

## בתי הדין לעבודה

מס' תיק:		בית הדין האזורי לעבודה ת"א – יפו	
עב 002271/04			
תאריך:	13/11/2008	בפני:	כב' השופטת ורדה סאמט נ.צ. (ע') מר עמוס וייל

בעניין: קרזנר בלה

## התובעת

נ ג ד

אורט ישראל

## הנתבעת

חקיקה שאוזכרה:

[חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998](#): סע' 1, 3, 3(א), 4(5), 7, 7(ג)  
[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988](#): סע' 2(א), 7, 9(ב), 10(א)  
[תקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעביד\), תשנ"ח-1998](#): סע' 2(ג), 6, 6(א), 6(ה), 7  
[חוק העונשין, תשל"ז-1977](#)

מיני-רציו:

\* ביה"ד האזורי לעבודה חייב את הנתבעת לשלם לתובעת 50,000 ₪ כפיצוי בגין אי מילוי חובתה של הנתבעת למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, ובגין פיטורין בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות.

\* עונשין – עבירות – הטרדה מינית

\* נזיקין – עולות – לפי [חוק למניעת הטרדה מינית](#)

\* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – איסור הפליה

\* עבודה – שוויון בעבודה – איסור הפליה

התובעת, שעבדה כמנה"ח בנתבעת מ-6/93 עד פיטוריה ב-9/02, עותרת לתשלום פיצויים בגין פיטורין שלא כדין, המגיעים לה לטענתה, בין היתר עקב פיטוריה בניגוד ל**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה** ועקב הפרת חובת הנתבעת כמעסיקה, לנקיטת אמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית, המוטלת עליה מכח **החוק למניעת הטרדה מינית**, תשנ"ח-1998 (להלן: החוק).

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה ופסק כי:

הכללים ליישום וביצוע ס' 7 לחוק, נקבעו בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח-1998 (להלן: התקנות). בס' 7 לחוק נקבע איסור על פגיעה על רקע הטרדה מינית ולפי ס' 2(א)(5) לחוק שוויון הזדמנויות, הפגיעה כאמור בס' 7, הנה, בין היתר, בעניין פיטורים; בתביעה מכח החוק, נטל ההוכחה כמוהו כנטל הנדרש בתביעה אזרחית רגילה. משהוכחה עובדת את המוטל עליה, עובר נטל ההוכחה למעביד, ועליו להוכיח כי פעל בהתאם לס' 7 לחוק או שלא התקיים רכיב בעילה האזרחית של ההטרדה המינית.

מהראיות בענייננו עולה כי מר רוזנר (להלן: הנילון) נהג להתבטא כלפי התובעת בביטויים בעלי קונוטציה מינית, בין היתר כבדיחות או תוך תיקון שגיאותיה בעברית. אלא הטרדה מינית אינה מקבלת הכשר נורמטיבי משום שהדברים נאמרו לכאורה בצחוק, ובמיוחד כאשר התובעת התנגדה להתבטאויות אלו. גם אם הדבר נראה היה לנילון כ"רגישות יתר" של התובעת היה עליו לנהוג במשנה זהירות ולכבד את רגישותה. מהחלטת החוק והפסיקה עולה כי התנהלות הנילון עולה כדי הטרדה מינית, כהגדרתה בחוק. מאחר והתובעת הרימה את הנטל להוכיח כי הטרדה מינית ע"י עובד אחר בנתבעת, עובר הנטל לנתבעת, להוכיח כי פעלה בהתאם לחוק ולתקנות. אלא שמהראיות בענייננו עולה כי הנתבעת לא פעלה כן.

מאחר והוכח ע"י התובעת כי הגישה תלונה בגין הטרדה מינית, הנטל להוכיח כי פיטורי התובעת לא נעשו בעקבות תלונתה, מוטל על הנתבעת. אלא שהנתבעת לא הרימה נטל זה. חובת המעביד לנקוט אמצעים סבירים שימנעו מקרים של הטרדה מינית ויצירת אווירה עוינת הפוגעת בכבוד האדם, במקום העבודה. על המעביד לדאוג ליצירת סביבת עבודה המבוססת על ערכי כבוד האדם וחיירותו ושוויון בין המינים. הנתבעת לא מילאה את החובה המוטלת עליה בחוק ולא נקטה אמצעים סבירים למניעת ההטרדה המינית. כן הפרה הנתבעת את ס' 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה עת פיטרה את התובעת בעקבות תלונתה בגין הטרדה מינית. לפיכך, התובעת זכאית לפיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 50,000 ₪, זאת לאור משך ההעסקה, השכר האחרון, תפקודה הראוי של התובעת במהלך שנות עבודתה, גילה של התובעת המשפיע על יכולתה למצוא עבודה חדשה, ופגיעתה הנפשית.

## פ ס ק – ד י נ

1. העתירה שבפנינו עניינה בשאלת הפרת חובות המעביד המוטלות עליו מכח הוראות סע' 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח – 1998 (להלן: "חוק הטרדה מינית")

והוראות סעי' 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות") והסעדים העומדים לעובד כתוצאה מכך.

התובעת עותרת לתשלום פיצויים בגין פיטורין שלא כדין, המגיעים לה לטענתה, בין היתר עקב פיטוריה בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות ועקב הפרת חובת הנתבעת כמעסיקה, לנקיטת אמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית, המוטלת עליה מכח הוראות חוק הטרדה מינית.

2. בכתב ההגנה נטען כדלקמן:

א. הנתבעת מילאה את כל חובותיה המוטלות עליה על פי חוק הטרדה מינית והתקנות לפיו, ולפיכך אין לראות בה אחראית לכל הטרדה מינית נטענת על ידי התובעת;

ב. התובעת לא הוטרדה מינית על ידי עובד אחר בנתבעת ותלונותיה בעניין זה התבררו כלא מבוססות;

ג. תלונתה של התובעת בגין הטרדה מינית על ידי עובד אחר בנתבעת, התבררה במלוא הרצינות ועל פי הנהלים שקבעה הנתבעת בהתאם להוראות חוק הטרדה מינית, כאשר הנתבעת נהגה לחומרה עם העובד הנילון ודאגה להפריד בינו לבין התובעת וכן פעלה להשכנת שלום והרגעת הרוחות במקום העבודה;

ד. פיטורי התובעת נעשו כדין במסגרת פיטורי צמצום בנתבעת וללא כל קשר לתלונה שהגישה התובעת בגין הטרדה מינית.

3. הצדדים הגישו עדויות ראשיות התצהיר. מטעם התובעת הוגש תצהירה ותצהירו של מר ולרי קרזנר, בנה של התובעת (להלן: "מר קרזנר").

מטעם הנתבעת הוגשו תצהירים של גב' לינה גולדברג, עובדת הנתבעת (להלן: "גב' גולדברג", של מר אבי ברנר, מנהל מחלקה לעובדי מנהל ומחשוב במנהל משאבי אנוש בנתבעת (להלן: "מר ברנר"), של גב' סמדר מילשטיין, מנהלת מחלקת הנהלת חשבונות בנתבעת (להלן: "גב' מילשטיין"), ושל מר מנחם רוזנר, עובד הנתבעת (להלן: "הנילון").

לתיק בית הדין הוגשו חוות דעת פסיכיאטריות מטעם הצדדים בעניינה של התובעת, של ד"ר יעקב אלש מטעם התובעת (להלן: "ד"ר אלש") ושל פרופ' אבנר אליצור מטעם הנתבעת (להלן: "פרופ' אליצור").

4. מחומר הראיות שבתיק עולות העובדות הבאות:

- א. הנתבעת הינה רשת של מכללות ובתי ספר לטכנולוגיה מתקדמת ולמדעים.
- ב. התובעת הועסקה על ידי הנתבעת בתפקיד מנהלת חשבונות החל מיום 1/6/93 ועד לפיטוריה ביום 30/9/02.
- ג. ביום 28/10/01 הגישה התובעת תלונה לאחראית מטעם הנתבעת על נושא הטרדות מיניות, גב' נעמי פיליפ (להלן: "גב' פיליפ"), בה נטען כי בחצי שנה האחרונה סובלת התובעת מהטרדה מינית מילולית מצד הנילון (להלן: "התלונה הראשונה").
- ד. בסוף חודש יולי 2002 נמסרה לתובעת הודעה בעל פה בדבר פיטוריה, שייכנסו לתוקף ביום 30/9/02. בהתאם לכך, ביום 26/8/02 נשלח לתובעת מכתב פיטורין המודיע על סיום העסקתה בנתבעת עקב צמצום בכח אדם, החל מיום 30/9/02.
- ה. ביום 8/8/02, לאחר שבנה של התובעת, מר קרזנר, הגיע למקום עבודתה במשרדי הנתבעת, בעקבות התפרצות בכי מצד התובעת, הוגשה תלונה נוספת לגב' פיליפ, באמצעות מר קרזנר, לפיה הנילון ממשיך להטריד את התובעת בין היתר בכך שחוסם בגופו את דרכה למטבח (להלן: "התלונה השנייה"). באותו היום הגישה התובעת תלונה למשטרה בגין ההטרדות הנטענות מצד הנילון (נספח ד' לכתב התביעה).
- ו. לאחר התקרית שארעה ביום 8/8/02 שהתה התובעת בחופשה על חשבון הנתבעת, עד למועד סיום העסקתה בנתבעת.

### דיון והכרעה

#### המסגרת הנורמטיבית

5. תכליתו של חוק הטרדה מינית, המעוגנת [בסעי' 1](#), תחת הכותרת "מטרת החוק" הינה: " ... להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים."

[סעי' 3](#) לחוק המגדיר את המונחים "הטרדה מינית" ו"התנכלות", קובע כדלקמן:

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

- (1) סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 [לחוק העונשין](#), כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;
- (2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 [לחוק העונשין](#);
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;
- (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;

....

(ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

6. האיסור על הטרדה מינית נקבע בסעי' 4 לחוק, לפיו:

"לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו."

בהוראת סעי' 7 לחוק מפורטים האמצעים שעל המעביד לנקוט במקום העבודה לשם מניעת הטרדה מינית, כדלקמן:

"(א) המעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;

(2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.

(ב) מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד (להלן - תקנון); המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.

(ג) מעביד שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א)1-ו (2) ו- (ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

"...

הכללים ליישום וביצוע הוראות סעי' 7 לחוק, כמפורט לעיל, נקבעו בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח – 1998 (להלן: "התקנות"). בתקנות נקבעו בין היתר הוראות לעניין מינוי אחראי שתפקידו לטפל בתלונות על פי חוק הטרדה מינית, אופן בירור התלונה, אופן הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות לרבות הפעולות שעל המעסיק לבצע לשם כך.

לגבי אופן בירור התלונה נקבע בתקנה 6 לתקנות כדלקמן:

"(א) התקבלה תלונה, האחראי -

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק;

(2) יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.

(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראי כאמור בתקנת משנה (ב) יעביר את הבירור לאחראי אחר או לממלא מקומו שהתמנה לפי תקנה 4(ד) ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; העביר האחראי את הבירור למעביד כאמור, יחולו הוראות תקנה זו לענין אחראי על המעביד בשינויים המחויבים.

(ד) בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר, לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(ו) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בתקנה 7(א) ו-4(ד).

"....

**תקנה 7** לתקנות, שעניינה טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות, קובעת:

"(א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

".....

בפסיקתו של בית הדין הארצי לעניין חובות המעביד על פי חוק הטרדה מינית והתקנות, נקבע:

"האחראי נדרש לידע את המתלונן או המתלוננת באשר לאופן הטיפול בהטרדה מינית או ההתנכלות על פי החוק; עליו לברר את התלונה תוך שמיעת הגורמים המעורבים בעניין; על הבירור להתבצע ביעילות וללא דיחוי; תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המעורבים; יש לוודא כי המתלונן או המתלוננת לא יפגעו במהלך בירור התלונה בענייני עבודה ולפעול להרחקה בין המתלונן והנילון ככל שניתן וככל שנראה מוצדק בנסיבות העניין. בתום בירור התלונה על האחראי להגיש סיכום בכתב למעביד על בירור התלונה, בצירוף המלצות מנומקות להמשך הטיפול. לאחר

קבלת ההמלצות, על המעביד להחליט ללא דיחוי, על מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה ובכללם קביעת כללי התנהגות ראויים, פתיחה בהליכים משמעותיים, לפי הוראות הסדר והמשמעת החלות במקום העבודה ועוד." (ע"ע [1567/04](#) עיריית ירושלים נ' רעות ברדה ואח', [פורסם בנבו], ניתן ביום 3/7/06).

7. [בסעי' 7](#) לחוק שוויון הזדמנויות נקבע איסור על פגיעה על רקע הטרדה מינית, כדלקמן: "(א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:  
(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;  
בחק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה [בחוק למניעת הטרדה מינית](#), התשנ"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלעניין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;  
(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;  
(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

"...

לפי [סעי' 2\(א\)\(5\)](#) לחוק שוויון הזדמנויות, הפגיעה כאמור [בסעי' 7](#) לעיל, הינה, בין היתר, בעניין פיטורים.

[סעי' 9\(ב\)](#) לחוק שוויון הזדמנויות, בעניין נטל ההוכחה, קובע: "בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעביד כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א)."

8. אשר לנטל ההוכחה בתביעה שעילתה הטרדה מינית נפסק: "יש להכריע באשר למידת נטל ההוכחה הראשוני המוטל על המתלוננת מאחר והטרדה מינית היא גם עבירה פלילית על פי סעי' 15 [לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#). יש הטוענים שעל העובדת המתלוננת רובץ נטל הוכחה מוגבר שהרי מדובר בעבירה פלילית שהיא גם עילה אזרחית. דעה זו אינה מקובלת עלי. בעניין זה יש להפריד בין נטל ההוכחה במשפט האזרחי לבין נטל ההוכחה במשפט הפלילי. משהוכיחה העובדת את המוטל עליה, עובר נטל ההוכחה למעביד, ועליו להוכיח כי פעל בהתאם לסעי' 7 לחוק או שלא התקיים רכיב בעילה האזרחית של הטרדה מינית." (דב"ע נו/293-3 פלונית נ' פלונית חברה בע"מ [פורסם בנבו]).

בית הדין הארצי חזר על הלכה זו בע"ע (ארצי) 274/06 פלונית נ' אלמוני (פורסם בנבו), ניתן ביום 26/3/08) וקבע:

"למתלוננת בהטרדה מינית מונחת בעיית הוכחת התביעה והבאת ראיות שישכנעו את בית הדין כי אכן הוטרה מינית. לעיתים תידרש מתלוננת להעיד על נושא אינטימי שהתרחש בדל"ת אמות, ויש שתידרש להציג מסמכים וראיות המצויים לרוב, אצל המעסיק, ועל כן הימנעות מהבאתם לא תעמוד בהכרח לחובתה... בנוסף קיים הקושי הנפשי הכרוך בעצם מסירת המידע על המעשים שנעשו כלפי המתלוננת. בכלל זה יבוא החשש מפני תגובות קרוביה של המתלוננת; תחושת הביזוי שעלולה להיות כרוכה בהליך הוכחת התביעה; החשיפה הציבורית ועוד. לסיכום לאור ההלכה הפסוקה ובהתחשב בכל האמור לעיל אף דעתי היא כי בתביעה מכח החוק למניעת הטרדה מינית כפי שהובאה בעניין זה, נטל ההוכחה כמוהו כנטל הנדרש בתביעה אזרחית רגילה."

9. על מנת לקבוע האם זכאית התובעת לסעדים להם היא עותרת בתביעה זו, שעניינה הפרת חובת הנתבעת כמעסיקה, לנקיטת אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית, נבחן תחילה האם התובעת הוטרה מינית על ידי הנילון, במשמעותו של מונח זה בחוק. באם בתשובה לשאלה זו תהיה חיובית – נפנה לבחון האם הנתבעת מילאה אחר חובתה לנקיטת אמצעים סבירים למניעת ההטרדה המינית, בהתאם לכללים שהותוו בחוק, בתקנות ובפסיקה מכוחם.

#### האם התובעת "הוטרה מינית" על ידי הנילון?

10. לטענת התובעת, במהלך שנת 2001, עת עברה לשבת במקום סמוך לנילון, שעבד עימה במחלקה, נהג הנילון להתנכל לה ולהטריד אותה מינית. ההטרדות, התבטאו בכך שהנילון נהג לספר בנוכחות התובעת בדיחות גסות, פנה אליה בשאלות בענייני מין ואף נהג לספר לה דברים הנוגעים לענייני מין. כמו כן לטענת התובעת, נהג הנילון לתקן את שגיאותיה בעברית באופן שעיוות את המילים שנאמרו על ידה באופן שביטאו קונוטציה מינית.

בעקבות התלונה שהגישה התובעת בחודש 10/01 לגבי נעמי פיליפ, האחראית מטעם הנתבעת על נושא התלונות בגין הטרדה מינית, הועברה התובעת למקום אחר במחלקה, אולם גם לאחר מכן הטרדותיו של הנילון כלפי התובעת לא פסקו ואף החריפו, ונמשכו עד למועד פיטוריה מהנתבעת. לטענת התובעת ביום 8/8/02, לאחר המועד בו נמסרה לתובעת הודעת פיטורין בעל פה, חסם הנילון בגופו את דרכה של התובעת למטבח, כפי שנהג לעשות גם בעבר, מה שהביא להתפרצות רגשית מצד



התובעת. בעקבות אירוע זה הוזעק למקום בנה של התובעת, הוגשה תלונה נוספת בעניין לגבי פיליפ והתובעת שהתה בחופשה על חשבון הנתבעת החל ממועד זה ועד לסיום העסקתה בנתבעת.

11. לאחר בחינת חומר הראיות שבתיק ושמיעת העדויות, שוכנענו באמיתות גירסתה של התובעת לעניין התנהגותו של הנילון כלפיה, כמפורט לעיל. גירסתה של התובעת, עליה חזרה במספר הזדמנויות שונות, לרבות תלונותיה בפני הגב' פיליפ, תצהיר עדותה הראשית וחקירתה בנגדית בפנינו היתה אחידה, עקבית ועוררה את אמוננו. מחקירתה הנגדית של התובעת בפנינו התרשמנו כי העדות שמסרה היתה אותנטית וכי הדברים נאמרים מתוך חוויה אישית. התובעת עמדה מאחורי הגירסה שמסרה, גם כאשר נחקרה בחקירה נגדית אגרסיבית, אשר גרמה לה לסערת רגשות.

גירסתה של התובעת מוצאת תימוכין גם בראיות נוספות שהוצגו לתיק ובין היתר בעדותם של עדי הנתבעת, כפי שיפורט להלן.

12. אין אנו מקבלים את טענת ב"כ הנתבעת, לפיה בעדותה העלתה התובעת טענות חדשות לגבי ההטרדות המיוחסות לנילון, שלא נכללו בתלונתה הראשונה לגבי פיליפ (נספח ה' לתצהיר התובעת), ולפיכך אין להתייחס לטענות אלו בהכרעתנו. בתלונתה הראשונה מיום 28/10/01 טוענת התובעת כי במשך כחצי שנה עובר למועד מסירת התלונה היא סובלת מהטרדות מילוליות מצד הנילון. בתוך כך מציינת התובעת כי הטרדותיו של מר רוזנר מתבטאות בבדיחות וב"תיקוני לשון" בעלי קונוטציה מינית ואף מציגה מספר דוגמאות לכך. מתוכן התלונה ניתן ללמוד כי היא מציגה באופן כללי את מסכת ההטרדות הנטענת, ואינה מפרטת את כל הביטויים בהם נקט הנילון. לפיכך העובדה כי התובעת לא ציינה במפורש ובצורה במפורטת את נסיונותיו של הנילון לנהל עימה שיחות בענייני מין – אינה מעידה בהכרח כי מעשים אלו לא נכללו בתלונתה.

לא למותר לציין כי מכתב התלונה נכתב מפי התובעת על ידי בנה, וטענת התובעת לפיה התביעה להכתיב לבנה ביטויים בוטים בהם נקט לטענתה הנילון, בין היתר בקשר ליחסים מיניים עם בעלה (עמ' 11 לפרוטוקול), הינה הגיונית ואמינהבנסיבות העניין.

13. גירסתה של התובעת בדבר ההטרדות המיניות מצד הנילון, מתיישבת עם העדות שמסרה בהליך אחר שהתנהל בעניינה בבית משפט השלום בתל אביב, בקשר לתאונת דרכים שעברה בעבר (ת.א. 208174/02 – נ/1, [פורסם בנבו]). בעדותה שם חזרה התובעת על גירסתה כי הוטרדה מינית על ידי הנילון במהלך שנת 2001, וכדבריה שם:

"הוא הטריד אותי מינית אחרי ת. ד. באותה שנה של ת.ד. תאונת הדרכים נניח היתה בפברואר, אח"כ חזרתי לעבודה ואז התחלתי לשבת מולו ואז הוא התחיל להטריד אותי" (עמ' 7-8 לפרוטוקול נ/1). בניגוד לטענת התובעת, עדות זו של התובעת תואמת את גירסתה בענייננו, לפיה מסכת ההטרדות החלה כחצי שנה לפני הגשת התלונה הראשונה.

14. כאשר נשאלה התובעת מדוע לא הגישה תלונה בין התלונה הראשונה באוקטובר 2001 לבין תלונתה השניה באוגוסט 2002, הסבירה כי מאחר ולא קיבלה סיוע בעקבות התלונה הראשונה הרגישה כי אין לה למי לפנות (עמ' 27 לפרוטוקול). טענה זו מתיישבת עם העובדה כי תלונתה השניה של התובעת הוגשה למעשה בעקבות התערבותו של בנה, אשר הגיע למקום ולא ביוזמת התובעת.

לעניין זה יש לציין כי ממכתבה של גב' מילשטיין מיום 28/8/02, שצורף לדו"ח מסכם מטעם האחראית גב' פיליפ בעקבות תלונתה של התובעת מיום 8/8/02 (נספח ג' לתצהיר מר ברנר) עולה כי בחודשים שלאחר תלונתה הראשונה של התובעת בחודש 10/01 התלונה התובעת בפניה מספר פעמים, בין היתר, על כך שהנילון נוהג להתלוצץ על חשבונה.

15. המומחה הרפואי מטעם התובעת, ד"ר אלש ציין בחקירתו הנגדית כי הוא לא אבחן אצל התובעת הפרעה פרנואידיית (עמ' 46 לפרוטוקול) וגם בחוות דעתו של ד"ר אליצור לא נמצאה עדות להפרעה מסוג זה. לעניין זה ראוי לציין כי ד"ר אליצור, אשר מתאר את התובעת כ"בחורה רגישה" הבהיר כי אין הוא טוען שההטרדות המיניות להן טוענת התובעת "לא היו ולא נבראו" (עמ' 69 לפרוטוקול).

מעדותו של ד"ר אליצור עולה כי גם על פי התרשמותו, טענותיה של התובעת בדבר התלוצצויות כאלה ואחרות מצד הנילון הינן נכונות, וכדבריו: "אני לא אמרתי אף פעם שהיא המציאה. אני חושב שהיו או לא בעצמה כזו או אחרת התלוצצויות שחומרן תיקבע על ידי בית המשפט..." (עמ' 74 לפרוטוקול).

16. טענות התובעת לגבי ההטרדות המילוליות מצד הנילון נתמכות בעדות של בנה, מר קרזנר, אשר סייע לתובעת בהגשת התלונה הראשונה (עמ' 56 לפרוטוקול). מר קרזנר העיד כי גם בתקופה שבין התלונה הראשונה לתלונה השניה התובעת סיפרה לו כי הדברים בעבודה לא משתפרים (עמ' 57 לפרוטוקול). מר קרזנר נכח במקום עבודתה של התובעת במהלך האירוע מיום 8/8/02, בעקבותיו הוגשה התלונה השניה, והעיד כי התרשם מהאווירה העוינת ששררה במקום (עמ' 58 לפרוטוקול).

17. עד הנתבעת מר ברנר העיד בחקירתו הנגדית כי אין הוא סבור שתלונתה של התובעת על הטרדה מינית היתה בגדר המצאה (עמ' 91 לפרוטוקול).

גב' גולדנברג אישרה בעדותה כי בתקופה הרלוונטית היו תלונות מצד התובעת לגבי התנהגותו של הנילון. בתוך כך העידה גב' גולדנברג כי " ... **ידענו שיש בעיה שהוא מציק לה.**" (עמ' 98 לפרוטוקול). בהמשך עדותה טענה גב' גולדנברג כי "**כל פעם שהיתה לה (לתובעת) הזדמנות לדבר על מנחם (הנילון) היא ניסתה להגיז שהוא לא בסדר**" (עמ' 99 לפרוטוקול). גב' גולדנברג היתה עדה להתפרצותה של התובעת כלפי הנילון בחודש 10/01, אירוע בעקבותיו הוגשה התלונה הראשונה על ידי התובעת (עמ' 100 לפרוטוקול).

18. עיון במכתב שהוצא לנילון על ידי סמנכ"ל משאבי אנוש של הנתבעת, מר צבי פלג, בעקבות הבירור שנערך על ידי הנתבעת בעקבות התלונה הראשונה מחודש 10/01 (נ/7), מעלה כי אכן היו מצידו של הנילון התבטאויות בוטות כלפי התובעת. במכתב זה מציין מר פלג בין היתר "**... הובהר לי כי אתה נוקט בלשון שאינה מתאימה לעובד במוסד ציבורי.**"

גירסתו של הנילון כפי שהוצגה בתצהירו ובמהלך חקירתו הנגדית אינה מהימנה בעינינו. הנילון הכחיש באופן גורף את כל ההתרחשויות המתוארות בעדותה של התובעת ובתלונותיה והתבטאויות המיוחסות לו. זאת כאשר חלק ניכר מהתרחשויות אלו נתמכות בראיות שהוצגו לתיק ובעדותם של יתר העדים בתיק, לרבות עדי הנתבעת, כפי שפורט לעיל. הכחשתו הגורפת של הנילון בנסיבות העניין פוגעת באמינות גירסתו ומצביעה בעיקר על היותה מגמתית ולא אותנטית.

טענתו של הנילון לפיה מעולם לא התבטא כלפי התובעת בהתבטאות בעלת קונוטציה מינית, גם לא כבדיחה (עמ' 124 לפרוטוקול) אינה מתיישבת עם עדותה של גב' מילשטיין לפיה מר רוזנר אישר בפניה "**שלפעמים הוא מספר בדיחות מבדיחות הדעת ולא בכונה לפגוע**" (עמ' 115 לפרוטוקול).

כאשר נשאל הנילון האם סיפר לתובעת על מחלות הקשורות לאיבר מינו הודה כי "**יצא לי להזכיר לה שהיתה לי בדיקה בגלל שנעדרתי, בדיקת פרוסטטה**" (עמ' 126 לפרוטוקול).

הנילון טען כי היו לתובעת הרבה שגיאות בעברית בשל היותה עולה חדשה והוא תיקן אותה מידי פעם (עמ' 125 לפרוטוקול), וזאת ללא התנגדות כלשהי מצידה (עמ' 126 לפרוטוקול). בתוך כך אישר הנילון את האירוע המתואר בתלונתה הראשונה של

התובעת, במהלכו תיקן את המילה "מוצץ" ל"חוצץ", אם כי לגירסתו התובעת היא ששגתה באמירת המילה הנכונה והתיקון נעשה על ידו בשקט וללא הרמת קול (עמ' 125 לפרוטוקול).

הנילון לא ידע להסביר מדוע יום בהיר אחד החליטה התובעת, אשר לטענתו עד לאותו מועד היתה ביחסים טובים עימו, "להתלבש עליו ולהתעלק עליו" כלשונו (עמ' 130 לפרוטוקול). ההשערה שהעלה הנילון, כי ייתכן והתובעת סובלת מבעיות ב"תחום הנפשי" אשר גרמו לה (עמ' 128 לפרוטוקול) להעליל עליו עלילות שווא, אין בה ממש. לתיק בית הדין הוצגו חוות דעת פסיכיאטריות מטעם שני הצדדים, כאשר מאף אחת מהן לא עולה כי תלונותיה של התובעת היו בגדר המצאות שלא היו ולא נבראו. באם קיים קשר סיבתי כלשהו בין תלונותיה של התובעת למצבה הנפשי הרי שעל פי חוות דעתו של ד"ר אלש הקשר הוא הפוך מהנטען על ידי הנילון, כאשר ההטרדות מצידו הן שגרמו לבעיות נפשיות אצל התובעת, ולא נגרמו כתוצאה מהן.

גירסתו של הנילון אף אינה מתיישבת עם האמור במכתבו של סמנכ"ל משאבי אנוש מר פלג, שהוצא על ידו בעקבות בירור תלונתה של התובעת, המייחס לו נקיטה "בלשון שאינה מתאימה לעובד ציבור" ו"התבטאויות בוטות הגורמות לאי שמירת כבוד האדם". זאת בפרט נוכח עדותו של הנילון כי נכח בעת הבירור וכי הוצאת המכתב לתיקו האישי נעשתה על דעתו (עמ' 127 לפרוטוקול).

19. המסכת העובדתית כפי שמצטיירת מחומר הראיות בתיק, היא כי בתקופה הרלוונטית במהלך השנים 2001 – 2002, נהג הנילון להתבטא כלפי התובעת בביטויים בעלי קונוטציה מינית, בין היתר כבדיחות או תוך תיקון שגיאותיה בעברית, וזאת גם לאחר שהתובעת גילתה את דעתה כי היא אינה מעוניינת כי יספר לה "בדיחות" מעין אלו או יתקן את שגיאותיה.

כעת נבחן האם התנהגות זו של הנילון עולה כדי הטרדה מינית, כהגדרתה בחוק.

20. הסעיפים הרלוונטים בענייננו הם [סעיפים 3\(א\)\(4\) ו-5](#) לחוק, כאשר לטענת התובעת התנהגותו של מר רוזנר היתה בגדר התייחסות מבזה ומשפילה המתמקדת במיניות בכלל ובמיניותה בפרט.

אין בידנו לקבל את טענת הנתבעת לפיה הנילון לא הטריד את התובעת אלא אך תיקן את שגיאותיה בעברית. התובעת הועסקה על ידי הנתבעת במשך כ-8 שנים, עוד לפני שעברה לשבת סמוך לנילון, וזאת מבלי שנזקקה ל"שירותי תרגום" מצידו או מצד עובד אחר. גירסתה של הנתבעת לעניין זה מובילה למסקנה תמוהה, לפיה דווקא

בקרבנו של הנילון התבלבלה התובעת בלשונה, כאשר "התיקונים" שלו נעשו תמיד בהקשר של מילים בוטות או בעלות משמעות כפולה. לכך יש להוסיף כי הנילון לא נתבקש על ידי התובעת לתקן את שגיאותיה (עמ' 17 לפרוטוקול).

21. אשר לטענה כי דבריו של הנילון נאמרו בבדיחות הדעת וללא כוונה לפגוע – הרי שלעניין זה נפסק:

**"עובד יוצר אוירה עוינת גם כאשר הוא נוהג להתבטא בביטויים שיש בהם רמזים מיניים – לרבות בדיחות ומחמאות – בתדירות אשר יוצרת אוירה לא נעימה במקום העבודה... הטרדה מינית אינה מקבלת הכשר נורמטיבי משום שהדברים נאמרו לכאורה בצחוק..." (עש"מ 2203/05 בני מדר נ' נציבות שירות המדינה (פורסם בנבו), ניתן ביום 21/7/05).**

דברים אלו נכונים ביתר שאת בענייננו, כאשר מחומר הראיות עולה כי התובעת הביעה את התנגדותה להתבטאויותיו של הנילון כלפיה והבהירה לו כי היא אינה משועשעת מהבדיחות שלו (ר' נספח ה' לתצהיר התובעת; עמ' 18 לפרוטוקול).

אשר לטענת הנתבעת לפיה התובעת היא בעלת אישיות רגישה, הנפגעת על נקלה – גם בטענה זו אין כדי להפחית מחומרת התנהגותו של הנילון, לאור ההתנגדות שהביעה התובעת להתנהגותו. גם אם מלכתחילה לא נאמרו דבריו של הנילון בכוונה לפגוע, הרי שמשבהירה לו התובעת כי היא חשה מושפלת ונפגעת נוכח התבטאויותיו, היה על הנילון לכבד את בקשתה ולנצור את לשונו בקרבתה. מחומר הראיות, לרבות עדויות מטעם הנתבעת, עולה כי התובעת התלוננה על התנהגותו של הנילון, וראתה את התנהגותו כפוגעת ומציקה, כאשר גם עובדי הנתבעת האחרים היו מודעים לתלונותיה. בנסיבות העניין, גם אם הדבר נראה היה לנילון כ"רגישות יתר" היה עליו לנהוג במשנה זהירות ולכבד את רגישותה.

22. מהחלת הוראות החוק והפסיקה על נסיבות המקרה דנן, כמפורט לעיל, עולה כי התנהלותו של הנילון אכן עולה כדי הטרדה מינית, כהגדרתה על פי חוק הטרדה מינית.

לאור האמור, ומאחר והתובעת הרימה את הנטל המוטל עליה להוכיח כי הטרדה מינית על ידי עובד אחר בנתבעת עובר הנטל לנתבעת, להוכיח כי פעלה בהתאם להוראות [סעיף 7](#) לחוק ומילאה את חובותיה כמעביד למניעת הטרדה המינית.

האם הנתבעת נקטה אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית, כמתחייב בחוק

23. מחוזר אשר הופץ בנתבעת בחודש 1/99 (נספח ב' לתצהירו של מר ברנר) עולה כי הנתבעת מינתה את גב' פיליפ, כאחראית מטעמה בנושא ההטרדות המיניות, כמתחייב בתקנות. כמו כן אימצה הנתבעת את התקנון לדוגמא, המופיע בחוק הטרדה מינית. יחד עם זאת הנתבעת לא הוכיחה כי הביאה את הוראות התקנון לידיעת כלל עובדיה בדרך הקבועה בקנה [2\(ג\)](#) לתקנות, בתקופה שקדמה לתלונתה הראשונה של התובעת. עדת הנתבעת גב' גולדנברג העידה כי ראתה את התקנון על לוח מודעות אצל הנתבעת בתקופה שלפני אוגוסט 2002 (עמ' 107 לפרוטוקול) אך לא התייחסה לתקופה מוקדמת יותר, ולענייננו בחודש 10/01 (מועד הגשת התלונה הראשונה).

24. מחומר הראיות עולה כי בעקבות התלונה הראשונה נקראה התובעת לשיחה בחדרה של גב' מילשטיין ולאחר מכן זומנה לשתי פגישות אצל סמנכ"ל הנתבעת דאז מר צבי פלג. בפגישה השניה אצל מר פלג אשר התקיימה ביום 8/11/01, נכחו גב' מילשטיין, הנילון, גב' פיליפ והתובעת, ובסיומה הוחלט להוציא מכתב "נזיפה" לנילון (נ/7). בכך ראתה הנתבעת את תום הטיפול בנושא, כעולה ממכתבו של מר פלג לתובעת מיום 13/11/01 (נספח ב' לכתב התביעה). השתלשלות העניינים הנ"ל נתמכת אף בעדותה של גב' מילשטיין אשר אישרה כי עת נודע לה על התלונה שהגישה התובעת לגב' פיליפ זימנה את התובעת ואת הנילון לבירור (עמ' 113 לפרוטוקול) ומספר ימים מאוחר יותר נערך גם הבירור אצל מר פלג (עמ' 117 לפרוטוקול).

עוד עולה מחומר הראיות כי לאחר הבירור שנערך אצל מר פלג, כינסה גב' מילשטיין את עובדי המחלקה בה עבדה התובעת, ללא נוכחות התובעת, ושוחחה עימם על התלונה שהוגשה על ידי התובעת (ר' עדותה של גב' גולדנברג עמ' 103 לפרוטוקול; עדותה של גב' מילשטיין עמ' 119 לפרוטוקול).

לאחר בירור התלונה הראשונה הוחזרה התובעת למקומה הקודם במחלקה, ממנו ביקשה בזמנו לעבור, בשל היותו מרוחק מהמזגן (סעי' 10.9 לתצהיר גב' מילשטיין).

25. התנהלותה של הנתבעת בעקבות התלונה שהגישה התובעת אינה תואמת את דרכי הבירור והטיפול שנקבעו בתקנות, כמפורט לעיל.

הנתבעת לא הוכיחה כי גב' פיליפ יידעה את התובעת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית, כמתחייב על פי [תקנה 6\(א\)\(1\)](#) לתקנות. הנתבעת, אליה הועבר הנטל להוכיח כי נקטה אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית, לא טרחה לזמן לעדות את גב' פיליפ.

מחומר הראיות עולה כי בירור תלונתה של התובעת נערך על ידי גורמים בנתבעת שלא הוסמכו לכך, מנהלת המחלקה גב' מילשטיין וסמנכ"ל הנתבעת מר פלג, וגב' פיליפ

שמונתה כאחראית על נושא ההטרדות המיניות בנתבעת לא פעלה לבירור התלונה בהתאם להוראות [תקנה 6](#) לתקנות, ואך נכחה בפגישה המסכמת אצל מר פלג. הנילון אמנם טען בחקירתו הנגדית כי גב' פיליפ זימנה אותו בעקבות תלונתה של התובעת, מסרה לו את פרטי התלונה וביקשה לקבל את גירסתו (עמ' 127 לפרוטוקול). יחד עם זאת לא הוכח כי נערכה פגישה דומה של גב' פיליפ עם התובעת, בניגוד להוראות [תקנה 6\(א\)\(2\)](#) לתקנות.

26. הנתבעת לא הגנה על פרטיותה של התובעת במהלך בירור התלונה, כמתחייב על פי [תקנה 6\(ה\)](#) לתקנות, עת כינסה גב' מילשטיין את עובדי הנתבעת וחשפה בפניהם את פרטי התלונה. גב' מילשטיין טענה בעדותה כי כינוס העובדים נעשה במטרה להרגיע את הרוחות ולגבות על התובעת מול שאר העובדים. אולם מעדותה של גב' גולדנברג שנכחה בפגישת העובדים עם גב' מילשטיין, עולה כי במהלך הפגישה הציגה גב' מילשטיין את התובעת באור שלילי וטענה בפני העובדים כי התובעת "רבה עם מנחם (הנילון)" וכי מצבה הנפשי קשה (עמ' 103 לפרוטוקול).

בהתנהגות זו גב' מילשטיין פגעה בפרטיותה של התובעת בניגוד להוראות התקנות ואף פגעה בתדמיתה בפני יתר עובדי הנתבעת, וזאת בניגוד לטענתה כי ביקשה לגבות אותה מול העובדים.

27. בהתאם [לתקנה 6\(ו\)](#) לתקנות היה על הנתבעת בין היתר לפעול להרחקת הנילון מהתובעת, כאשר מחומר הראיות עולה כי הדבר היה אפשרי בנסיבות העניין שכן הנתבעת לא הצביעה על מניעה כלשהי להעברת הנילון לעמדה אחרת. תחת זאת בחרה הנתבעת להעביר ממקומה דווקא את המתלוננת – התובעת, לשם הרחקתה מהנילון. מעשה זה של הנתבעת מעבר להיותו מנוגד לתקנות, אף היווה מסר לא ראוי בנסיבות העניין לפיו התובעת "נענשת" על כך שהגישה תלונה בגין הטרדה מינית. עובדה זו נתמכת אף בעדותה של גב' מילשטיין, לפיה התובעת " ... ראתה בזה עונש, כאילו אני מענישה אותה במקום להעניש אותו." (עמ' 123 לפרוטוקול).

28. אשר לסיבת פיטורי התובעת- בהתאם להוראת [סעי' 9\(ב\)](#) לחוק שוויון הזדמנויות, ומאחר והוכח על ידי התובעת כי הגישה תלונה בגין הטרדה מינית, הנטל להוכיח כי פיטורי התובעת לא נעשו בעקבות תלונתה, מוטל על הנתבעת.

לטענת הנתבעת פיטורי התובעת נעשו עקב צמצום בכוח אדם ומאחר התובעת היתה בין שתי העובדות בעלות הותק הנמוך ביותר במדור ספקים בו עבדה.

בחקירתה הנגדית העידה גבי מילשטיין כי עד לשנת 2000 מחלקת הנהלת החשבונות, בה הועסקה התובעת היתה מחולקת לשני מדורים בלבד – מדור בילינג ומדור ספקים. לאחר תחילת עבודתה של גבי מילשטיין בתפקיד מנהלת מחלקת הנהלת חשבונות בנתבעת, בחודש 7/00, נעשתה חלוקה של מחלקת החשבונות למדורים נוספים (עמ' 110 לפרוטוקול). לטענת התובעת היא עבדה הן במדור ספקים והן במדור בנקים. לטענת הנתבעת התובעת עבדה במדור בנקים עד שנת 2001, ולאחר מכן עבודתה התרכזה רק במדור ספקים (עמ' 120 לפרוטוקול).

מר ברנר העיד בחקירתו הנגדית כי הוא לא שמע על תלונות שהוגשו בקשר לתפקודה של התובעת בעבודתה (עמ' 82 לפרוטוקול).

מעדותה של גבי גולדנברג עולה כי במועד פיטורי התובעת במחלקת הנהלת החשבונות עובדות אשר התקבלו לעבודה אחרי התובעת ולא פוטרו (עמ' 104 לפרוטוקול).

29. בנסיבות המתוארות לא עלה בידי הנתבעת להוכיח את טענתה כי התובעת פוטרה בשל היותה עובדת בעלת הותק הנמוך ביותר. כפי שעולה מחומר הראיות כמפורט לעיל, חלוקת המחלקה למדורים נעשה כ-7 שנים לאחר תחילת העסקתה של התובעת, וכי לכל הפחות עד לשנת 2001 עבדה התובעת גם במדור הבנקים. מעדויות עדי הנתבעת עולה כי במועד פיטורי התובעת היו במחלקת הנהלת החשבונות, לרבות מדור הבנקים, עובדים אשר וותקם היה נמוך מוותק התובעת.

לאור האמור הנתבעת לא הרימה את הנטל המוטל עליה להוכיח כי פיטורי התובעת לא נבעו מהגשת תלונתה בגין הטרדה מינית. לעניין זה אין נפקות לעובדה כי הודעת הפיטורין נמסרה לתובעת כ-8 חודשים לאחר התלונה הראשונה, שכן על פי חומר הראיות כמפורט לעיל, לאחר הגשת התלונה הראשונה המשיכה התובעת להתלונן על הטרדות מצידו של הנילון. זאת ועוד, מעדותה של גבי מילשטיין (סע' 11 לתצהירה) עולה כי תהליך ההתייעלות והצמצום בכוח אדם אצל הנתבעת החל סמוך למועד בו הודע לתובעת על פיטוריה, כך שנראה כי עד לאותו מועד האפשרות לפטר את התובעת היתה קשה יותר ליישום.

30. התמונה המצטיירת נוכח הראיות והעדויות שהוצגו לתיק, היא כי הנתבעת לא מילאה את חובתה כמעסיק ולא פעלה להגנת התובעת, אשר הוטרדה מינית על ידי עובד אחר. הנתבעת העדיפה את האינטרס לשמירת "השקט התעשייתי" בשורותיה על פני חובתה לפעול למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, אשר כפי שנפסק לא אחת, עלול להוות קרקע פוריה להטרדות מסוג זה. בעקבות הגשת התלונה על ידי התובעת, הנתבעת



למעשה הפנתה לה את גבה, הציגה אותה באור שלילי כבעלת אישיות ילדותית וכמתלוננת סדרתית, לא נקטה בצעדים מספיקים כנגד העובד הנילון (למעט הוצאת מכתב נזיפה בנוסח מעודן), בחרה להרחיק דווקא את המתלוננת ממקום עבודתו של הנילון ובסופו של דבר אף פיטרה את התובעת בהזדמנות הראשונה שנקרתה בדרכה.

חובתה של הנתבעת כמעביד היא לנקוט אמצעים סבירים שימנעו מקרים של הטרדה מינית ויצירת אוירה עוינת הפוגעת בכבוד האדם, במקום העבודה. בתוך כך על המעביד לדאוג ליצירת סביבת עבודה המבוססת על ערכי כבוד האדם וחירותו ושוויון בין המינים.

הטרדה מינית, מתאפיינת ברגישות נושא הפגיעה, רגישות אשר לעיתים עלולה להרתיע את קורבנות ההטרדה המינית מלהביא את דבר הפגיעה בהם לידיעת אחרים ולהתלונן כנגד המטריד. תפקידו של המעביד, כפי שהוטל עליו [בסעי' 7](#) לחוק, הוא להביא את נושא ההטרדות המיניות למודעות העובדים ולעודד את נפגעי ההטרדה המינית שלא יחששו מהגשת תלונה כנגד מי שפגע מהם. בענייננו, למרבה הצער, נכשלה הנתבעת בתפקיד זה.

בהתנהלותה כמפורט לעיל, פעלה הנתבעת בניגוד גמור לתכליתו של חוק הטרדה מינית, כאשר המסר שהועבר לעובדיה הוא כי עובד שיתלונן על הטרדה מינית גורם לבעיות במקום העבודה ואף עלול לאבד את עבודתו.

31. בענייננו, הנתבעת לא מילאה את החובה המוטלת עליה על פי חוק הטרדה מינית ולא נקטה אמצעים סבירים למניעת ההטרדה המינית. כמו כן הפרה הנתבעת את הוראות [סעי' 7](#) לחוק שוויון הזדמנויות עת פיטרה את התובעת בעקבות תלונתה בגין הטרדה מינית.

מעשים אלו של הנתבעת מקימות לתובעת זכאות לפיצוי ללא הוכחת נזק, מכח הוראת [סעי' 10\(א\)\(1\)](#) לחוק שוויון הזדמנויות [וסעי' 7\(ג\)](#) לחוק הטרדה מינית.

32. בבואנו לפסוק את גובה הפיצוי לו זכאית התובעת כמפורט לעיל, יש ליתן את הדעת למשך תקופת העסקתה בנתבעת, השכר האחרון אותו השתכרה, העובדה כי לא היו תלונות על תפקודה במהלך שנות עבודתה, גילה של התובעת (ילידת 1949) שללא ספק משפיע על יכולתה למציאת מקום עבודה חדש, ולפגיעה הנפשית ממנה סבלה בתקופה הרלוונטית למעשי ההטרדה כנגדה, אף אם לא כתוצאה ישירה מהם.

לאחר שקילת מכלול השיקולים הרלוונטים הגענו לכלל מסקנה כי הפיצוי הראוי בנסיבות העניין יהיה בסך של 50,000 ₪.

**סוף דבר**

33. הנתבעת תשלם לתובעת סך של 50,000 ₪ כפיצוי בגין אי מילוי חובתה למניעת הטרדה מינית במקום העבודה ופיטורין בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות.
34. הנתבעת תשא בהוצאות התובעת ובשכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ₪, בצירוף מע"מ צמודים כדין מהיום.

ורדה סאמט 54678313-2271/04

ניתן היום \_\_\_\_\_ בהעדר הצדדים.

ורדה סאמט, שופטת

נ.צ. (ע') עמוס וייל

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה