיה אחראי על העסקת התובע בתשעת החודשים הראשונים לעבודתו אצל הנתבעת, ושכלל תלונות שלו אודות אופן התנהלות התובע בכלל, וסגנון התבטאויותיו בפרט, הועבר התובע למחלקה אחרת. ולבסוף, הוגש תצהיר של מר אלכס רויטבורג, שהיה אחראי על התובע בתקופת עבודתו השנייה, וגם התצהיר הזה עמוס טענות כרימון אודות התנהלות התובע. התרשמנו לחיוב מעדותם של השלושה, שנשאלו בחקירתם הנגדית שאלות לא רבות בקשר לאופן תפקודו הגרוע של התובע. אין בידינו לומר שהחקירות הנגדיות כירסמו כהוא זה בגרסתם. נהפוך הוא, כשהדגיש פלג בתשובה לאחת השאלות כי התובע "היה איש בוטה, קולני לעתים, ולא כל העובדות קיבלו זאת בצורה טובה" (עמ' 23 ש' 21) נתנו אמון מלא בדבריו;

שנית בניגוד חד לטענת התובע, לפיה לא נערכו עימו כל שיחות בירור הנוגעות להתנהלותו ואופן התבטאותו במהלך העבודה, הרי שהנתבעת צירפה עותק מטופס הערכת עובד (נספח א') שנערכה לו ביום 27.12.12, דהיינו באמצע תקופת עבודתו, ממנו עולה בבירור תמונה אחרת לחלוטין. כך ובין היתר נרשם באופן המפורש ביותר באותה הערכת עובד: "קיימת בעיה של יחסי עבודה עם חלק מעמיתים לעבודה, נדרש להפריד בין יחסים אישיים ויחסי עבודה עם גורמים בחברה" ובהמשך "נדרש לרסן במידה מסוימת התבטאויות";

שלישית שני העדים מטעמו של התובע, מר גולן יעקובי ומר אלון כהן, שהעידו בלא שהוגש תצהיר מטעמם, לא התבקשו (כמעט) לתאר את אופן עבודת התובע, וודאי וודאי שלא התבקשו ולכן גם לא העידו כי דבר מה אינו נכון מכל מה שנטען בפירוט בתצהירי הנתבעת לגבי אופן תפקודו הלקוי של התובע. למעשה, כשהתבקש כהן להסביר מדוע הוא חושב שהתובע פוטר, השיב כך, באופן שיש בו לדעתנו לחזק את גרסת הנתבעת:

"אני חושב שאני יודע, אמרו שהוא הרים קול והתנהג לא יפה לפקידה, למזכירה, החזיק אותה ביד, לא נכנסתי לעומק" (עמ' 17 ש' 25).

רביעית מההקלטה הארוכה של השיחה הארוכה שערך התובע עם הסמנכ"ל לפלג, התרשמנו שהתובע היה מודע היטב לסיבות שהובילו לפיטוריו. וכך בין היתר הודה התובע ש"לא הסתדרתי עם הרוסים... עם איליה ואלכס" (תמליל השיחה השניה, עמ' 17 ש' 17). זאת ועוד, בשיחה של התובע עם מר יעקובי, נכלל בין היתר הקטע הבא, המוכיח

בכירור ששני הדוברים יודעים שהתובע לא הסתדר עם עובדים אחרים (עמ' 2 ש' 6 לתמליל):

"יעקובי: הוא יכול לבוא ולהגיד – תשמע, הבן אדם לא הסתדר, היה לו קצת אופי קשה, אתה יודע, זה בסדר. זה לגיטימי. מצד שני, הוא יכול לבוא ולהגיד – תשמעו, אל תקחו אותו, יש נגדו תלונות של הטרדה מינית.

התובע: הוא יכול. כן, נו, מה אתה חושב שהוא יגיד? שלא הסתדרתי עם הרוסים? עם כל המפלגה הרוסית שיש לו שם? הוא לא יגיד את זה."

חמישית התובע בסעיף 17 לסיכומיו טען שקיים פער בלתי מוסבר "בין המעשים החמורים שיוחסו לתובע" בתצהירי הנתבעת, לבין "היעדר מוחלט" של אזכור לאירועים אלה בזמן אמת. ברם, בשים לב לכך שהתובע הועסק בנתבעת במשך זמן לא רב – כשנה וחצי בלבד – ובשים לב לכך שאין למעשה מחלוקת על כך שהועבר מתפקיד אחד לאחר בשל בעיות בהתנהגות ולאחר שמנהלו הישיר סירב לעבוד עימו, ובשים לב גם לכך שטופס הערכת העובד אליו התייחסנו מוקדם יותר נערך כבר בתפקיד החדש והאחרון של התובע, ולבסוף גם בשים לב לשיחת השימוע שלאחריה פוטר, לא מצאנו שהנתבעת לא תיעדה כנדרש את הפגמים בהתנהלות התובע;

ולבסוף עצם העובדה שהתובע ויתר על הכללת רכיב תביעה בדבר פיטורים שלא כדין, מהווה חיזוק לגרסת הנתבעת לפיה כל הטענות או לפחות רוב הטענות שהועלו כנגד התובע בהליך הפיטורים ובמכתב הפיטורים (מ/1 ו- מ/2), ומכל מקום, לא הוצגה בפנינו ראיה שזה לא היה מצב הדברים.

האם היו מודעים מנהלי הנתבעת לשמועות על כך שהתובע הטרוד מינית?

10. הגענו לכלל מסקנה שהתובע פוטר בשל מחלוקת עם מנהליו ובעיות התנהגות מול עובדים ולקוחות. ברם, האם יש ממש לטענתו שעוד קודם לפיטוריו נפוצה בקרב עובדי הנתבעת, והגיעה גם לידיעת מנהליו, שמועה על כך שהוא הטרוד מינית מי מאותן נשים שסירבו להמשיך ולעבוד איתו? בטרם נפנה לדון בראיות בנקודה עובדתית קריטית זו, נקדים ונדגיש, למען הסר ספק שאין בפנינו כל טענה בדבר כך שהתובע אכן הטרוד מינית מי מאותן נשים. בכפוף להבהרה חשובה זו, נציג תחילה את הגרסאות המנוגדות של הצדדים בעניין, ובהמשך לכך נבחן באיזו מן הגרסאות תומכות הראיות.

11. לפי גרסת התובע בתביעתו ותצהירו – לאחר פיטוריו הוא היה קרוב "לסגור" הסכם העסקה עם חברת מקס שהיא יבואנית משאיות ואוטובוסים בשם "סקניה". זאת, לאחר שקיים מספר פגישות עם הסמנכ"ל והמנכ"ל של אותה חברה, קיבל תשובה עקרונית חיובית, ואף קיבל מחשב נייד, פירוט תנאי העסקה ונקבע מועד לתחילת העסקתו. ברם, ימים ספורים קודם לתחילת העסקתו הודיע לו מר עמוס פלג, מנהל השירות במקס, כי הוחלט שלא להעסיקו לנוכח שמועה על הטרדה מינית המיוחסת לו, שמועה שהגיעה אליו ממקור מוסמך בנתבעת. התובע טוען שהיה בהלם גמור מהסיפור על אותה "שמועה" שהיה חדש לו לחלוטין. בימים הבאים הסתבר לו שכפי הנראה הופצה השמועה לעוד מעסיקים פוטנציאליים, שכן הוא הפסיק לקבל תשובות לפניותיו. לטענתו, הוא החל לברר עם עובדים ואחרים מה פשר השמועה, ואז הסתבר לו לדאבונו שאכן מספרים עליו שהוא הטריד שתי נשים במסגרת עבודתו בנתבעת, וכי השמועה היתה ידועה אף לסמנכ"ל הנתבעת מר יובל פלג, שידע עליה אך לא עשה לגביה דבר, ולא פחות חמור מכך – אישר את דבר קיומה של באוזניו של מר עמוס פלג.

12. גרסת הנתבעת בכתב הגנתה ובתצהיריה שונה בתכלית – לטענתה, סיום עבודת התובע אצלה נעשה ברוח טובה, תוך שהיא נענתה לבקשתו של התובע להפנות אליה מעסיקים חלופיים. כשפנו אליה ממקומות עבודה חלופיים, היא עשתה מאמצים מיוחדים על מנת להדגיש את החיובי שבעבודתו של התובע ובכישוריו. הנתבעת הדגיש כי מעולם לא קיבלה דיווח או תלונה מעובד או גורם אחר בנוגע להטרדות מיניות שביצע התובע, ובטח ובטח שהיא לא דיווחה על כך למעסיקים פוטנציאליים בשיחות שנערכו עימה.

13. לאחר שבחנו את מסכת הראיות שהציג לנו כל אחד מהצדדים, הגענו למסקנה שכף המאזניים הראייתית נוטה במעט לכיוונו של התובע. במילים אחרות, אף שלא הוצגו בפנינו ראיות חד משמעיות שאיפשרו לנו לצייר תמונה עובדתית מלאה וברורה בדבר נכונות טענות התובע, הרי שהגענו למסקנה, לא בלי התלבטות, שסביר יותר שאכן "התרוצצה" שמועה בקרב עובדי הנתבעת, שמועה שהגיעה אף לאוזניו של מנהלו יובל פלג, לפיה התובע הטריד מינית, ולמרות זאת לא נעשה דבר בעניין. להלן נפרוש את דרך הילוכנו בדרך למסקנה ראייתית זו:

ראשית אין מחלוקת בין הצדדים על כך שהתקיימה שיחה בין מר עמוס פלג, מנהל השירות בחברת מקס ששקלה לשכור את שירותיו של התובע, לבין מר יובל פלג, סמנכ"ל הנתבעת, וזאת ב"ישורת האחרונה" לפני החלטה הסופית של מקס האם לחתום

על חוזה עבודה עם התובע. בעקבות חקירתו הנגדית של פלג, אין גם מחלוקת על כך שנושא השיחה היה, לפחות בין היתר, "בעיות התנהגות" שהיו או לא היו לתובע עם עובדות מסוימות, וכך העיד יובל פלג (עמ' 21 ש' 27 לפרוטוקול):

"ש. תספר לי על שיחתך עם עמוס פלג מחברת סקנייה?"

ת. ... הוא השיג אותי בשעות הערב. הוא שאל האם אני מודע לאיזשהם בעיות התנהגות שיש לפלוגי עם עובדות מסוימות ואמרתי לו שאני מכיר דברים מסוימים אבל אלי לא פנו באופן ישיר ואין לי שום ידיעה, עובדה או טענה שאני יכול להציג או לעמוד מאחוריה".

האם אותן ידיעות או שמועות היו על "הטרדה מינית", או על "בעיות התנהגות" שאינן עולות כדי הטרדה מינית, כפי שחזר וטען יובל פלג בעדותו? על מנת להיכנס לעובי הקורה בעניין זה, עלינו לפנות אל הראיה המרכזית בתיק, שהיא התמליל הארוך של שיחה בעניין שהתקיימה ביום 8.12.13 (כתודשיים וחצי לאחר הפיטורים) בין יובל פלג והתובע. חלק גדול משיחה זו (שהוקלטה על ידי התובע, התמליל צורף כנספח לתצהיר התובע) עסק בניסיון של התובע להבין על מה בדיוק דיברו עמוס פלג ויובל פלג, והאם אותה שיחה אכן עסקה בשמועות שהגיעו לידיעת חברת מקס על כך שהתובע פוטר בשל הטרדה מינית. להלן נביא ציטוטים מתוך אותו תמליל, התומכים בגרסת התובע בדבר כך שאכן דובר על כך באותה שיחה:

"פלוגי: מסתבר שכל העניין הזה של השמועה הזאתי של ההטרדה המינית.
יובל: כן?
פלוגי: הפך לכדור שלג לא קטן.
יובל: אוקי.
פלוגי: אני היום במצב שיש, יש משרות שמתאימות לי בלא מספר יבואני רכב... אנשים לא פונים אלי בגלל העניין הזה.
יובל: כן, רק שאנחנו לא, לא אנחנו גלגלנו את זה."

ובהמשך:

"פלוגי: אני לא לקחתי חלק ולא הייתי מעורב בשום סיפור של הטרדה או חצי הטרדה או אפילו רמיזה.
יובל: ... אם הייתי חושב שאתה הטרדת מישהו, אז הייתי, מן הסתם, מעלה את זה, כי זאת חובתי. אני כן חושב, אבל, שבמערכת יחסים שלך, לפעמים עם בחורות, לא מערכת יחסים כמובן, בת זוג, אלא כמובן של זה, לפעמים אתה לוקח דברים יותר מדי בקלות. כמובן של הצחוקים וזה, ולא כל בחורה תקבל את זה בצורה הזאתי, של צחוקים...."

ועוד בהמשך:

"יובל: ... גם בפני אף אחת לא התלוננה. אני לא שמעתי, אף אחת לא דיברה איתי.
פלוני: אתה אומר שהגיעו אליך שמועות...
יובל: שמועות לא מפי הבחורות.

יובל: .. אני, לדוגמא, אמרתי שלדוגמא הבחורה ממרכזים כמה פעמים היה ביניכם שיחות כאלה לא נעימות והיא ביקשה שלא תבוא יותר. לדוגמא, שהבחורה באגד... היית עושה איתה את התביעות, אמרה שהיא לא מוכנה יותר להיות איתך, לא יודע מה, במחסן לבד... שאלת אז דוגמא? זה הדוגמאות שלפחות אני יותר....

יובל: אליי זה סיפור אחר... כי לאותם אנשים שהפיצו את השמועות, אני קרוב".

ועוד בהמשך התמליל ממשיך יובל פלג לתאר את השיחה שהיתה לו עם עמוס

פלג מחברת מקס:

"יובל: הוא אמר לי – אתה מכיר את השמועות? אמרתי לו כן, אני מכיר את השמועות, כי ידעתי על מה הוא רוצה לשאול. אמרתי לו אני מכיר את השמועות, אבל לפי דעתי זה בגדר של שמועות....
פלוני: אז מאיפה אתה מכיר את השמועות?...
יובל: כי כמו שהגיע לעמוס, הגיע גם אלי...."

"... אתה רוצה את כל מהלך השיחה? אני אגיד לך את מהלך השיחה. מה אתה אומר על זה?... הוא אומר לי אתה שמעת את זה? אמרתי לו כן. מה אתה אומר? אמרתי לו – אני לא ראיתי, לא שמעתי לא התלוננו לא שמעתי שום דבר שיכול להצביע שהיה כזה דבר. אז מה הוא אומר לי? הוא אומר לי כן, אבל כזה דבר מאוד קשה להוכיח. אמרתי לו בסדר, אני לא בענייני הוכחות. אני לא מחפש הוכחות. אבל אם היתה באה מישהי, מישהו, ומתלונן אלי על משהו קונקרטי, הייתי אומר לך, לא היו כאלה דברים. אז מה, אני אצטרך עכשיו גם להוכיח?..."

"הוא דיבר איתי כי אותה שמועה שאני שמעתי, הוא שמע, אולי אפילו יותר, מה שנקרא, יותר צבעוני...."

"מה אתה רצית שאני אפתח איתו עכשיו, תשמע, יכול להיות שמישהי הבינה מפלוני משהו שהיא לא היתה אמורה להבין".

שנית נוכח הדברים המוקלטים שלעיל, התקשינו להאמין לגרסתו של יובל פלג בחקירתו הנגדית בפנינו, לפיה לא היתה שום שמועה שצריך להזים (עמ' 24 ש' 20 לפרוטוקול). למעשה, השתכנענו שהיתה גם היתה שמועה, שהיתה ידועה ליובל במשך שנה תמימה, דהיינו הרבה קודם לפיטוריו של התובע (ראו לעניין זה עמ' 5 ש' 22

לתמליל, (וכן עמ' 7 ש' 28), אלא שהסמנכ"ל פלג סבר שבהעדרה של תלונה ברורה, אין צורך שהוא יעסוק בשמועות. וכך בין היתר הוצגה עמדתו של יובל בשיחה המוקלטת עם התובע:

"אני לא מעדכן בן אדם על שמועות, פלוני. תקשיב לי, בוא, אני כל היום מסתובבות לי שמועות אצלי באזניים. אם אני כל שמועה אעדכן את הבן אדם ואגיד לו מה אמר אומר על השמועה? ואני אתחיל את זה, ומה הוא אומר על השמועה ומה? לא, זה לא הולך ככה. אני מטפל כשאני חושב שיש בדברים ממש. ולא כזה בלבולי ביצים..."

ובהמשך:

"כי חשבתי... שלא היה בזה שום דבר ממשי, שהכל בלבולי ביצים. ועוד כל מיני דברים... אם כל דבר שהיו אומרים לי על פלוני, הייתי לוקח ברצינות ומתחיל לנהל על זה דיון וחקירה, עזוב אותך, מה אני פה בשב"כ? ושואל אותך מה עמדתך ומה עמדתו ובוא נעשה עימות וכו".

ועוד בהמשך:

"... ברגע שמתחילים לחפור באיזה אמירה מרומזת שאולי... ברגע שאתה מתחיל לחפור, נהיה פצע. אז גם במקום שהוא בריא, אז לא כל שטות אתה מתחיל לחפוש. אם היה בא אלי מישהו, מישהי ואומר לי עובדות או אמירות ברורות מפי, מפי שולחה, מה שנקרא, בוודאי שהייתי מטפל בזה. אבל כשזה מגיע אלי מיד חמישית באמירה לא מבוססת, אז מה, אין מה לעשות עם זה".

שלישית שני עובדים שעבדו לצידו של התובע העידו בפנינו. עדותם של השניים היתה אמינה לדעתנו, ועל פי עדות שניהם אכן "דיברו" בנתבעת לאחר פיתוריו של התובע על כך שהעילה לפיתוריו היתה הטרדה מינית. העד הראשון, מר גולן יעקובי, העיד כך:

"התרוצצה שמועה בחברה שהוא פוטר בגלל שהטריד מינית מישהי ממרכזים. זו השמועה שהייתה. שמעתי אותה מ- 4,5 אנשים שונים" (עמ' 16 ש' 1),

ובהמשך:

"מה שאני יודע פיטרו אותו וכששאלתי למה פיטרו אז אמרו לי שהוא הטריד מינית מספר בחורות" (עמ' 17 ש' 10)

וכן ראו תמליל השיחה המוקלטת בין התובע לגולן, שגם ממנו עולה בבירור שגולן שמע את השמועה על כך שהתובע פוטר בשל הטרדה מינית). והעד השני, מר אלון כהן, העיד כך:

"ש. אתה יודע למה פלוני פוטר?
 ת. אני חושב שאני יודע. אמרו שהוא הרים קול והתנהג לא יפה לפקידה, למזכירה, החזיק אותה ביד. לא נכנסתי לעומק...
 ש. הייתה איזה שמועה בנושא?
 ת. הייתה שמועה של הטרדה מינית.
 ש. אתה יכול לפרט?
 ת. שמעתי שאותה קולגה ממרכבים (אורית) יום אחד שאלה אותי איפוא פלוני, היינו עובדים ביחד. אמרתי לה מה זאת אומרת? בגללך הוא לא בעבודה. אמרתי לה שאני יודע שהוא הטריד אותה מינית, אז היא היתה בשוק מהדברים שלי. היא התפלאה בכלל שחושבים שיש עליה סיפור כזה. היא היתה בהלם.
 ש. איך ידעת שהוא הטריד את אורית מינית?
 ת. אי לא זוכר, ממסדרונות. באותה תקופה לא דיברתי עם פלוני.
 ש. אתה זוכר ממי בחברה זה בא או מכמנה אנשים?
 ת. לא זוכר אבל דיברו במסדרונות."

רביעית מנהל נוסף בנתבעת, מר י' ה', הוקלט אף הוא על ידי התובע (התמליל צורף לתצהיר התובע). גם מהשיחה הזו עולה בבירור שה' שוחח עם אחד ממנהליו של התובע, מר א' ב', אשר הבהיר לו כי התובע פוטר בשל הטרדה מינית:

"י': אז הוא אמר לי אז, כן, הוא התחיל עם מישהי במרכבים.. על מרכזים הוא אמר לי, הוא אישר את זה שהוא יודע.
 פלוני: מי, א'
 י': כן.
 פלוני: מה הוא אישר, מה הוא אמר?
 י': .. אמרתי לו על פלוני ששמעת שפיטרו אותו? אז הוא אמר לי כן. אמרתי לו שמעתי שמועות, אז הוא אומר לי כן, הוא התחיל שם עם בחורה, עם הפקידות. מלא דברים היו לו..."

חמישית עד כאן הצגנו ראיות התומכות בבירור בגרסת התובע. אם כך, מדוע ההתלבטות? למה בעצם פתחנו את פרק ניתוח הראיות באמירה מהוססת משהו, לפיה כף המאזניים הראייתית נוטה רק במעט לצידו של התובע? הסיבה המרכזית לכך הינה שלא השתכנענו שהתובע חשף בפני הנתבעת והציג בפנינו את כל הראיות הרלוונטיות שהיו בידינו. כך, התובע הודה בחקירתו הנגדית כי "באותה תקופה הייתי מקליט את כל השיחות, יש יישומון שמקליט את כל השיחות ואתה בוחר אם לשמוע או לא לשמוע... אני עדיין מקליט שיחות. כולנו מקליטים שיחות במסגרת העבודה... היום כל אחד מקליט. אנחנו ב- 2016" (עמ' 7 ש' 17). התובע אף הודה שלא גילה שיחות מוקלטות

שהיו בידיו כיון ש"הן לא קשורות לעניין... אני לא יכול לגלות כי כבר מחקתי אותם" (עמ' 7 ש' 27). כך ובאופן ספציפי, הודה התובע שהקליט שיחה עם האישה שאותה, על פי השמועות, הטריד מינית, והיא הכחישה זאת מכל וכל. ולמרות כל זאת, נמנע התובע מלגלות את ההקלטה לנתבעת בשלב גילוי המסמכים (עמ' 8 ש' 8). העובדה שהתובע בחר לעצמו איזה הקלטות לחשוף ואיזה לא, מפחיתה את מהימנות גרסתו, שכן אין לנו אלא להניח שככל שאלה היו מוגשות כראיה, היה בהן או בחלקן כדי לכרסם בגרסתו. לזאת יש להוסיף גם את העובדה שהשיחה הארוכה בין יובל פלג לתובע – אותה ראייה מרכזית עליה הסתמכנו – נקטעה באמצעיתה, ואיננו יכולים לשלול באופן מוחלט שיש בסיס לטענת הנתבעת לפיה הקטיעה הזו מעוררת סימני שאלה (ראו לעניין זה טיעוני הנתבעת בסעיף 41 לסיכומיה);

שישית עניין נוסף שהיטה את כפות המאזניים הראייתיות לכיוונה של הנתבעת דווקא היה הימנעותו של התובע מלזמן להעיד עדים רלוונטיים. בין היתר, נמנע התובע מלזמן למתן עדות את מר י' ה', אותו מנהל בנתבעת שלטענתו אישר והבהיר לו בשיחה שערך עימו, כי "השמועה נפוצה בקרב גורמים רבים בנתבעת". מוקדם יותר הבאנו את אותו קטע מהשיחה מוקלטת ביניהם שבה אישור ה' את דבר קיומה של השמועה. אך מכיוון שה' עצמו לא העיד בפנינו, ייתכן שעדותו היתה משנה במשהו את האופן שבו התייחסנו לדבריו. באופן ספציפי, ייתכן שה' (והדברים נכונים אף ביחס לעדים אחרים) היה גורס – ואין לשלול את האפשרות שכך היה – כי השמועה הגיעה לאוזניו ולאוזני אחרים רק לאחר הפיטורים;

שביעית מנהליו הישירים של התובע, מר א' ב' ומר אלכס רויטבורג, העידו שניהם כי לא שמעו או ידעו על כל שמועה המייחסת לתובע הטרדה, להבדיל מתלונות של עובדות אודות התובע שהרגע שלהן לא היה מיני. עדותם היתה קוהרנטית ועמדה במבחן החקירה נגדית. אף לאחר שאנו מביאים בחשבון שבאופן טבעי, היה להם אינטרס לתמוך בגרסת הנתבעת, הרי שהיה בעדותם זו כדי להוות תמיכה מסוימת בגרסת הנתבעת;

ולבסוף דומה שאף התובע עצמו מודע לכך שראיותיו לא היו חד משמעיות, שכן אף הוא עצמו הודה בסעיף 10 לסיכומיו ש"יכול וייצא פער בין עוצמת הטענות לבין הראיות התומכות בהן".

הסעד המתאים

14. הגענו אם כן למסקנה, לא בלי התלבטות, שלפחות מנהלו הישיר של התובע יובל פלג היה מודע עוד במהלך עבודתו של התובע לשמועות על כך שהתובע הטריד מינית במהלך עבודתו, ולמרות זאת החליט שלא להעביר את העניין לממונה על הטרדות מיניות אצל הנתבעת. בכך, מצאנו עוד קודם לכן, הוא פעל בניגוד לחובה המוטלת עליו כמעביד בהתאם להוראות **תקנה 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד)**, תשנ"ח-1998. מהו הסעד לו זכאי התובע בגין כך? האם הוכיח התובע שנגרם לו עקב כך נזק?

15. אף שהתובע טען לכל אורך ההתדיינות כי נגרם לו "נזק בלתי הפיך, שקשה להגזים בעוצמתו" וכי "המשמעות הפשוטה של הפצת השמועה המסולפת והנפסדת ואישורה הינה סגירת שערי ענף הרכב בישראל בפניו" הרי שהוא לא הציג ראיות התומכות בטענתו בדבר נזק כה קשה. למעשה, הוצגו בפנינו רק ראיות מסוימות על כך שהתובע "איבד" את הצעת העבודה של חברת מקס עקב השמועה, ואם להודות על האמת, הרי שגם בהקשר זה המארג הראיתי שהוצג היה דליל – כך למשל לא זומן איש להעיד מחברה זו – ולכן לא ניתן לשלול את האפשרות, גם אם לדעתנו היא פחות סבירה, שחברת מקס החליטה בסופו של דבר שלא להעסיקו מסיבות אחרות. אשר למעסיקות פוטנציאליות אחרות – כל טענותיו של התובע בהקשר זה נטענו בעלמא, מבלי לפרט מיהן אותן מעסיקות, ולא הוצגה לנו ולו בדל ראיה לכך שהשמועה הגיעה גם לאוזניהן, וודאי וודאי שלא הוכח קשר סיבתי בין החלטות שלא לשכור את התובע לעבודה ובין אותה שמועה. ולבסוף, התובע טען שהוא מועסק כיום "בשכר הנמוך משמעותית מאד מרמת השכר לה הורגלית בעבודתי הקודמת" (סעיף 31 לתצהירו). ברם, התובע כלל לא פירט מהו אותו פער שכר, וממילא הוא גם לא הוכיח מה היתה אותה פגיעה נטענת בשכרו וכושר השתכרותו. נוכח כל האמור, ברי שהתובע אינו זכאי לפיצוי על נזק ממון כלשהו שנגרם לא, אלא רק לפיצוי בגין נזק לא ממוני.

16. בטרם נפנה לקביעת גובה סכום הפיצוי, נזכיר שכפי שהסברנו לעיל בסעיף 6 לפסק דין זה, הרי שבהתאם לפסיקת בית הדין הארצי מן העת האחרונה ([עע-51504-01-14](#) אלמונית נ' פלוני [פורסם בנבו] (8.9.15)), אנו מוסמכים לפסוק לתובע רק פיצוי לא ממוני על עוגמת נפש, להבדיל מפיצוי ללא הוכחת נזק לפי החוק.

לפיכך, ובשים לב למכלול נסיבות העניין ובכלל זה משך תקופת העבודה, ולעובדה שממילא החלטנו לפסוק לתובע נעשתה על בסיס תשתית ראייתית לא חד

משמעית כפי שפירטנו מעלה, החלטנו לחייב את הנתבעת לשלם לתובע פיצויים על עוגמת הנפש בסך 25,000 ₪.

שתי הערות אחרונות לפני סיום

17. הנתבעת טענה שנוכח חתימתו של התובע על כתב ויתור על כל טענה כנגדה, ובפרט לאחר שקיבל הודעה מוקדמת מוארכת, הוא היה מנוע מלהגיש תביעה זו. איננו מקבלים את הטענה. ככלל, משפט העבודה אינו ממהר ליתן תוקף לכתבי ויתור וסילוק, ודאי כאשר מדובר בזכויות מתחום משפט העבודה המגן (ראו: [עע 1210/02](#) ביברינג נ' אל-על נתיבי אוויר לישראל [פורסם בנבו] (10.11.02), והאסמכתאות שם)). נוכח הלכות אלה, ברור שלא היה כל מקום לדחות על הסף את התביעה שלפנינו.

18. לא נרגיש שהשלמנו את מלאכתנו מבלי לציין, שאף שפסקנו את שפסקנו לחובת הנתבעת, לאחר שמצאנו שלא מילאה כנדרש את שהיה מוטל לפיה הוראות החוק, הרי שלא הובאה בפנינו כל ראיה לכך שמי מהעדים שהעידו בפנינו עסק "בהפצת השמועה" אודות כך שהתובע הטריד מינית. זאת, לא במהלך עבודת התובע ולא לאחר סיום עבודתו. למעשה, נהפוך הוא. על פי התרשמותנו, הסמנכ"ל פלג נהג כלפי התובע לכל אורך הדרך באופן מכבד, הגון וסבלני, ובאופן ספציפי הוא היה מוכן לעשות הרבה כדי להזים את השמועה שנפוצה אודותיו, או לנסות לסייע לתובע בכל דרך אחרת למצוא עבודה לאחר פיטוריו.

סוף דבר

19. התביעה מתקבלת באופן חלקי. הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בסך 25,000 ₪ על עוגמת נפש שנגרמה לו, בשל כך שהנתבעת הפרה את הוראת [תקנה 6\(ט\)](#) [לתקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעביד\)](#), תשנ"ח-1998, שחייבה אותה להעביר לבדיקת הממונה על הטרדה מינית אצלה את השמועה שנפוצה אודותיו על כך שהטריד מינית עובדות או לקוחות.

הסכום ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 31.10.13 (יום סיום העבודה) ועד למועד התשלום בפועל.

כמו כן תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך כולל של 7,500 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

על מנת להימנע מפגיעה נוספת שעשויה להיגרם לתובע במי מהם בשים לב לכך שעניינו של תיק זה בשמועות בדבר הטרדה מינית, ובהסכמת הצדדים, שניתנה לה תוקף של החלטה בתום דיון ההוכחות (עמ' 32 ש' 13), יפורסם פסק דין זה ללא ציון שם התובע, וחל איסור על פרסום שמו. זכות ערעור על פסק דין זה לבית הדין הארצי בירושלים, וזאת בתוך 30 יום ממועד קבלתו.

ניתן היום, ט"ז שבט תשע"ז, (12 פברואר 2017), בהעדר הצדדים.

דורי ספיבק, שופט

אב"ד

גב' הלן הרמור,

נציגת ציבור עובדים

דורי ספיבק 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)