



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

לפני

כב' השופט טל גולן

נציגת ציבור (עובדים) גב' ורד קאופמן

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' דליה שפירא

התובעת:

ע"י ב"כ: עו"ד עידית רייכרט
ועו"ד שרון פוקס

-

הנתבעים:

1. בע"מ

2.

ע"י ב"כ: עו"ד אבי קלינגהופר
עו"ד ניר דוידסון ועו"ד מירב בן שמואל

פ ס ק ד ין ח ל ק י ו ה ח ל ט ה

א. מבוא וסקירת ההליך

1. מונחת לפנינו תביעתה של התובעת, הגב' (להלן: "התובעת"), אשר הוגשה כנגד הנתבע 1, מר (להלן: "הנתבע") וכנגד הנתבעת 2, מעסיקתה לשעבר של התובעת – חברת (להלן: "הנתבעת"), העוסקת בתחום (להלן: "הנתבעת") (להלן: "הנתבעת") ואף יצוין כי הנתבע והנתבעת יוצגו על ידי אותם באי-כוח: "הנתבעים").
2. התביעה כנגד הנתבע הוגשה בגין עילת הטרדה מינית נטענת, וגם בהיותו לפי הנטען מי שהיה "ממונה" על התובעת בעת עבודתה בנתבעת. התביעה כנגד הנתבעת הוגשה בגין הפרה נטענת של מחויבויותיה לפי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית", או "החוק"), ובהיותה מעסיקתה של התובעת.
3. שני רכיבי תביעה נוספים עניינם בפגיעה בפרטיות התובעת (באמצעות מצלמות אבטחה שהותקנו בנתבעת), וכן בזכויות קוגנטיות שבמשפט העבודה, שלפי





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הנטען לא שולמו כדין לתובעת. מנגד, הנתבעים הכחישו, מכל וכל, את טענות התובעת.

4. לאחר פתיחתו של ההליך והגשת כתבי הטענות, נקבע דיון מוקדם (בלוחות זמנים מזורזים, מעצם טבעו), ליום 20.7.2020, שממנו נעדרו הנתבעים, בשל טעות מינהלתית מצידם. ביום 29.7.2020 נערך הדיון המוקדם לגופו של עניין, במהלכו נידונו סוגיות שונות, לרבות ביחס לגילוי המסמכים.

5. במהלך הדיון הוסכם בין הצדדים, כי בשלב הנוכחי תידון שאלת האחריות בלבד, ולא יידון הנזק הנפשי הנטען על ידי התובעת, ובכלל זה כמצוין בחוות דעת של מומחה מטעמה בתחום בריאות הנפש. לאחר הדיון המוקדם הגישו הצדדים תצהירי גילוי מסמכים לתיק בית הדין, וכן תצהירי עדות ראשית. בתוך כך, גם הוגשו כתבי טענות מתוקנים.

6. במועדים הבאים נערכו דיוני ההוכחות (שכל אחד מהם, יש לציין, נמשך זמן רב, וכלל ויכוחים ועימותים קשים בין הצדדים), שבמהלכם העידו העדים הבאים, כדלקמן:

- בדיון ההוכחות הראשון, שנערך ביום 30.12.2020, העידה התובעת, שהיתה העדה היחידה מטעמה;
- בדיון ההוכחות השני, שנערך ביום 17.1.2021, העיד הנתבע מטעם הנתבעים;
- בדיון ההוכחות השלישי, שנערך ביום 17.2.2021, העידו העדים הבאים מטעם הנתבעים: מר [REDACTED] – עובד בנתבעת (להלן: "אריה"); מר [REDACTED] – עובד בנתבעת (להלן: "אלי"); מר [REDACTED] – לשעבר אחד מבעלי הנתבעת, ובן-דוד של התובעת (להלן: "עו"ד [REDACTED]"); [REDACTED] – אחותו של [REDACTED] (מנכ"ל הנתבעת ואחד מבעליה), והיועצת המשפטית של הנתבעת (להלן: "עו"ד [REDACTED]"); מר מנור לישנבסקי – בעל עסק בתחום תיווך נדל"ן (להלן: "המתווך מנור"); מר רפי שמחון – בעל עסק בתחום מצלמות אבטחה (להלן: "המתקין רפי");



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

- בדיון ההוכחות הרביעי, שנערך ביום 9.5.2021, העיד מטעם הנתבעים מר [REDACTED] שהינו כאמור מנכ"ל הנתבעת (להלן: '[REDACTED]') וגם אחד מבעליה של הנתבעת, ביחד עם הנתבע. כמו כן, ברשות בית הדין, נשמעה עדות הזמה של התובעת.

7. בתום דיון ההוכחות הרביעי ניתן צו לסיכומים. עתה, משאלה הוגשו (לאחר מתן ארכות), ניתנת כעת הכרעתנו.

ב. טענות הצדדים

ב.1. טענות התובעת

8. התובעת טוענת כי מדובר בפרשה קשה ביותר, שבמהלכה הפך אותה הנתבע לשפחת מין, להגשמת תאוותיו המיניות וביצע בה שורה ארוכה של מעשים מיניים קשים וחמורים ביותר, לרבות עשרות מעשי בעילה אסורה בהסכמה ומעשי סדום, מאות מעשים מגונים, הטרדות מיניות, פיזיות ומילוליות. כל זאת, תוך ניצול יחסי מרות בעבודה, ותוך כדי ניצול קשה שלה.

9. לשיטת התובעת, חלק מהמעשים נעשו חרף התנגדותה, וחלקם ב"הסכמה" לכאורית שלה. בכלל זה, הנתבע פגע בכבודה של התובעת, בחירותה ובפרטיותה, השפיל אותה, רמס את הכבוד העצמי שלה, פלש לאינטימיות שלה. אשר לנתבעת, הרי שהיא איפשרה את ביצוע מעשיו של הנתבע, תוך הפרה בוטה של הוראות הדין בעניין הטרדה מינית, וביחס למחויבויותיה של מעסיקה במשפט העבודה.

10. **אשר לתפקידי הצדדים בנתבעת** – התובעת טוענת כי היא הועסקה בנתבעת החל מיום 9.4.2018 ועד ליום 2.10.2019, עת הופסקה עבודתה על ידי הנתבעת. אשר לתפקידה בנתבעת, הרי שהיא שימשה בתפקיד אדמיניסטרטיבי, וכפקידה, עד שהנתבע קידם אותה לתפקיד של מנהלת המשרד, תפקיד הנתון למרותו. בכך הוא הבטיח את מחויבותה כלפיו והביא אותה להסכים למעשיו, בשל החשש למקום עבודתה.

11. אשר לתפקידו של הנתבע, התובעת טוענת כי בינה לבין הנתבע חלו יחסי מרות, ובהיותו אחד מבעלי הנתבעת. אשר לנתבע עצמו, הרי שהוא שימש כמנהל תפעול



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ומכירות בנתבעת. לאחר מכן, בתחילת חודש 12/2018, הוא הפך מאיש שטח לבעל תפקיד מנהלתי, שאותו הוא ביצע במשרדי הנתבעת ששוכנים בחיפה, בצמוד אליה.

12. כמו כן, הנתבע לקח חלק משמעותי ודומיננטי בהחלטות ניהוליות בנתבעת, ואף נהג לראיין עובדים לעבודה בנתבעת. גם היה לו משקל מהותי בקביעת תנאי שכר וחופשות, לרבות שלה עצמה. הנתבע גם נמצא במעמד בכיר בנתבעת, ותפקידו שווה ערך למעמדו של מנכ"ל הנתבעת – [REDACTED] הוא אף היה שותף בקבלתה של התובעת לעבודה.

13. **אשר ליחסים בין התובעת לבין הנתבע** – התובעת טוענת כי הנתבע הטריד אותה מינית במהלך עבודתה בנתבעת. נסיבות ההטרדה פורטו בהרחבה בכתב התביעה ובתצהיר העדות הראשית שהוגש על ידה, והן כוללות מסכת של אמירות נטענות של הנתבע, כבר מתחילת עבודתה. לטענתה, הנתבע פיתח כלפיה יחס חם ומיוחד, היה מחמיא לה מידי יום, לעיתים אף היה נוגע בידה כאילו מדובר במגע אקראי.

14. זאת ועוד, כאשר הנתבע עבר לעבוד במשרדי הנתבעת שבחיפה, היה עליו ללמוד את מערכת המחשוב, ולשם כך הוא נצמד לשגרת יומה. תחילה, השניים היו יושבים סמוך לשולחנה של התובעת, בחלל הפתוח. לאחר מכן, הם עברו לשבת במשרדו של הנתבע, בחדר נפרד ומבודד. נוסף לכך, כאשר השניים עבדו במשרדי הנתבעת, החל הנתבע להתקרב אליה, ולפתח עימה מערכת יחסים אינטימית, תוך שהוא מספר לה על יחסים לא טובים עם אשתו. בהמשך, הוא גם החל להתעניין ביחסים האינטימיים שיש לה עם גברים.

15. התובעת טוענת עוד, כי הנתבע אמר לה הערות מיניות שהרתיעו אותה, ולכן היא התעלמה מכל רמיזותיו ואמירותיו, מתוך תקווה כי הן יפסקו. הנתבע אף הציג בפניה מצג-שווא, כי ישנן מערכות יחסים בין מנהל לכפופה לו, וכי זהו דבר מקובל במקומות עבודה, ואף סיפר לה שהוא היה בקשר שכזה בעבר, במקביל לנישואיו. בהמשך, הוא דאג לייצר הזדמנויות שבהן הם יהיו לבד במשרדי הנתבעת, עד לשעות מאוחרות.

16. עוד טוענת התובעת, כי הנתבע היה מחזר אחריה, מביא לה שוקולד וגלידה למשרד כאשר הם לבדם, וכל זאת – על מנת לרכך את ליבה. בהמשך הוא אף





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ביקש ממנה נשיקה תמורת הבאת דברים אלה. היא מצידה התחמקה ממנו, עד לחודש 3/2019, כשבאחד הימים הנתבע גהר מעליה ונישק אותה. התובעת מציינת כי בתגובה היא הדפה את הנתבע מעליה.

17. לשיטת התובעת, גם לאחר מכן, הנתבע לא חדל מלחזר אחריה ולנשק אותה, ולשם כך הוא אף היה מסתיר את מצלמות האבטחה שקיימות במשרד. חרף סירובה, הוא הגביר את המחמאות והחיזורים. היא נאלצה להיעתר להפצרותיו, מתוך חשש כי אם תסרב לו, תאבד את עבודתה. כך החל המגע הפיזי בין השניים, בשעות העבודה. אותו מגע פיזי לא כלל קיום יחסי מין מלאים, ונערך בחצרי הנתבעת, במהלך שעות העבודה.

18. **אירוע "תורפז"** – התובעת טוענת כי באחד הימים, בעת שהיא התלוותה לנתבע לספק של הנתבעת בשם "תורפז" בחולון, במהלך הדרך חזרה למשרדי הנתבעת שבחיפה, הנתבע סטה מהדרך, החנה את רכבו בחורשה, פנה אליה וניסה לשכנעה לקיים עמו יחסי מין. היא סירבה, אך הנתבע התעלם והחל לפתוח את חולצתה. בתגובה היא ברח מהרכב, אך משזה ביקש ממנה לחזור אליו, היא שבה והם המשיכו בנסיעה למשרדי הנתבעת. לאחר מכן היא הבליגה גם על אירוע זה, בשל חששה לעבודתה.

19. **אירוע "בן עמי" באמצע חודש 3/2019** – לשיטת התובעת, הנתבע טען שהוא רוצה לבלות עימה בלוי תמים, והיא נענתה לבקשתו, בשל רצונה ללבן ביניהם את העניינים, והם יצאו לנסיעה משותפת. לפתע, הנתבע עצר את הרכב בעין המפרץ, יצא וחזר לאחר-מכן עם בקבוק יין, שוקולד ומסטיקים. משם, נסעו השניים למושב בן עמי, ללא ידיעתה ביחס למטרת הנסיעה. השניים הגיעו לצימר שהנתבע שכר אותו מראש. בשלב זה הנתבע מזג לה כוס יין, ולאחר מכן אירעה הפעם הראשונה שבה הם קיימו יחסי מין מלאים.

20. מאז אותו יום, החלו השניים לקיים יחסי מין קבועים בימים שני וחמישי, בצימרים, שאותם דאג הנתבע עצמו להזמין ולתאם מראש. התובעת אף טוענת כי בחודשים 4/2019 – 6/2019 נשלל רישיונו של הנתבע, ובשל כך הוא היה נוסע עימה לעבודה. במסגרת זאת הוא היה כופה עליה לקיים עימו יחסי מין במקומות שונים. התובעת טוענת כי במהלך כל התקופה, היא הצהירה בפני





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הנתבע כי הקשר ביניהם אסור. היא גם הציבה בפניו פעם אחר פעם אולטימטום לסיום היחסים, אך הוא הצליח לסכל את כוונותיה.

21. לגישת התובעת, הנתבע אף אמר לה שאשתו מגיעה ממשפחת פשע והבהיר לה שאם תתלונן, יאונה לה רע. היא גם סיפרה לנתבע כי בעברה קיימים שני ניסיונות אובדניים על רקע רומנטי, כדי לאותת לו על מידת הפגיעות שלה, ומתוך תקווה כי ישחרר אותה מאחיזתו. לשיטתה, הנתבע היה מודע לטראומה הנפשית שאותה היא עברה בעבר, והוא ניצל את חולשתה להגשמת תאוותו המינית.

22. עוד טוענת התובעת, כי יחסי המין בין השניים התקיימו תמיד במקומות נסתרים, בצימרים מבודדים שאותם שכר הנתבע על בסיס שעות, תוך שהוא מסתיר את הקשר ביניהם מעיני כל. התובעת טוענת כי מלבד קיום יחסי מין הם לא היו זוג, אלא בוס ועובדת. לטענתה, מעולם הם לא ישנו ביחד, לא יצאו לבילויים משותפים ולא הופיעו באירועים חברתיים.

23. התובעת שבה ומדגישה כי היא בחורה רווקה, צעירה תמימה וחסרת ניסיון חיים, שראתה בנתבע כדמות הבכירה בנתבעת. לגישתה, יש גם לתת משקל לפערי הגילים בינה לבין הנתבע (צעירה בשנות העשרים, מול גבר נשוי בן 37); להבדל בסטטוס המשפחתי; וכן לפערי הכוחות ויכולתו להשפיע על מקום עבודתה.

24. התובעת אף מדגישה כי היוזמה ליחסים ביניהם היתה מצד הנתבע – הוא זה שקבע את מועדי המפגשים, את מיקומם ואף שכר את החדרים. אלא, שבסופו של דבר, לאחר שאשתו של הנתבע גילתה על הרומן בין השניים, הוא נעתר לדרישותיה של אשתו להציב מצלמות במשרדי הנתבעת, והוא התנער מהתובעת בבית-אחת, והחל להתנכל לה והתעמר בה.

25. התובעת מסכמת ומציינת כי מדובר בהטרדה מינית כמשמעותה בחוק וניצול יחסי מרות, באופן שהנתבע, בהיותו הממונה עליה, הפר את חובתו ואחריותו. כמו כן, אשר לחוק למניעת הטרדה מינית, יש להחיל בעניינה את החריג שבסעיף 3(א)(6) לחוק, שבו הושמטה הדרישה להבעת התנגדות מצידה של מתלוננת, במסגרת יחסי כפיפות, ומשעה שהיא לא נתנה הסכמה מלאה וחופשית להתנהגות מעין זו, ובהיותה עובדת הסרה למרותו של הנתבע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

26. **אשר לנסיבות סיום העבודה** – התובעת טוענת כי במהלך חודש 7/2019, כאשר הנתבע יצא לחופשה עם משפחתו, היא ניסתה להשתחרר מאחזתו ומהיחסים ביניהם. בתגובה, הנתבע אסר עליה לצאת עם אחרים, תוך שהוא מבטיח לה הבטחות כוזבות, ובכלל זה שהוא מוכן לפרק את התא המשפחתי ולחיות עמה בזוגיות. באחד הימים, כאשר היא הסכימה להיפגש עמו, הנתבע אף ציין בפניה כי הוא הולך להתגרש מאשתו.
27. התובעת טוענת כי גם הפעם הלכה שולל אחרי הבטחותיו של הנתבע, וחזרה לקיים עמו יחסי מין. בהמשך, כאשר ביום 1.8.2019 התעורר חשדה של אשתו של הנתבע, היא החלה להרגיש לחוצה. לאחר מכן היא חשה שהיא נמצאת במעקב צמוד, וכי הנתבע מנצל את מצבה, וגם שהוא נוטע בה תקוות שווא, לפיהן הוא נמצא בהליך גירושין, שלאחר-מכן הם יהפכו לזוג. במקביל, הנתבע לא הניח לה לנפשה, על אף בקשותיה.
28. התובעת מוסיפה וטוענת כי ביום 18.8.2019, ולאחר שהקשר הרומנטי הובא לידיעתו של [REDACTED] מנכ"ל הנתבעת, קופחו זכויותיה, בוטלו הרשאותיה למערכות המחשוב, ובכך נבצר ממנה לבצע תפקידה כהלכה. בשלב זה היא הרגישה שכל העובדים בנתבעת מפנים לה עורף, ורואים בה כ"אשמה" למצב שנוצר.
29. בהמשך, בשיחה שנערכה לאחר מכן עם [REDACTED] הוסכם עימה שהיא תצא לארבעה ימי חופשה, לשם הרגעת המצב. ברם, הסתבר לה כי אקט זה היה למראית עין, וכי הנתבע דאג להגיש כנגדה תלונה למשטרת ישראל ביום 19.8.2019, דבר אשר הסתבר כתלונה כוזבת, והתיק במשטרה נסגר ביום 2.10.2019.
30. בהמשך, ביום 20.8.2019, ובשל מצבה, היא ניסתה להתאבד. לאחר-מכן, ביום 30.8.2019 היא הוזמנה למשרדי הנתבעת כדי לחתום על מכתב היעדר תביעות, אך היא התנגדה לכך. לאחר-מכן, באותו היום, ובשל החמרת מצבה הנפשי, היא הגיעה בשנית למיון בית חולים, עקב ניסיון אובדני נוסף.
31. אשר להתפטרותה, התובעת טוענת כי ביום 2.10.2019 היא התפטרה מהעבודה בנתבעת עקב מערכת היחסים המינית האסורה, וכן על רקע מצבה הנפשי כתוצאה מכך. אולם, הנתבעת התעלמה מהודעתה, ולא שילמה לה את הזכויות הקוגנטיות המגיעות לה בסיום יחסי העבודה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

32. התובעת אף מפרטת כי בעקבות המקרה היא נזקקת לטיפולים פסיכולוגיים, ואף הרופא המטפל שלה, ד"ר כנאענה, קבע בחוות דעת כי היא פיתחה חוסר אמון באנשים, דבר אשר יקשה עליה בעתיד למצוא עבודה, שתעניק לה סביבה ייחודית ובטוחה לה היא זקוקה.

33. **אשר למצלמות האבטחה** – התובעת טוענת בכתב התביעה המתוקן, כי מצפיה בסרטונים שהוגשו לתיק בית הדין על ידי הנתבעים, עולה כי הנתבעת צילמה אותה בשעת בירור התלונה על ההטרדה המינית, ללא ידיעתה וללא הסכמתה, באמצעות מערכת שגם כוללת הקלטת שמע. מצפיה בצילומים עולה כי אין קשר בין האמצעי למטרה, וכל תכלית הצילומים היא התחקות ובילוש אסורים. משכך, היא זכאית לפיצוי.

34. **אשר להתנהלותה של הנתבעת ביחס לתלונת ההטרדה המינית** – התובעת טוענת כי הנתבעת לא יידעה את עובדיה, ואותה בפרט, בעניין התקנון למניעת הטרדה מינית, לא מינתה אחראית ליישום החוק, לא קיימה הדרכות בנושא והפרה מחויבויות נוספות מכוח החוק. הנתבעת אף הפרה את חובת הנאמנות ותום הלב המוגברים החלים עליה כמעסיקה, לרבות החובה לספק סביבת עבודה נטולת הטרדות מיניות.

35. נוסף לכך, הנתבעת הפקירה אותה, כעובדת שלה, להיות כטרף קל עבור הנתבע – הממונה עליה, שהיה ועודנו משמש כמנהל בכיר בנתבעת, ואף עשתה יד אחת עימו, כאשר הובילה להתפטרותה. הנתבעת אף לא קיימה חקירה כיצד התאפשרה מערכת יחסים נצלנית כלפיה, וזאת בניגוד להוראות חוק למניעת הטרדה מינית.

36. התובעת מוסיפה וטוענת, כי לא רק שהנתבעת התנערה מחובתה, אלא הוסיפה חטא על פשע בכך שאיפשרה את הפגיעה בפרטיותה על ידי הצבת המצלמות ומעקב של אשתו של הנתבע אחריה ואחרי תנועותיה. על כן, עולה כי הנתבעת לא נקטה אמצעים סבירים למניעת הטרדות מיניות או למנוע התנכלות כלפיה, במסגרת יחסי העבודה.

37. **זכויות קוגנטיות** – התובעת טוענת כי על הנתבעת לפצותה בגין תשלום זכויותיה הקוגנטיות שבמשפט העבודה, ששולמו בחסר, ובכלל זה לגבי הפרשות פנסיוניות, דמי חגים והבראה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ב.2. טענות הנתבעים

38. הנתבעים טוענים תחילה, כי הסיפור שעומד מאחורי תביעתה של התובעת רחוק כמזרח ממערב ממה שמפורט בכתב התביעה. לטענתם, המדובר בסיפור אהבה שהתפתח בין התובעת לנתבע, שהיה מוכן לשנות בשבילה את כל חייו, ואף להיפרד מאשתו למענה, דבר שאותו הוא אף עשה בפועל. כלומר, התובעת אינה קורבן, כפי שהיא מציגה את עצמה.

39. לטענתם של הנתבעים, הנתבע פעל ממניעים רגשיים וכנים כדי ליישם את אהבתו כלפי התובעת, אך לפתע הוא מצא עצמו קורבן למעשי טירוף בלתי מוסברים מצידה, שבאו לידי ביטוי בהטרדות, איומים ומעשים פליליים. החמור מביניהם הוא עלילה זדונית, לפיה הנתבע אנס אותה. לטענתם, מההקלטות שנערכו ניתן להיווכח כי התובעת עשתה זאת על מנת לפגוע בנתבע, ולהרוס את חייו.

40. **אשר לתפקידו של הנתבע בנתבעת** – הנתבעים טוענים כי הנתבע מעולם לא היה ממונה על התובעת, והיא לא היתה כפופה לו. נהפוך הוא, התובעת היא זו שהיתה ממונה על הנתבע. לשיטתם, התובעת עבדה כמנהלת מערך הלקוחות בנתבעת, כשלפני עבודתה בנתבעת היא גם עבדה בחברה למתן אשראי, ומנכ"ל הנתבעת [REDACTED] הוא זה שהעסיק אותה שם. אשר לנתבע, הרי שהוא עבד כעובד טכני בהתקנות שונות.

41. הנתבעים טוענים כי במסגרת עבודתם בנתבעת, הנתבע היה כפוף לתובעת, שהיא זו ששימשה כיד ימינו ומספר 2 של [REDACTED] עוד הם טוענים, כי הנתבע לא קידם את התובעת ולא היתה לו זכות לקדם עובדים אחרים. כמו כן, לנתבע כלל אין סמכויות ניהול, למעט היותו בעל מניות בנתבעת, והוא גם לא היה אחראי על קביעת תנאי שכר או חופשות של עובדי הנתבעת. גם התובעת עצמה יודעת שלנתבעת יש מנכ"ל אחד בעל סמכויות ניהול בלעדיות – [REDACTED]

42. **אשר לנתבעת** – הנתבעים טוענים כי הנתבעת עצמה לא ידעה דבר על הקשר בין הנתבע לתובעת, עד המועד שבו יידעה התובעת את [REDACTED] בדבר הרומן עם הנתבע. היידוע נעשה רק בסמוך למועד שבו היא הודיעה על עזיבת העבודה. מבלי לגרוע מכלליות ההכחשה, הנתבעים טוענים כי יש בידיהם ראיות כי היחסים בין התובעת לנתבע היו בהסכמה, וכי היוזמה לקשר היתה של התובעת, ושהמדובר





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ברומן ובסיפור אהבה, ללא כפיה. כמו כן, הקורבן בכל הסיפור הוא למעשה הנתבע, ולא התובעת.

43. **אשר ליחסים בין התובעת לנתבע** – הנתבעים טוענים כי התובעת היא זו שיזמה מתחילת הקשר את הקרבה לנתבע, והיא זאת שגרמה להתהוות הקשר, כאשר רמזה, נגעה וגרמה לנתבע ללכת אחריה, תוך התאהבות ממשית. הנתבעים אף טוענים כי הקרבה של הנתבע לתובעת לצורך לימוד מערכת המחשוב, הכשירו עבורה את הקרקע ליזום את הרומן איתו. בניגוד לנטען, הנתבע גם כלל לא ידע על עברה של התובעת ועל פגיעותיה בעבר.

44. **אשר למערכת היחסים שהתפתחה בין הנתבע לתובעת**, הנתבעים טוענים כי מדובר במערכת יחסים הדדית ורומנטית, שהתפתחה ביוזמת התובעת, והיא זו שאף סירבה להפסיק את מערכת היחסים. לשיטתם, הרומן בין השניים לווה בגילוי אהבה לאורך כל הדרך, גם מצידה של התובעת, עד שהיא הפכה את עורה והחלה להתנהל בצורה לא רציונלית, תוך איומים ואלימות כנגד הנתבע. אשר לטענותיה בדבר מעשי סדום, הרי שהן משוללות יסוד ומופרכות.

45. **הנתבעים שבים ומדגישים כי הקורבן היחיד בסיפור הוא הנתבע**, שהיה מוכן ללכת אחרי אהבתו עד הסוף, ופעל מתוך רגשות אהבה כנים לתובעת. הם אף טוענים שהנתבע עזב את ביתו, אך לפתע מצא עצמו קורבן למעשי טירוף בלתי מוסברים מצידה של התובעת, שחשפה פן שונה באישיותה, שבא לידי ביטוי בהטרדות בלתי פוסקות כלפי הנתבע, איומים ומעשים פליליים, עלילה זדונית ושקרית לפיה הוא אנס אותה, וכל זאת – כדי לפגוע בו ולהרוס את חייו.

46. **אשר למפגשים עם התובעת**, הנתבעים טוענים כי הרומן התנהל במשך תקופה ארוכה, כאשר המפגשים אכן היו מחוץ לשעות העבודה. אולם, התובעת והנתבע כן יצאו לבילויים משותפים ואירועים חברתיים. אשר לצימרים, התובעת היא זאת שיזמה את המפגשים; היא זאת שהכירה את הצימרים ומקומות המפגש; והיא זאת שהביאה לשם את הנתבע לצורך מימוש תשוקתה כלפיו. הנתבע גם כלל אינו שותה אלכוהול, ובניגוד לטענות התובעת.

47. **הנתבעים מדגישים כי מדובר ברומן שהתפתח לסיפור אהבה**, וכאשר אין ספק כי לו היה הקשר ממשיך, התביעה לא היתה באה לעולם. הקשר בין השניים התפתח עד למועד שבו הנתבע עזב את ביתו ומשפחתו, מתוך כוונה למסד את



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הקשר עם התובעת, וכאשר אכן נעשו פעולות מצידו של הנתבע לפירוק הנישואים. הנתבע אף התוודה בפני אשתו על כך שהוא מאוהב בתובעת בכל ליבו, והתוודה על הרומן.

48. בהמשך, הנתבע ואשתו החלו לערוך הסדרים לקראת פרידה, גירושין ופירוק הבית המשותף. לאחר מכן, הנתבע אף עבר לגור אצל אביו. במהלך אותה תקופה סיכמו התובעת והנתבע כי הם יעניקו שקט נפשי האחד לשניה, ולהפך, וזאת נוכח כובד ההחלטה שאותה לקח הנתבע, וכדי להקל עליו ועל משפחתו. אולם, במקום לעמוד בהחלטה המשותפת, החלה התובעת להתנהג בצורה שאינה רציונלית כלפי הנתבע.

49. הנתבעים שבים ומפרטים כי התנהגותה של התובעת בשלב זה לוותה בהטרדות, איומים וסחיטות כלפי הנתבע, ובמעשים ומילים קשים מנשוא, שלהם יש הוכחות רבות בראיותיהם של הנתבעים. אשר לתלונה במשטרה, הרי שהיא הוגשה על ידי הנתבע בשל התנהלותה של התובעת, שכתוצאה ממנה נאלץ הנתבע לבקש צו הרחקה כנגד התובעת, היות שהיא ביצעה כלפיו דברים חמורים.

50. **אשר להפסקת עבודתה של התובעת** – הנתבעים טוענים כי עבודתה של התובעת לא הופסקה על ידם, אלא היא תכננה מראש להפסיק להגיע לעבודה, תחילה על ידי הנפקת אישורי מחלה פיקטיביים, ולאחר מכן משעה שהיא התפטרה, כצעד מקדים לתביעה זו. היא גם לא נדרשה לחתום על מסמך כלשהו, ובניגוד לטענותיה. הנתבעים אף מדגישים כי הנתבעת דווקא רצתה שהתובעת תמשיך בעבודתה.

51. עוד מציינים הנתבעים, כי [REDACTED] לא ידע על הרומן בין התובעת לנתבע, עד אשר התובעת, שנראה כי תכננה את צעדיה בקפידה, חשפה את דבר הרומן בפניו. החשיפה נעשתה בסמוך למועדים שבהם היא תכננה, וככל הנראה מראש, שלא להגיע יותר לעבודה בנתבעת, וכל זאת – כחלק מתכנון צעדיה חסרי תום-הלב, ולקראת הגשתה של תביעה זו.

52. הנתבעים אף מתכחשים לסכומים שאותם תובעת התובעת, כמו גם לאופן חישובם. הנתבעים אף טוענים כי גם ימי המחלה שאותם היא הציגה, מוטלים בספק. זאת ועוד, גם חוות דעתו של הרופא ד"ר כנאענה, שאותה צירפה התובעת



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

לראיותיה, הרי שהיא מגמתית, והיא גם סותרת את הרישומים הרפואיים שגם אותם צירפה התובעת עצמה.

53. עוד טוענים הנתבעים, כי איש לא צילם את התובעת בסתר, וכי היא עצמה ידעה היטב כי הפגישות שנערכו עימה הינן מצולמות. התובעת אף הכירה את מערכת המצלמות במשרדי הנתבעת, לרבות מערכת השמע, והיא גם נמנעה ביודעין מלבקש שהיא לא תצולם בפגישות שאליהן היא מתייחסת בכתב התביעה.

ג. התשתית הנורמטיבית

ג.1. הוראות החוק למניעת הטרדה מינית

54. החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן, כאמור לעיל: "החוק למניעת הטרדה מינית", או "החוק") קובע בסעיף הראשון, כי מטרתו הינה לאסור הטרדה מינית על מנת להגן על כבודו של אדם, פרטיותו וחירותו, ועל מנת לקדם שוויון בין המינים.

55. בסעיף 1 לחוק, סעיף ההגדרות מוגדרת "מסגרת יחסי עבודה", כך: "פעילות יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא".

56. בסעיף 10 לחוק מוגדרת סמכותו של בית הדין לעבודה לפי החוק, כך:

"10(א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה –

(1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה...."





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

57. "הטרדה מינית" מוגדרת בסעיף 3 לחוק, המונה רשימת התנהגויות שכל אחת מהן נחשבת להטרדה מינית, ועל כן כהתנהגות אסורה. בין ההתנהגויות שנחשבות להטרדה מינית לפי החוק יש התנהגויות שהן פסולות בכל מקרה, כגון: סחיטה באיומים בקשר למעשה מיני (סעיף 3(א)(1)), מעשים מגונים (סעיף 3(א)(2)), והתייחסות מבזה לאדם בקשר למינו, למיניותו ולנטייתו המינית (סעיף 3(א)(5)).

58. המדובר בהתנהגויות אשר מעצם טבען הינן שליליות, וכוללות – בין היתר – מעשים חמורים העולים כדי עבירה פלילית (כמו סחיטה באיומים, מעשים מגונים). בשל כך, לא נדרשת בהן תגובה של דחייה מצד המתלוננת. מנגד, יש התנהגויות כמו הצעות חוזרות בעלות אופי מיני (סעיף 3(א)(3) לחוק), התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו (סעיף 3(א)(4) לחוק) ופרסום תצלום, סרט או הקלטה המתמקד במיניותו של אדם (סעיף 3(א)(5) לחוק), שיוגדרו כהטרדה מינית רק בנסיבות מסוימות שנוכחות באותם סעיפים.

59. אלו הן התנהגויות אשר על פי רוב הינן פסולות, אולם יאסרו רק מקום בו הן אינן רצויות למתלוננת. בסוג מעשים שכזה קבועים שני עקרונות מרכזיים: ראשית, שיהיה מדובר בהצעות או התייחסויות שהן חוזרות ונשנות; שנית, על האדם המוטרד להראות למטריד, שאינו מעוניין באותן התנהגויות. הדרך להראות את חוסר העניין צריכה להיעשות, בהתאם לסעיף ההגדרות, במילים או בדרך של התנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות.

2.ג. מהי הטרדה מינית ומהם המבחנים לקביעת התקיימותה של העוולה שבחוק

60. השאלה מהי הטרדה מינית, ומהם המבחנים לקביעת התקיימותה של העוולה שבחוק נידונה רבות בפסיקה. ביחס לכך, נפסק על ידי בית המשפט העליון, כדלקמן¹:

"אכן, קשה להגדיר מהי "הטרדה מינית", שכן הטרדה מינית עשויה להתבטא בצורות רבות של התנהגות, אשר פוגעות במוטרד ברמות שונות... לא כל הלצה

¹ עש"מ 2203/05 מדר נ' נציבות שירות המדינה (ניתן ביום 21.7.2005). לסקירה כללית ראו אורית קמיר "איזו מין הטרדה; האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?" **משפטים** כ"ט (תשנ"ח-ט) 317.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

או בדיחה חסרת טעם יבואו בגדר המונח "הטרדה מינית" ... גם מחמאות כשלעצמן לא יתפרשו בהכרח כהטרדה מינית... את אופייה האמיתי של התנהגותו של מי שמיוחסת לו הטרדה מינית יש לפרש על רקע מכלול נסיבות המקרה והתנהגות הצדדים המעורבים באירוע הנדון."

61. אחד מפסקי הדין שהתייחס באופן מפורט לשאלה שבנדון הוא עניין בן אשר, שהקביעות בו מצוטטות תדירות בפסיקה². פסק הדין ניתן על ידי בית המשפט העליון ימים ספורים טרם פרסומו של החוק למניעת הטרדה מינית, תוך שהוא מתייחס לחוקים אשר קדמו לו, וביניהם החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, וכן חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963, ואף לטיוטת הצעת החוק אשר כבר הונחה על שולחן הכנסת.

62. בעניין בן אשר פורטו המבחנים לקביעת התקיימותה של הטרדה מינית, תוך ניסיון לאבחן ולאמוד כללי התנהגות ראויים הנמצאים על התפר שבין הרצון למנוע התנהגויות נפסדות ומטרידות מחד, ומאידך למנוע מצב בו נמנעים אנשים מלייצר קשרי חברות ואף קשרים זוגיים, בשל חשש מפרשנות לא נכונה של מעשיהם כהטרדה.

63. במסגרת זו, הבהיר כב' השופט זמיר, כדלהלן:

"... המכנה המשותף לכל הצורות של הטרדה מינית הוא התנהגות בעלת אופי מיני של אדם אחד שיש בה כדי לפגוע באדם אחר. מכנה משותף זה רחב מאוד. משום שהוא רחב כל כך, אין הוא מספיק לצורך הבחנה בין מעשים חוקיים לבין מעשים בלתי חוקיים. הוא כולל, מצד אחד, עבירות פליליות, כמו אונס. הוא כולל גם מעשים פסולים אחרים, שאינם מגיעים כדי עבירה פלילית, אך יכולים להיחשב התנהגות בלתי חוקית מבחינה אחרת, כגון עבירת משמעת. עם זאת הוא כולל גם מעשים מקובלים בקרב אנשים הגונים, כמו צורות שונות של חיזור בעל אופי מיני. שום חברה אינה מעוניינת למנוע חיזור כזה, או להרתיע מפני יוזמה שכוונתה ליצור יחסים קרובים בין אדם לאדם, לרבות יחסים אינטימיים. לכן ברור כי חיזור בעל אופי מיני, כשהוא לעצמו, אינו פסול, וגם כאשר אין הוא רצוי, ואפילו הוא מתקבל כהטרדה, עדיין אין הוא

² עש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

בהכרח בלתי חוקי. אכן, כאן טמון הקושי העיקרי, מן הבחינה המשפטית, בבעיית ההטרדה המינית: מתי עוברת התנהגות בעלת אופי מיני את הגבול מתחום המותר אל תחום האסור?³

64. לעניין זה התייחסה אף כב' השופטת בייניש (כתוארה אז) במסגרת עניין זקן, כדלהלן³:

"... השאלה אם מעשים מסוימים הם הטרדה מינית פסולה על-פי סעיף 3(א) לחוק, או שמא מדובר בהתנהגות לגיטימית שאינה עולה כדי הטרדה מינית, חייבת תמיד להיבחן על-פי ההקשר שבו בוצעו המעשים, טיב היחסים בין הצדדים ומכלול נסיבות העניין בכל מקרה לגופו."

65. ובחזרה לעניין בן אשר, שבו אף נקבעו הדברים הבאים, ובאשר לבחינה הנדרשת של כלל הנסיבות של המקרה שנבחן על ידי בית המשפט⁴:

"ברוב המקרים התשובה לשאלה, אם הייתה או לא הייתה הטרדה מינית, פשוטה וברורה. אולם יש לא מעט מקרים גבוליים, שהם ספק הטרדה אסורה ספק התנהגות קבילה. במקרים כאלה התשובה לשאלה תלויה במכלול הנסיבות של כל מקרה כשהן מצטרפות ויוצרות יחד את מערכת היחסים של הצדדים המעורבים. לא כל מעשה לעצמו, ולא כל התבטאות בנפרד, אלא כולם כמכלול. את מכלול המעשים וההתבטאויות יש להעריך על רקע הנסיבות של המקרה."

66. פסק הדין אף הדגיש, כי אמת המידה לסיווג התנהגות כהטרדה מינית היא אמת מידה אובייקטיבית, הנגזרת מטיב ההתנהגות וממכלול הנסיבות שבהן התרחשה. בין היתר, נאמרו שם הדברים הבאים, כדלקמן⁵:

"ברור שלא כל אמירה בעלת אופי מיני, ואף לא כל התנהגות בעלת אופי מיני, אפילו בין אנשים שאינם מקיימים קירבה אישית, יש בה משום הטרדה

³ עש"מ 6737/02 מדינת ישראל נ' זקן, פ"ד נז(2) 312. דגשים בציטוטים, כאן ובהמשך פסק הדין, אינם במקור – אלא אם נאמר אחרת.

⁴ סעיף 25 לפסק הדין בעניין בן אשר, הע"ש 2 דלעיל.

⁵ סעיף 21 לפסק הדין בעניין בן אשר, הע"ש 2 דלעיל.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

מינית... יש להבדיל הבדל היטב בין אמירות והתנהגויות בעלות אופי מיני שיש בהן משום הטרדה אסורה, שרק להן נקרא הטרדה מינית, לבין אמירות והתנהגויות כאלה שאינן חורגות מהתנהגות מקובלת וקבילה..."

67. קביעותיו של כב' השופט זמיר קיבלו חיזוק ומשנה תוקף בפסיקה שהתייחסה לחוק ואשר ניתנה במהלך השנים שלאחר הלכת בן אשר, כאשר בתי המשפט שבו וקבעו, כי כל מקרה נבחן מטבע הדברים לפי נסיבותיו. במקרים רבים עלה צורך כאמור לאבחן מתי התנהגות הינה התנהגות "שאינה הולמת" או התנהגות פסולה, ובין מקום בו נקבע כי מדובר בהטרדה מינית.

68. בהקשר זה חשוב להדגיש, כי חלק מההתנהגויות שצוינו דלעיל בסעיפי החוק, עשויות להיחשב לחיזור לגיטימי, ולכן – כמותרות ואף לרצויות, אך רק כאשר הן נעשות בהסכמה ובהקשרים המתאימים. משום כך, לעיתים, ישנו קושי למתוח את הגבול בין התנהגות בעלת אופי מיני מותרת לאסורה. בהתאם, הודגש בעניין זקן, כד⁶:

"השאלה אם מעשים מסוימים הם הטרדה מינית פסולה על פי סעיף 3(א) לחוק, או שמא מדובר בהתנהגות לגיטימית שאינה עולה כדי הטרדה מינית, חייבת תמיד להיבחן על פי ההקשר שבו בוצעו המעשים, טיב היחסים בין הצדדים ומכלול נסיבות העניין בכל מקרה לגופו."

3.ג. יחסי מרות במקום עבודה

69. אשר לשאלה "מהי מרות", הבהיר בית הדין הארצי בעניין פלונית 2020, כד⁷:

"כבר נפסק כי "מרות במשמעותה הפשוטה היא שליטה של הממונה על מי שכפוף לו. מרכיב המרות כולל בחובו גם השפעה וסמכות עקיפה ואינו מוגבל ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד." (עש"מ 4790/04 מדינת ישראל – אברהם בן חיים, ניתן ביום 02.05.05. בשאלה כיצד ייקבע קיומם של יחסי

⁶ עש"מ 6737/02 מדינת ישראל נ' זקן, פ"ד נז(2) 312, 323 (2003).

⁷ ע"ע (ארצי) 42257-07-19 אלמוני – פלונית (ניתן ביום 23.7.2020), סעיף 29 (להלן: "עניין פלונית 2020").



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

מרות ראו גם עש"מ 1599/03 טאפירו – נציבות שירות המדינה, פ"ד נח(2) 125, 134.

70. ובעניין פלונית 2008, נקבעו הדברים הבאים⁸:

"לענייננו, פסק בית הדין האזורי כי בין המערערת למשיב התקיימו יחסי מרות במובן הפשוט של שליטה, גם אם עקיפה, של ממונה על הכפוף לו. קביעה זו נתקבלה על אף שבחלק מן התקופה הרלבנטית שימש המשיב בתפקיד מנהל פיתוח בחברה, ולא כמנהל ישיר של המערערת. עם זאת, הודה המשיב ביחסי הכפיפות שהיו בינו לבין המערערת, גם אם עקיפים. בבית הדין האזורי לא היה חולק על כך, שהמשיב היה בעל מעמד בכיר בחברה. בהתאם לעדותו, ניהל את פיתוח התוכנה, הכפופים אליו היו מנהלי קבוצות מקצועיות, והוא היה כפוף במעמדו למנכ"ל החברה. כמו כן, היה שותף לתהליך קבלתה לעבודה של המערערת."

71. במקרה אחר נקבעו הדברים הבאים, כדלקמן⁹:

"בית הדין האזורי קבע כי יש לראות במשיב ממונה של המערערת ולפרש את המושג באופן 'רחב', כך שיענה על הרציונל שבהוראות החוק והפסיקה המנחה שניתנה בעקבותיו. קביעה זו של בית הדין האזורי מבוססת על היסוד שנקבע בפסיקה כי מרכיב המרות כולל בחובו גם השפעה וסמכות עקיפה ומונח זה אינו מוגבל ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד, ונוכח העובדה כי בענייננו המשיב היה אחראי משמרת ובתחומים מסוימים, למשל הגנה מול לקוחות בעת המשמרת, היה אחראי על המערערת."

72. יחסי מרות והתייחסות המוטרדת/ת להצעות והתייחסויות מצד המטריד/ה – בתביעה שלפנינו טוענת התובעת, כאמור לעיל, כי הנתבע פעל בניגוד להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, משעה שהוא ניצל את יחסי המרות שהיו קיימים ביניהם במקום העבודה. התובעת אף טוענת כי הנתבע היה ממונה עליה. מנגד, הנתבע טען כי דווקא הוא עצמו היה כפוף לתובעת.

⁸ ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית – אלמוני (ניתן ביום 26.3.2008), סעיף 47 (להלן: "עניין פלונית 2008").

⁹ ע"ע (ארצי) 39841-11-20 פלונית – אלמוני (ניתן ביום 11.7.2021), סעיף 22.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

73. ביחס לטענות אלה, נבהיר כי החריג לכלל, שבו המוטריד נדרש להראות כי הוא אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות (כפי שנדרש בסעיף 3(א)(3) ובסעיף 3(א)(4) לחוק), קיים בסעיף 3(א)(6)(ג) לחוק, הקובע כי במקרה של הצעות או התייחסויות הנאמרת לעובד במסגרת יחסי עבודה ותוך ניצול מרות ביחסי עבודה, אזי המוטריד אינו נדרש להראות כי הוא אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות.

74. בעניין **פלונית 2008** נקבע בהקשר זה, כי¹⁰:

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

75. עוד נקבע על ידי בית הדין הארצי, בעניין **זמיר**, שכאשר ההתייחסויות המתמקדות במיניותו של אדם נעשות בין בעל מרות לבין כפוף שלו בעבודה, אזי **"הנחת היסוד במקרים אלו היא שהמוטריד אכן לא היה מעוניין בהתנהגויות אלו, אולם לא דווקא נתן לכך ביטוי חיצוני"**. הנחה זו מבוססת בעיקרה על פערי הכוחות הקיימים בין בעל המרות לבין הכפוף שבעטיים ספק אם הכפוף חופשי להביע את התנגדותו.

76. בעניין **זמיר אף הודגש**, כי **"גם אם נמצא, לכאורה, שהיתה הסכמה לאותן התנהגויות מטרידות, הרי שיש מקום לקבוע כהנחה ראשונית, שהסכמה זו לא הסכמה היא בהתקיים יחסי מרות"**. משמעות הדבר היא שקיימת חזקה שמעשים שעשויים להוות הטרדה מינית בין מי שיש ביניהם יחסי מרות נעשו תוך ניצולם של יחסי המרות. חזקה זו ניתנת לסתירה על ידי בעל המרות, אך מרגע שהוכחו יסודות החריג הקבוע בסעיף 3(א)(6)(ג) לחוק, עובר הנטל להפריך את קיומה של הטרדה מינית לכתפיו של בעל המרות¹¹.

¹⁰ עניין **פלונית 2008**, הע"ש 8 דלעיל, סעיף 47 לפסק הדין.

¹¹ ע"ע (ארצי) 9834-05-16 ד"ר **דורון זמיר – פלונית** (ניתן ביום 22.8.2018), סעיף 31 לפסק הדין.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ג.4. ניצול יחסי מרות במקום עבודה

77. ככלל, הגישה הנוהגת בבחינת השאלה האם ממונה "ניצל את מרותו" צריכה להיעשות בשים לב למכלול נסיבות העניין וההקשר בו המעשים התבצעו. בהתאם לכך, נקבע בעניין **בן חיים**, כדלקמן¹²:

"ככל שפערי הכוח והפרשי הגילאים בין הממונה לכפוף לו גדולים יותר; ככל שלממונה יכולת השפעה ניכרת יותר על מעמדו או עתידו של העובד; וככל שהיוזמה לביצוע המעשים המיניים נתונה בידיו של הממונה; כך עשויה להתבקש המסקנה כי המעשים המיניים היו בגדר ניצול יחסי המרות; כל זאת, מבלי למצות את השיקולים השונים הרלוונטיים לעניין אשר ייבחנו בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה."

78. בעניין **טאפירו** קבעה כב' השופטת (כתוארה אז) בייניש, ביחס למבחן "ניצול יחסי המרות", כך¹³:

"... יסוד הניצול של יחסי המרות נזון מכך שהמוטרד יירתע מלהביע אי הסכמה כלפי מי שהוא תלוי בו עקב יחסי המרות. בדרך כלל במסגרת יחסי עבודה, כאשר הוכח יסוד המרות של אדם שהוא בעל סמכות ישירה או עקיפה כלפי עובד או עובדת, אין ההתרשמות הסובייקטיבית של אותו נפגע או נפגעת טעונה הוכחה בנפרד. משהוכחו יחסי המרות במסגרת העבודה, הנובעים מיכולתו של 'ממונה' כאמור להשפיע במישרין או בעקיפין על גורלו של הנפגע, נלמדת מכך המסקנה כי אותו נפגע או נפגעת מודעים למעמדו של בעל הסמכות במקום עבודתם, ולפיכך מתקיים יסוד הניצול."

ג.5. חובותיהם של מעסיקים בכל הקשור למניעת הטרדה מינית

79. מלבד האיסור עצמו הקיים בחוק על הטרדה מינית, קובע החוק גם את חובות המעסיקה, על מנת למנוע קיומן של הטרדות במקום העבודה. לעניין זה קובע סעיף 7 לחוק, כדלהלן:

¹² עש"מ 4790/04 מדינת ישראל נ' **בן חיים** (ניתן ביום 2.5.2005).

¹³ עש"מ 1599/03 **טאפירו נ' נציבות שירות המדינה**, פ"ד נח(2), 125, 136-137.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

(א) מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, 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 ההטרדה או ההתנכלות.

(ב) מעסיק 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 שענינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.

(ג) מעסיק 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.

(ד) שר המשפטים, בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, יקבע –

(1) כללים לביצוע חובות המעסיק על פי סעיף זה; כללים כאמור יכול שיהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות;

(2) תקנון לדוגמה שישמש דוגמה למעסיק (להלן – תקנון לדוגמה).

(ה) לצורך קיום חובותיו של המעסיק לפי סעיף קטן (ב), יערוך המעסיק בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

(ו) לענין סעיף זה –

"התנכלות" – לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה;

"יחסי עבודה" – לרבות העסקה לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, והעסקה של אדם עם מוגבלות במפעל מוגן;

"מעביד" – לרבות מעסיק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, בעלים ומפעיל במפעל מוגן;

"עובד" – לרבות אדם עם מוגבלות המועסק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים או במפעל מוגן.

(ז) **הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על מוסד להשכלה לבוגרים, ולענין זה יראו את המוסד – כמעסיק, את המורה או המרצה – כעובד או כממונה מטעם המעסיק ואת התלמיד או הסטודנט – כעובד.**

80. שרון אברהם-ויס מציינת ביחס להוראות אלה, כי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות שהותקנו מכוחו, מניחים כי האחריות על יצירת סביבה עבודה המוגנת מפני הטרדות מיניות, מונחת על כתפי המעסיקים. נקודת המוצא של הוראות הדין, היא כי יש לטפל בהטרדה מינית באופן שיטתי, כחלק ממכלול של אמצעים למיגור התופעה. בהתאם לכך, החוק מגדיר את החובה של המעסיק לדאוג – הן למניעת ההטרדה המינית והן לטיפול בה בעת התרחשותה.

81. בבסיס האחריות של המעסיק עומדת החובה ליצור סביבת עבודה בטוחה, ומתוך הנחה כי המעסיק הוא בעל חובות אמון כלפי עובדיו ועובדיו, וחובה עליו לדאוג לרווחתם ולספק להם סביבת עבודה שהינה נקייה ממעשים של הטרדה מינית. משכך, החוק יוצר מנגנון של חובות ואחריות ספציפיות,



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

שאמורות להביא בסופו של תהליך לבניית סביבת עבודה בטוחה ומוגנת עבור העובדים בכלל, והעובדות בפרט¹⁴.

82. במסגרת חובותיו של המעסיק, מוטל עליו, בין היתר לפעול כדלקמן: לקבוע תקנון למניעת הטרדה מינית ולפרסם אותו בקרב העובדים, בשפה מקובלת ובמקום בולט; להתאים את תקנון המשמעת של החברה לתקנות, ולקבוע כי הטרדה מינית והתנכלות הינן עבירות משמעת חמורות; לאפשר לעובדים להשתתף במסגרת שעות העבודה בפעולות הדרכה בנושא; למנות אחראית למניעת ההטרדה המינית, שתהיה במידת האפשר אישה, ואשר תתאים לתפקיד מבחינת כישוריה, ניסיונה ומעמדה המקצועי; להביא לידיעת העובדים את שמה של האחראית ואת דרכי הגישה אליה.

83. נוסף לכך – על המעסיק, באמצעות האחראית למניעת ההטרדה המינית, לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית והתנכלות שהמעסיק "ידע על אודותיהם". זאת, גם אם הידיעה על כך הגיעה אליו מכוח שמועה בלבד, וגם אם אין תלונה כלל, וגם אם המתלוננת חזרה בה ואף ביקשה שלא יעשה דבר; לטפל בתלונה בגין הטרדה מינית "ביעילות" (כלשון החוק), וללא דיחוי, ובצורה מקצועית, עניינית ודיסקרטית.

84. בכלל זה, יש לאסוף את כל העדויות הרלוונטיות ותוך כדי הקפדה על תיעוד העדויות וההחלטות; לעשות ככל שניתן כדי למנוע את הישנות המעשים, ובכלל זה להרחיק את הנילוניה מהמתלוננת. כמו כן, במידה שנקבע כי היתה הטרדה, הרי שיש לנקוט באמצעי משמעת וענישה שונים; לבסוף, לעשות ככל שניתן כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת עקב ההטרדה.

85. כב' הנשיא אדלר אף הבהיר בהקשר זה, כדלקמן¹⁵:

¹⁴ שרון אברהם-ויס "קיום חובות מעביד למניעת הטרדה מינית – האם יש סיבה לטרוח" המשפט ברשת זכויות אדם ב (2014), עמ' 115. ראו גם ע"ע (ארצי) 1567/04 עיריית ירושלים – פלונית (ניתן ביום 3.7.2006), וכן שרון רבין-מרגליות "הטרדה מינית בעבודה: מעבירה פלילית לטיפול פנים-ארגוני" ספר סטיב אדלר 429.

¹⁵ דב"ע (ארצי) נ/2-293 פלונית – חב' אלמונית, פד"ע לא 209, בעמ' 223.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

"על המעביד לדאוג לכך, כי העובדת תהיה חופשית מהטרדה מינית בעבודה... המעביד חייב לשמור על כבודה של העובדת המועסקת על ידו ולהגן על פרטיותה. חובה זו נובעת מחוזה העבודה בין העובדת למעביד, ומהחובה לבצעו בתום לב; מהזכויות שנקבעו בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; מתקנת הציבור ומסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. על מנת למנוע הטרדה מינית בעבודה יש לחנך את המעבידים, כי ביצוע הטרדה מינית או היעדר מדיניות למניעת התופעה יביאו להגשת תובענה נגדם ולהטלת פיצוי כספי שיהפוך את העבירה לבלתי כדאית."

86. האמור לעיל אף נובע מפסיקת בתי הדין האזוריים, אשר קבעו בין היתר, כי על המעסיק, לפעול כך¹⁶:

"... לנקוט אמצעים סבירים שימנעו מקרים של הטרדה מינית ויצירת אוירה עויינת 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 הטרדה המינית שלא יחששו מהגשת תלונה כנגד מי שפגע מהם. בענייננו, למרבה הצער, נכשלה הנתבעת בתפקיד זה."

ד. הכרעת בית הדין

ד.1. מבוא להכרעת בית הדין

87. הערה מקדמית ראשונה – נקדים ונציין כי ניהול ההליך, כמו גם ההכרעה בו, נשאה בחובה קשיים ואתגרים לא מועטים. תחילה, הצדדים הגישו כמות גדולה מאוד של חומרים לעיוננו. נפנה לדוגמא לראיה אחת – קובץ ההתכתבויות בתוכנת הווטסאפ בין התובעת לנתבע, שהינו באורך של 1,055 עמודים. כל זאת, שעה שהתובעת והנתבע כתבו הדדית עשרות התכתבויות מדי יום, שמרביתן

¹⁶ עב' (ת"א) 2271/04 קרזנר – אורט ישראל (ניתן ביום 13.11.2008).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הוחלפו במהלך מערכת היחסים האינטימית, שעיקרה בתקופה של כ-5 חודשים בלבד (חודשים 3-8/2019). כאמור, זוהי ראייה אחת בלבד, מבין הראיות הרבות שהוגשו לעיונו.

88. ביחס לכך, נדגיש כי השתדלנו "לבור את הבר מן התבן", ולהתייחס עד כמה שניתן לראיות החשובות, ורק אליהן. ועוד נעיר, כי קובץ ההתכתבויות אף מעיד, כי היחסים בין השניים הגיעו לעמקי ותהומות הרגש, ואף לשיאיו, תוך כדי שלעתים הם התעמתו קשות בשעות הבוקר, ולאחר מכן נפגשו ברמה האינטימית בשעות הערב. מכאן, שהיה צורך להפריד ולהבין "מה באמת חשוב" בהתכתבויות (כשלטעמנו, אכן מדובר בראיה בעלת משקל משמעותי).

89. הקושי הרגשי הניכר של הצדדים, שפרץ במלוא עוזו בהליך, אף היה ניכר היטב בדיוני ההוכחות, שהיו מתוחים ועמוסים רגשית עד מאוד. כל זאת, עד כדי כך, שבשלושה מבין ארבעת דיוני ההוכחות, נדרשנו לערוך הפסקה ביוזמת בית הדין במהלך העדויות, כדי להרגיע את הצדדים שצעקו האחת על השניים, ולהפך, באולם הדיונים. גם אז, וגם היום, היה צר לנו מאוד לראות את הקושי שהסב ההליך לצדדים.

90. **הערה מקדמית שנייה** – הערה מקדמית נוספת נוגעת לראיות שהנתבעים הסתמכו עליהן בצורה נרחבת – וכוונתנו לסרטונים שצולמו על ידי מצלמות האבטחה הנמצאות במשרדי הנתבעת. נציין כבר עתה, כי אין המדובר לשיטתנו בראיות מהימנות, כלל ועיקר, ואיננו סבורים כי הסרטונים הוגשו לתיק בית הדין בצורה נאותה. קיימים שני טעמים עיקריים למסקנה זו, וכפי שנסביר כעת¹⁷.

91. הטעם הראשון לעמדתנו הוא שמדובר בסרטונים חלקיים ביותר. כך למשל, בהמשך פסק הדין נתייחס לפגישה שנערכה ביום 15.8.2019 בין התובעת, הנתבע במשרדי הנתבעת, לאחר [REDACTED] גילה (לשיטתו – לראשונה) על היחסים בין השניים. הנתבעים טוענים כי הפגישה צולמה, אף העיד כי המדובר בשיחה באורך של כחצי שעה. אולם, לעיונו הוגשו סרטונים מאותה הפגישה, שהם קטועים וחלקיים, ובאורך מצטבר של מספר דקות בלבד.

¹⁷ להרחבה ועיון ראו גם סעיף 36.8.2 לסיכומי התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

92. הטעם השני הינו היעדר התייעוד ממצלמות האבטחה, טרם חודש 8/2019. בעדותו הסביר הנתבע כי הוא מחק את התייעוד מהמצלמות מדי כל יום, כדי להסתיר את מערכת היחסים בינו לבין התובעת: **"אני מחקתי כל יום כמו שמחקתי את הוואטסאפ, ככה מחקתי את מעגל ההקלטה הפנימי של החברה ובפרט ואת המשרד שלי כאילו בכלל ובפרט את המשרד שלי כדי שלא ייחשף סיפור האהבה ביני לבין"** ¹⁸.

93. עוד הסביר הנתבע, כי לקראת סוף חודש 7/2019 כבר גמלה בליבו ההחלטה לעזוב את הבית, ולכן הוא הפסיק למחוק את הסרטונים מהמצלמות: **"... סמוך ל-28/7 כבר לא מחקתי היות ואתה יודע, הראש שלי היה כבר במקום אחר, הרצון שלי היה אחר, הקושי של לבוא ולדפוק בדלת ולהגיד וואלה אני לא רוצה יותר, אני רוצה לעזוב, לפרק את הבית אז לבוא ולהגיד לי למה עד אז מחקתי"** ¹⁹. טענה זו מעלה תמיהה, היות שהנתבעים כן הגישו מספר סרטונים, שהם לפני המועד של ה-28.7.2019.

94. נקודה נוספת בהקשר לתייעוד מהמצלמות האבטחה נוגעת להתנהלותו של **_____** במהלך עדותה, התובעת נחקרה על ידי ב"כ הנתבעים, בניסיון להפריך את טענתה כי הנתבע היה מכסה את מצלמות האבטחה, כדי שההטרדה שלו כלפיה לא תצולם. בכלל זה, היא נשאלה על ידו **"אני אגיד לך דבר אחד, _____ היה מכסה את המצלמות אני כן מכיר את _____ היה רץ לראות מי כיסה לו את המצלמות. ואני אומר לך שבחדר של _____ הוא רואה את הכל, הוא רואה גם את המטבחון"** ²⁰. כלומר, גם לשיטת ב"כ הנתבעים, **_____** היה מודע היטב לחשיבות של מצלמות האבטחה, ולתייעוד השוטף שלהן.

95. אולם, כשנשאל **_____** על אותה גרסה, הוא תירץ דברים אלה, בהבדל בין צילום שנעשה ב'זמן-אמת' (**"... בזמן אמת אם קורה משהו שהוא לא כסדרו, משהו שהוא לא תקין, לא משנה מהו, אני רואה אותו"**) ²¹, לבין התייעוד המצטבר של המצלמות, שהוא לא היה עוקב אחריו (**"... בזמן רטרו אני לא יושב בבית שלי**

¹⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 157, שורות 37-39.

¹⁹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 158, שורות 24-27.

²⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 30.12.2020, עמ' 65, שורות 13-15.

²¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 24, שורות 10-12.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ונובר במצלמות מה היה היום בשעה ככה ומה היה היום בשעה ככה, כי אני נמצא בעבודה רוב זמן, רוב זמן העבודה"²².

96. איננו מקבלים אבחנה זאת, ואנו מתקשים להאמין כי הנתבע היה מוחק את התיעוד ממצלמות האבטחה שבמשרדי הנתבעת מדי כל יום, מבלי [REDACTED] – שנחזה ואף הציג את עצמו בפנינו כמנכ"ל שמידע ומעורב מאוד בכלל הפרטים הנוגעים לחברה שנמצאת בבעלותו – לא היה שם לב לכך. סביר יותר להניח, כי לא נעשתה מחיקה שכזאת, אלא רק בתחילת ההליך המשפטי, בניסיון לשלוט בראיות שיוגשו לתיק בית הדין. ברי כי יש בכך כדי לפגום, לפגוע ולהחליש בטענות הנתבעים, ובכל הקשור לתיעוד החזותי שהוגש מטעמם.

97. לאמור לעיל נוסף עוד, כי מעדותו של הנתבע אף עלה, כי מחיקה נוספת של הסרטונים, שצולמו החל מיום 28.7.2019 ואילך, אכן בוצעה על ידו לאחר תחילת ההליך:

"... יצא כשקיבלנו את התביעה הזו שחיטטתי בחומר של מה שהיה שזה החל מהתאריך הזה אז מצאתי את הדברים האלה... חיפשתי מה שרלוונטי בשביל ההגנה שלי..."²³, וגם ש"התחלתי לעבוד על התצהיר ולפי ההאשמות שהואשמת חיפשתי דברים שהם בעצם סותרים את ההאשמה, חיפשתי את כל, איפה היא משקרת, כל מה שהיה רלוונטי לגבי ההאשמה שהואשמת בה, הוצאתי"²⁴.

98. אשר [REDACTED] הוא טען שאין לו מושג מה אירע עם תיעוד הסרטונים: "... כשקרה כל הסיפור הזה עם [REDACTED] בא, לקח את ה-DVR as is, איך שהוא, לקח אותו, שם DVR. לקח אותו, שם, יש מוח, לקח את המוח, שם מוח אחר. המערכת התחילה מאפס"²⁵. כאשר הוא נשאל מה הנתבע עשה עם הכונן, [REDACTED]

²² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 24, שורות 12-14.

²³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 159, שורות 23-29.

²⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 83, שורות 1-3.

²⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 65, שורות 22-25.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

התחמק ממתן תשובה עניינית, ואמר "... אין לי מושג. הוא פה, תפנה אליו את השאלה"²⁶.

99. אשר לתשתית הנורמטיבית, נזכיר כי סרט הקלטה או סרט מצולם, הינו למעשה ראייה חפצית, שחל עליה "כלל הראייה הטובה ביותר". הוכחת תוכנו מחייבת הגשת המקור גופו ולא העתקו. ההעתק נחשב לראיה משנית, אשר ההסתמכות עליה פותחת פתח לטענות של חוסר דיוק ולעיתים אף הטעיה מכוונת²⁷.

100. מלבד כלל "הראיה הטובה ביותר", על המבקש להגיש קלטת או צילומים חזותיים כראיה, לעמוד בשלושה תנאים שנקבעו בפסיקה: תנאי טכני – הבוחן את מהימנות ואמינות סרט ההקלטה; תנאי מהותי – המוודא את קבילות תוכנה של ההקלטה; תנאי פורמאלי – הבודק אם ההקלטה אינה עומדת בסתירה להוראותיו של חוק האזנת סתר, תשל"ט-1979²⁸.

101. אשר לתנאי הטכני, מטרתו הינה להבטיח "כי המדובר במתקן הקלטה תקין ואמין, כי ההקלטה גופה שלמה, ברורה וניתנת לפענוח, וכי לא נעשה דבר לעוות האמת, לא על ידי התערבות פסולה בהליך ההקלטה ולא על ידי התערבות פסולה בסרט ההקלטה לאחר מכן. ואלה תנאי הקבילות הטכנית של סרט ההקלטה כפי שנקבעו בפסיקה: (1) מכשיר ההקלטה - תקין ופועל כהלכה; (2) המקליט – מיומן; (3) ההקלטה גופה – נאמנה ומהימנה; (4) הקלטה נשמרה כדבעי ואין מקום לחשש של "שינוי" או "עיבוד"..."²⁹.

102. במקרה שלפנינו, מדובר בראיות משניות, היות שהסרטונים המקוריים לא הוגשו לתיק בית הדין, אלא המדובר בסרטונים ערוכים, שאותם 'חתכו' ו'ערכו' מי מטעם הנתבעים, בכוחות עצמם. ואולם, בין אם נתייחס למבחנים הפורמליים הדרושים ובין אם לאלו המהותיים, הרי שהנתבעים לא עמדו באף אחד מהמבחנים הדרושים להגשת ראיות אלה, ואנו קובעים כי לא הוכח בפנינו

²⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 66, שורה 13.

²⁷ י" קדמי על הראיות, הדין בראי הפסיקה, 2009, עמ' 682-684.

²⁸ י" קדמי על הראיות, הדין בראי הפסיקה, 2009, עמ' 1320.

²⁹ י" קדמי על הראיות, הדין בראי הפסיקה, 2009, עמ' 1323.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

כי הסרטונים משקפים נאמנה את האירועים הנצפים בהם, ולא ניתן כל הסבר המניח את הדעת לאי-הגשת הסרטונים המלאים והמקוריים.

103. זאת ועוד, הפסיקה קבעה כי המבחן הינו ענייני, ולא טכני פורמלי גרידא, וכי השאלה העיקרית היא "אם ההקלטה משקפת נאמנה את האירוע ואם התשובה על כך היא בחיוב כי אז הונח היסוד לקבילותה"³⁰. לכן, יש לבחון בעניינינו האם המדובר בסרטונים שמשקפים בצורה מהימנה את התרחשות האירועים. לטעמנו, גם כאן, התשובה היא שלילית. לאחר שעברנו על הסרטונים, יש בליבנו חשש לא מבוטל בדבר עריכה מגמתית שלהם.

104. זאת ועוד – אנו גם סבורים, כי לא ניתן ללמוד מהסרטונים שהוגשו על ידי הנתבעים, את מה שהנתבעים מבקשים ללמוד מהם, וכל זאת – ללא שתהיה בפנינו תמונה כללית באשר להתרחשויות שקדמו לסרטונים שהוגשו, או לאלו שבאו אחריהם, ומבלי שבית הדין יוכל לוודא כי לא מדובר בהתרחשויות שהוצאו מהקשרן, ו/או מהתרחשויות שהוצגו באופן מגמתי ו/או מטעה.

105. מכלל האמור לעיל, עולה כי לא רק שלא מתקיימים כל התנאים שבמבחן הקבילות הטכנית (ולכן, אין לקבל את הסרטונים כראיה קבילה), אלא שגם אם נראה בסרטונים שהוגשו לתיק בית הדין כראיה קבילה, הרי שממילא המשקל שיש לתת לראיות אלה הינו אפסי ביותר. בנוסף לכך, נוכח הדברים שציינו דלעיל ביחס להתנהלות הנתבעים, אנו קובעים כי אי-הצגת הסרטונים המלאים, נזקפת לחובתם של הנתבעים, והם מוחזקים כמי שאילו היו מציגים את הסרטונים המקוריים והמלאים, הם היו משמשים כנגדם³¹.

2.ד. תפקידיהם של התובעת והנתבע בנתבעת, והאם התקיימו יחסי מרות בין השניים, וככל שכן - בין מי למי

106. מבוא – התובעת טענה כי בהיותה עובדת בנתבעת, הנתבע – שהינו אחד מבעלי הנתבעת – היה ממונה עליה. בהינתן כך, חלו ביניהם יחסי כפיפות ומרות, שנוצלו לרעה על ידי הנתבע. מנגד, לא רק שהנתבעים הכחישו את הטענה

³⁰ ע"פ 639/79 אפללו נ' מדינת ישראל, פ"ד לד(3) 561 (1980); ע"פ 869/81 שניר נ' מדינת ישראל, פ"ד לח(4) 169 (1984); ע"פ 323/84 שריקי נ' מדינת ישראל, פ"ד לט(3) 505 (1985).

³¹ ע"פ 465/88 הבנק למימון ולסחר בע"מ נ' מתתיהו, פ"ד מה (4), 651, 654.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

שהתובעת היתה כפופה לנתבע, אלא שהם ניסו 'להפוך את היוצרות', ולטעון כי הנתבע עצמו הוא זה שהיה כפוף לתובעת, והיא זו שהיתה הממונה עליו.

107. בין היתר, הנתבעים טענו בהקשר זה, כך: "... **נהפוך הוא, הנתבע 2 היה כפוף לתובעת אשר היתה המנהלת מעליו**"³²; התובעת היתה המנהלת של המשרד ושל כל מערך השיווק בנתבעת, והנתבע היה כפוף לה³³; התובעת היתה מס' 2 בנתבעת, ויד ימינו של מנכ"ל הנתבעת, **■**³⁴; התובעת היתה משנה **■** וניהלה את כל המשרד³⁵.

108. במהלך הדיון המוקדם, כאשר בית הדין שאל את ב"כ הנתבעים מהן ההוכחות לטענה זו, הם טענו כי "... **[ש] אין לי להוציא כרגע דוגמא, אבל אנחנו מדברים על חומר רב של מסמכים וראיות שחלקן עדיין נאספות בשלב זה**"³⁶. עוד הם טענו, כך:

"... **יש הוראות ביצוע והוראות לביצוע התקנה בשטח, היא זו שנותנת הוראות, היא זו שמתפעלת, יתירה מזו אנחנו נראה לבית הדין, שהתובעת ומנכ"ל החברה היו בישיבות הנהלה, שהם למעשה מתווים את מדיניות החברה, שהיא בעצם זו שכותבת וגם זו שמתווה, יש מנכ"ל אבל היא הסמנכ"ל, היא כותבת את תוכניות העבודה בינה לבין מנכ"ל החברה, כשהם גם מתייחסות לנתבע 2 שהוא מתחתיה. אנחנו לא נראה דוגמא אחת אלא יש חומר רב.**"³⁷

109. נקדים מסקנה לדיון, ונציין כי טענת הנתבעים שבנדון דינה להידחות בכללותה, לכל אורכה ורוחבה. כך ובין היתר –

³² סעיף 8 לכתב ההגנה.

³³ סעיף 12 לכתב ההגנה.

³⁴ סעיף 13 לכתב ההגנה.

³⁵ סעיף 81 לכתב ההגנה.

³⁶ ראו תמלול פרוטוקול הדיון המוקדם מיום 29.7.2020, עמ' 3, שורות 7-9.

³⁷ ראו תמלול פרוטוקול הדיון המוקדם מיום 29.7.2020, עמ' 3, שורות 11-15.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

- הוכח כי "הוראות הביצוע" שניתנו על ידי התובעת לגורמים שונים, נמסרו על ידה כגורם מתאם בלבד, ובהיותה פקידה ומנהלת משרד, ושכירה מן המניין;
- "הוראות הביצוע" לא ניזומו ולא הוחלטו על ידי התובעת, אלא על ידי [REDACTED] והנתבע;
- לא הוכח שהתובעת נכחה בישיבות הנהלה, היות שלא הוגשו פרוטוקולים של ישיבות שכאלה, ואף לא הובאה דוגמא להחלטה ספציפית שקיבלה התובעת כגורם ניהולי בנתבעת;
- אשר ל"תוכניות עבודה", הרי שגם כאן המסקנה דומה, ולכל היותר – אם נכתבו ו/או הועברו תוכניות עבודה על ידי התובעת, הרי שהדבר לא נעשה על דעתה, כגורם מנהל, אלא כגורם 'מבצע', בתווך שבין גורמי הנתבעת השונים לבין [REDACTED];
- התובעת לא "היתה מס' 2 בנתבעת", בכל דרך שהיא – לא בשכר, לא בתואר, לא באחריות, ולא בקבלת החלטות;
- הנתבע לא היה תחת אחריותה ופיקוחה של התובעת, ובכל הכבוד, וכאשר עסקין במי שהינו אחד מ(שני) בעלי הנתבעת, ובהיותה של התובעת פקידה / מנהלת משרד, כאמור לעיל, הרי שהמדובר בטענה אבסורדית;
- ובהינתן כלל אלה, ועוד נתונים ומסקנות שיפורטו להלן בהרחבה, הרי שהוכח שהתקיימו יחסי מרות בין התובעת לבין הנתבע, שהיה ממונה ישיר עליה, ולמצער – ממונה עקיף.

110. להלן נביא את הדברים בהרחבה ובפירוט. נתחיל במחלוקת לגבי השאלה **מה היה תפקידה של התובעת בנתבעת**. בהקשר זה, הנתבעים טענו, כאמור לעיל, כי התובעת היתה מספר 2 בנתבעת, וכי מעליה היה למעשה רק גורם אחד בלבד – [REDACTED] מנכ"ל הנתבעת, ומי שהינו אחד מ(שני) בעלי הנתבעת, ביחד עם הנתבע. לשיטתנו, אין כל ממש בטענה זו, ודינה להידחות.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

111. בפנינו הוגש מכלול ניכר של ראיות, ובכלל זה התכתבויות בתוכנת הווטסאפ, שהתרכזו בשלושה צברים של 'שיחות' – ראשית, בין התובעת לנתבע (כוונתנו בעיקר להודעות שנשלחו עד תחילת היחסים האינטימיים ביניהם [אבל גם לאחר מכן], ובכל הקשור למישור המקצועי); שנית, בין התובעת [REDACTED] ושלישית, קבוצת ההנהלה של הנתבעת ('[REDACTED] הנהלה'), שבה היו חברים התובעת, הנתבע [REDACTED] שלושת הקבצים האלה כוללים אלפי הודעות, ומהם ניתן ללמוד על מהות תפקידה של התובעת, בבירור רב.

112. לשיטתנו, כלל הראיות והעדויות מעלות כי התובעת שימשה בנתבעת כ-פקידה / מנהלת משרד, כשבמסגרת תפקיד זה, היא ביצעה מטלות ארגוניות ואדמיניסטרטיביות, וכאשר תפקידה היה לכל דבר ועניין תפקיד זוטרי בנתבעת, ולא תפקיד ניהולי. מנגד, איננו מקבלים, כלל וכלל, את הגדרתה של התובעת על ידי הנתבעים – לא כהיותה "מספר 2" בנתבעת (מתחת ובכפוף [REDACTED]) ולא כהיותה הממונה על הנתבע. אין ולו שמץ של ביסוס לטענות אלה.

113. ודוק – אין לכחד, כי התובעת תפסה במהלך הדרך תפקיד מרכזי בנתבעת – הן בשל היותה מי שביצעה משימות רבות; והן לאור העובדה שבפועל, היא אכן שימשה כ"יד ימין" של [REDACTED] המנכ"ל. עם זאת, יש להבהיר כי התפקיד המרכזי שנטלה התובעת בנתבעת במהלך הדרך, נבע בראש ובראשונה מהמטלות המתפתחות והמשתנות שהטילו עליה הנתבעים. למעשה, דברים אלה מקובלים גם על התובעת עצמה³⁸, שציינה בעדותה כי "בין מה שאני חתומה בהסכם העסקה לבין מה שעשיתי בפועל יש פער גדול מאוד"³⁹.

114. ביחס לכך, יש גם לשים לב לנתון נוסף – היותה של התובעת חברה קטנה, שצמחה במידת-מה, מהיקף פעילות קטן מאוד, שכלל מספר מועט של עובדים, למספר מעט גדול יותר. הגם שלא הוגש לעיונו פילוח ארגוני של הנתבעת, הרי שהראיות מעלות, כי בעת התחלת עבודתה של התובעת בנתבעת בשנת 2018, עבדו בה עובדים ספורים, לכל היותר, מלבדה, ומלבד הנתבע [REDACTED].

³⁸ ראו סעיף 17 לכתב התביעה.

³⁹ ראו תמלול פרוטוקול הדיון המוקדם מיום 30.12.2020, עמ' 14, שורות 15-16.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

115. לאחר מכן, וכאשר עזבה התובעת את העבודה בחודש אוגוסט לשנת 2019, היה מספר עובדי הנתבעת "בין 6 ל-8, 9 עובדים בערך, עם צוות מכירות"⁴⁰, כהגדרת [REDACTED] בעדותו (הנתבע ציין בעדותו מספר מעט גדול יותר – 11 עובדים). ברי, כי בחברה קטנה שכזאת, 'קלי יותר לצבור מעמד, גם אם המדובר בעובד/ת זוטרה.

116. נעבור עתה לעדויות והראיות שתומכות במסקנתנו –

- **הביסוס הראשון לעמדתנו - הסכם העבודה של התובעת** – נפנה תחילה להסכם עבודה אישי של התובעת, שאותו היא חתמה עם הנתבעת ביום 17.5.2018. באותו מסמך מוגדר תפקידה של התובעת כ"אדמיניסטרציה משרדית, נציגת מכירות טלפוני ותיאום פגישות לסוכני מכירות"⁴¹. ברי, כי הגדרת תפקיד זו, אין בה כדי לתאר את מעמדה של התובעת כניהולי ו/או בכיר, בכל צורה שהיא;

- **הביסוס השני לעמדתנו - גובה השכר של התובעת** – ביסוס נוסף להיעדר הבכירות של התובעת בנתבעת, עולה גם משכרה של התובעת, שחושב על בסיס שעותי, וכמפורט להלן:

בעת תחילת עבודתה של התובעת בנתבעת בחודש 4/2018, עמד השכר עמד על 30 ₪ לשעה, ובאופן מקורב מאוד לשכר מינימום שעותי באותה עת (29.12 ₪); לאחר מכן השכר השעתי עלה מחודש 10/2018 ואילך ל- 33 ₪; בהמשך עלה השכר השעתי מחודש 6/2019 ואילך ועד סיום העבודה ל-35 ₪. למען הסר ספק, נציין כי נתונים אלה אינם מוכחים על ידי הנתבעים⁴².

אשר להטבות שקיבלה התובעת, כעובדת הנתבעת, הרי שהן לא חרגו ולא היו שונות מהמקובל ביחס ליתר העובדים בנתבעת, וכפי שהודה [REDACTED] בעדותו: **"חופשה, בראש השנה כרטיס לחג, פסח, דברים כאלו, כמו כל עובד שהיה בחברה. לא משהו שהוא שונה משאר העובדים. אומנם אנחנו לא קיבלנו את זה, כן? אבל שאר העובדים קיבלו את אותו דבר**

⁴⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 20, שורות 9-10.

⁴¹ ראו למשל ב"הואיל" הראשון להסכם, בעמ' 1, וכן בסעיפים 4.1 – 4.2 להסכם.

⁴² ראו סעיף 17 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

בדיוק⁴³ (למען הסר ספק, כאשר [REDACTED] מתייחס ל"אנחנו", כוונתו הינה לנתבע, וכאשר בהמשך הדברים נתייחס בהרחבה למעמדם של השניים, כבעלי הנתבעת);

- **הביסוס השלישי לעמדתנו - האופן שבו הוגדר תפקידה של הנתבעת -** גורמי הנתבעת, וכן גורמים חיצוניים, ראו והגדירו את הנתבעת כ"פקידה" ו"מנהלת משרד"⁴⁴.

כך למשל, נפנה להתכתבות שנערכה בין הנתבעת [REDACTED] ביום 14.2.2019; כך גם בהתכתבות שנעשתה בקבוצת ווטסאפ ששמה [REDACTED] "הנהלה", שבה היו חברים הנתבעת, הנתבע [REDACTED] ביום 19.2.2019, שאז מצוין "... **בחרנו בך כמנהלת המשרד**". כך גם ביום 19.6.2019, וגם ביום 1.7.2019. במקום אחר, במהלך התכתבות שנערכה ביום 6.9.2018, מגדיר [REDACTED] את הנתבעת כמזכירה שלו ("מזכירה של [REDACTED]").

כאשר נחקר [REDACTED] ביום 1.12.2019 במשטרת ישראל (נזכיר, כי הנתבעת והנתבע הגישו הדדית תלונות האחת כנגד השני, ולהפך), הוא אף ציין ש'**עבדה בחברה כשנה וחודשיים לערך כפקידה**'. בעדותו, וכאשר נשאל ביחס לגרסה זו, לא היה לו מענה של ממש, והוא טען שהוא "לא התכוון" לחקירה במשטרה, "ולא עשה שיעורי בית לפני כן"⁴⁵. איננו סבורים כי המדובר בתשובה מספקת, בלשון המעטה.

גם במהלך עדותו לפנינו אמר [REDACTED] שהנתבעת היתה "פקידה". כאשר הוא נשאל ביחס לאמירה זו, האם "אמרת את זה באופן אינטואיטיבי, אמרת... שהיא הייתה פקידה במשרד וזה היה התפקיד שלה", הוא לא התכחש לאמירתו, ואמר "כן, כן"⁴⁶.

⁴³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 44, שורות 10-12.

⁴⁴ למשמעות הכללתה של הנתבעת בקבוצה זו אנו נתייחס בהמשך הדברים, ונבהיר כבר עתה, כי איננו סבורים כי יש בכך כדי להוכיח שהיא היתה 'מנהלת' בנתבעת.

⁴⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 40, שורה 24.

⁴⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 47, שורות 6-10.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

אשר לעובדים אחרים בנתבעת, הרי שאריה ציין בעדותו שהתובעת היתה **"מנהלת המשרד"**⁴⁷, ואילו אלי ציין ש"היא ניהלה את כל המשרד"⁴⁸. אשר לגורם חיצוני – המתקין רפי, שהתקין בנתבעת מצלמות אבטחה, הרי שבמהלך עדותו (שהתייחסה בעיקרה לרכיב התביעה ביחס לרכיב התביעה הנטען בגין פגיעה בפרטיות, ולנושא מצלמות המעקב בנתבעת – ראו בהמשך הדברים), הוא התייחס לתובעת, מספר פעמים, כ**"פקידה"**⁴⁹;

- **הביסוס הרביעי לעמדתנו - המשימות שהוטלו על התובעת, הוטלו על ידי הנתבע** – במהלך עבודתה של התובעת הוטלו עליה משימות שנובעות מהגדרתה כפקידה ומנהלת משרד. בין היתר, משימות אלה הוטלו עליה גם על ידי הנתבע עצמו.

כך למשל, ביום 13.6.2018 (לפני התחלת האירועים נשוא ההליך, לשיטת כלל הצדדים), פונה הנתבע לתובעת וכותב לה, בלשון ציווי, **"תסדרי לי מנוי לכביש 6 מנהרות ודלקן פנגו"**; ביום 28.6.2018 הוא כתב לה **"תוציאי קריאת שירות לבאולינג חוצות לא מריחים"**; ביום 30.8.2018 הוא כתב לה **"תשלחי לו דחוף חשבונית"**; ביום 2.3.2019 התובעת כותבת **"ש' אמר לי קודם התקנות ואת הקו החדש של מחר ורק אם אפשר אז שיעשו מה שלא סיימו..."**.

בהקשר זה, וכאשר נשאל הנתבע, מדוע ולמה הוא העביר משימות לתובעת (ובהינתן, כזכור, שהוא עבד מתחתיה – לפי גרסת הנתבעים), הוא השיב, כך: **"מה זה למה ממנה? מי עוד עובד? מי המנהל של המשרד? היא. מי עוד יש?"**, וכן הוא אמר, **"היא המנהלת של המשרד"**, וגם **"ביקשתי ממנה שתפתח לי את כביש 6 כדי שאני יוכל לעשות את העבודה שלי בשטח יותר מהר"**⁵⁰. לשיטתנו, המדובר

⁴⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 3, שורה 34.

⁴⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 8, שורה 25.

⁴⁹ ראו גם בסעיפים 34.4.11-34.4.12 לסיכומי התובעת.

⁵⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 55, שורות 28-30, וכן עמ' 56, שורות 29-28.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

בהודייה שלו, כי לתובעת לא היתה ברירה של ממש, אלא להיענות לדרישותיו ובקשותיו כלפיה. לא בכדי, כאשר נשאל מייד לאחר-מכן, האם "הייתה לה אפשרות להגיד לך לא רוצה? אל תעשה אותי לפקידה אני מנהלת משרד?", אמר הנתבע ש"אז מי היה עושה לי את זה?"⁵¹.

משימות רבות ונוספות הוטלו על התובעת על ידי [REDACTED] ובהקשר לנתבע. בין היתר, ביום 21.10.2018 כתב [REDACTED] לתובעת שעליה לתאם לנתבע טיפול ברכב. כאשר התבקש [REDACTED] ליתן הסבר למשימה זו, הוא מסר בעדותו גרסה משתנה ומתפתחת. תחילה, הוא ציין כי המדובר ברכב פרטי, ולאחר-מכן שינה וציין ש"מוסד 'חלוצי' זה הרכבים שלנו, הדאצ'יות, של הרכבים שלנו"⁵².

מכל מקום, [REDACTED] הוסיף וציין בבירור, ש"זה תפקיד של פקידה, פקידות. היא צריכה לדאוג לכל האדמיניסטרציה של המשרד, חלק מהם זה לתאם, לתאם טיפולים לרכבים", וגם ש"אם צריך לתאם פגישות, לתאם טיפול, היא תתאם טיפול. אם אני צריך לנסוע לתל אביב והיא צריכה לסגור לי מונית, היא תסגור לי גם מונית, איפה פה הבעיה?"⁵³.

עם זאת, ולאחר-מכן, הוא הוסיף וטען ש"זה מספר 2, זה מה שהוא עושה", וגם ש"פקידה לא סותר את מספר 2, זה לא סותר אחד את השני", וכן "היא פקידה, היא פקידה, היא מספר 2 שלי. איפה זה סותר אחד את השני?"⁵⁴ (וכפי שכבר צוטט דלעיל).

כפי שכבר ציינו – ונרחיב גם בהמשך – איננו מקבלים טיעון זה. איננו סבורים כי ניתן לטעון שיתאום תורים ופגישות הינו חלק מתפקידו של "מספר 2 בחברה", גם אם המדובר בחברה קטנה. אלא, שהמדובר בחלק

⁵¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 56, שורות 32-34.

⁵² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 82, שורה 19.

⁵³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 47, שורות 3-4, וכן עמ' 48, שורות 13-16.

⁵⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 48, שורה 16, וכן – עמ' 47, שורה 14; עמ' 48, שורה 4.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

אינטגרלי מתפקידה/ו של גורם פקידותי בחברה, שמהווה גורם זוטרי במערך קבלת ההחלטות;

- **הביסוס החמישי לעמדתנו - אופי המשימות שהוטלו על התובעת על ידי הנתבע** – אופי המשימות שהוטלו על ידי התובעת תואם את הגדרתה ומהות תפקידה כמנהלת משרד ופקידה. כך למשל, התובעת ביצעה תיאום פגישות ותיאום שיחות טלפון.

משימה נוספת שהוטלה עליה היתה הדפסות, שבין היתר נמסרו לה באופן שגרתי על ידי הנתבע – **"ביקשתי בסך הכל שתדפיס לי את סידור העבודה. דבר שגם ככה היא עושה לי כל יום"**⁵⁵. הנתבע גם הודה שהתובעת לא היתה יכולה לסרב לביצוע משימה שכזאת – **"וודאי שלא יכלה להגיד לי על זה לא"**, וגם **"... (אם) זה קשור ללקוחות בוודאי שכן"**⁵⁶.

- **הביסוס השישי לעמדתנו - התובעת ביקשה אישורים להיעדרויות מעמרי ו/או הנתבע** – מעת לעת, כאשר התובעת ביקשה להיעדר מהעבודה בנתבעת – בין אם מפאת חופשה, בין אם מפאת לימודיה (באוניברסיטה הפתוחה), ובין אם מפאת מחלה – הרי שהיא ביקשה אישור מעמרי.

עם זאת, היו פעמים שבהן בקשה שכזאת הופנתה אל הנתבע. כך למשל, בעדותו נשאל **לגבי סיטואציה שבה התובעת כותבת לו שהיא אינה מרגישה בטוב. בתוך כך, היא עדכנה את הנתבע אמר לה ש"...** **הוא מאחר, ביקש שאגיע למשרד"**. נשאל **"... למה הוא אומר לה לבוא למשרד? למה הוא קובע לה מה היא צריכה לעשות?"**⁵⁷. גם כאן, וגם בשאלה הנוכחית, לא היה **מענה של ממש, והוא ענה שאינו יודע להשיב על כך, ושיש לשאול את הנתבע.**

⁵⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 63, שורות 26-27.

⁵⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 64, שורות 19-21.

⁵⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 55, שורות 4-6.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

מחלוקות נוספות בין הצדדים ביחס למשימותיה ותפקידה של התובעת

117. נתייחס כעת למספר מחלוקות נוספות בין הצדדים, ונראה כי גם טענות אחרות של הנתבעים, ביחס לתובעת ומעמדה בנתבעת, לא הוכחו כלל על ידם.
118. **האם התובעת ראינה עובדים** – גם כאן, ההתכתבויות שבין הצדדים, כמו גם העדויות, מעלות כי לתובעת לא היה יד ורגל בקבלת החלטות בפועל, ביחס לגיוס העובדים. לכל היותר, התובעת היתה הגורם מטעם הנתבעת לגבי התקשרות ותיאום עם המועמדים באשר למועד הריאיון, והיא אף נכחה בחלק מהראיונות (התובעת אף הסכימה בעצמה שהיא היתה נוכחת במסגרת ראיונות עבודה⁵⁸).
119. עם זאת, לא הוכח כלל על ידי הנתבעים, כי התובעת החליטה על כך שהמראיינים יתקבלו לעבודה ("קבלת החלטות, אם זה לקבל עובדים"⁵⁹, כטענת [REDACTED] בעדותו). כל זאת, שעה שהתובעת היתה נוכחת בחלק מהראיונות, ביחד עם [REDACTED] – שהוא זה שהיה הגורם המחליט מטעם הנתבעת ביחס לקבלת עובדים לעבודה (ולעתים – ביחד עם הנתבע).
120. אשר להתכתבויות, נפנה למשל להתכתבות שנערכה ביום 25.11.2018 בין התובעת [REDACTED] במהלכה הוא העביר לה הנחיות לגבי כל הנושא של גיוס עובדים, כולל הראיונות. בדומה, בהתכתבות נוספת שנערכה בין התובעת [REDACTED] מיום 26.12.2018, שואל [REDACTED] "כמה ראיונות עבודה יש לי היום וממתי עד מתי?". בהתכתבות אחרת, מיום 22.1.2019, התובעת שואלת את [REDACTED] "למתי (לקבוע לך) ראיונות עבודה?".
121. אשר לעדויות, נציין כי [REDACTED] (כזכור, המדובר במי שהיה אחד מבעלי החברה – ביחד עם הנתבע [REDACTED] שהינו גם בן-דוד של התובעת), שהעיד מטעם הנתבעים, ציין [REDACTED] ".... היה עושה את כל הנושא של ראיונות עבודה, קבלת עובדים"⁶⁰. נסכם איפוא ונציין, כי המסקנה היא [REDACTED] הוא הגורם שראיין וקיבל עובדים לעבודה בנתבעת, ולא התובעת.

⁵⁸ ראו הסיפא לסעיף 60 לכתב התביעה.

⁵⁹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 44, שורה 4.

⁶⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 44, שורות 3-4.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

122. **האם התובעת פיטרה עובדים** – במהלך עדותו טען הנתבע כי למיטב זכרונו התובעת פיטרה עובדים מהעבודה בנתבעת⁶¹. עם זאת, הוא לא פירט במי המדובר, מתי נערכו הפיטורים, ואף לא הובאו לכך אסמכתאות כלשהן. לדעתנו, לא הוכח כלל על ידי הנתבעים – לרבות שלא באמצעות עדות מהימנה (למשל, של עובד/ת לשעבר של הנתבעת, שבפועל אכן פוטר/ה על ידי התובעת) – כי התובעת היתה מעורבת, כגורם אחראי, בפיטורי עובדי הנתבעת.

123. אשר [REDACTED] הוא התייחס בעדותו לעובדת לשעבר של הנתבעת, בשם אלינור, וטען (לראשונה בעדות) כי התובעת היא זו שהיתה אחראית לפיטוריה. בהקשר זה, [REDACTED] הציג גרסה מפותלת ולא ברורה, שהתובעת ביקשה להסוות את אחריותה לפיטורים, באמצעות יחסיה עם הנתבע ("היא פשוט חיפשה מפלט אצל [REDACTED] יתן את הדין"⁶²). לא ירדנו לסוף דעתו של [REDACTED] ביחס לגרסתו המבולבלת, ומכל מקום – דבריו לא הוכחו.

124. ואם לא די בכך, כאשר נשאל [REDACTED] מדוע נטען על ידו כי התובעת פיטרה את העובדת אלינור, כאשר קיים בכלל מכתב התפטרות של האחרונה, הוא שוב לא ידע להשיב עניינית, ואמר ש"איך בסוף היא סיימה, אם היא סיימה בהתפטרות או מפיטורים, אני צריך להיכנס ולבדוק את זה, את הדברים לעומק"⁶³. מכל מקום, גם כאן, ההתכתבויות שנערכו בין התובעת לבין [REDACTED] (ולמשל – התכתבות מיום 7.4.2019 שבה מציין [REDACTED] "...מחר אני משחרר אותה") מראות כי [REDACTED] פיטר את העובדת אלינור, ולא התובעת.

125. עוד אמר [REDACTED] ש"יש לזה גם את העדויות שאפשר להביא, גם לשאל, גם את [REDACTED] שידעת את המקרה הזה, ויותר מזה, אפשר גם לדבר איתה באופן אישי, עם אלינור"⁶⁴. דא עקא, שאלניור לא הובאה לעדות על ידי הנתבעים, וגם עו"ד [REDACTED] (שנחקרה בדיון שקדם לנתבע) לא העידה על כך. גם כאן, ההימנעות פועלת לחובת הנתבעים.

⁶¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 20, שורות 10-11.

⁶² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 52, שורה 22.

⁶³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 53, שורות 37-38.

⁶⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 53, שורה 39, עד עמ' 54, שורה 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

126. **האם התובעת עסקה במכירות בנתבעת** – מחלוקת נוספת בין הצדדים התייחסה לשאלה מי היה אחראי על המכירות בנתבעת – האם התובעת עסקה במכירות, או שמא דווקא הנתבע (שביחס אליו, הוצב בנתבעת שלט, במועד לא ברור, שבו מצוין ' [REDACTED] **מנהל תפעול ומכירות**'). לשיטתנו, אין המדובר במחלוקת מהותית של ממש.

127. לגופו של עניין, נציין ששוכנענו, גם כאן, כי התובעת שימשה כגורם אדמיניסטרטיבי בלבד, וכגורם-מקשר, שעמד בקשר עם סוכני המכירות, ולאחר שקיבלה הנחיות והוראות מעמרי. ראו למשל ההתכתבות בין התובעת לבין [REDACTED] ביום 16.6.2019, שעסקה בסוכנת המכירות שירן – **"... תגידי לה להגיע לאחר מכן לשיחה איתנו במשרד. ותרשמי את הנושא הזה לישיבת סיכום חודש. זה לא בית קפה כאן ואני לא מעסיק מלצרות בנות 17"**.

128. בהתכתבות נוספת לגבי העובדת שירן, שנערכה ביום 10.8.2019, העבירה התובעת דיווח עליה [REDACTED] ולנתבע, ושואלת **"תקין מבחינתכם?"** (יש לשים לב – לשון רבים), ובתשובה ענה [REDACTED] בשלילה. ראו גם התכתבות נוספת ביום 4.7.2019 ביחס לסוכן מכירות בנתבעת (ששמו אינו מצוין), שמבקש לנסוע לתל-אביב. התובעת מעבירה את הודעתו [REDACTED] והנתבע, ושואלת (שוב בלשון רבים) **"מה אומרים?"**. בתשובה, [REDACTED] עונה **"לא ולא!"**, מעביר הנחיות נוספות, ומסכם ש**"... אני לא מאשר אי הגעה למשרד"**. במענה לדבריו, התובעת עונה לו **"סגור אגיד לו"**.

129. אשר לנתבע, הרי שהוא שימש בעיקר כאחראי על ההתקנות בנתבעת. עם זאת, הוא אף שימש כגורם בעל משקל, גם ביחס לסוכני המכירות, וכפי שהודה [REDACTED] בעדותו: **"... יש לידיים, יש מכירות שאנחנו לא נוהגים למכור להם. ומי שבעצם נותן את ההחלטה אם למכור להם או לא, דהיינו מגזר פרטי, דהיינו מזון ומסעדות, דהיינו חדרי אירוח למיניהם... ואז [REDACTED] בעצם צריך לתת את ההחלטה אם אנחנו מוכרים להם או לא מוכרים להם"**⁶⁵.

130. גם בהתכתבות שנערכה ביום 13.6.2019 מעיר הנתבע ביחס למכירות שעשה הסוכן רשי, ולכך שלא התקבל תיעוד ביחס אליהן. זאת ועוד, נפנה גם

⁶⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 46, שורות 22-26.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

להתכתבות מיום 25.7.2019, שם כתבה התובעת "צוות מכירות ביקשנו מספר פעמים ואתם לא מתייחסים ברצינות לעניין הזה: **לא מאשר לכם שום עיסקה בשום צורה אין לבקש אישור מיוחד אפילו לא להתקנה חניס!!**". ודוק, אכן כתוב גם, באותה ההתכתבות, שהתובעת הינה הכתובת "לבקשות מיוחדות", אולם שוב מובן וברור מההתכתבות, שהתובעת לא פעלה על דעת עצמה, אלא שהיא קיבלה הנחיות מעמרי והנתבע.

131. עוד נציין, כי שוב ושוב מראות ההתכתבויות, שכאשר התובעת נוכחת בישיבות, הרי שבדרך-כלל (אם לא תמיד), נוכח בהן. אשר לתובעת, היא מתפקדת בהן כפקידה / מנהלת משרד. גם בשלב זה, היא מסכמת את מה שהוחלט באותן ישיבות, ולא משמשת כגורם מחליט. ראו למשל התכתבות מיום 5.6.2019, שאז כתב **לתובעת "ושאפו על הדוח הסיכום"**, ביחס לסיכום שיחה עם סוכני המכירות של הנתבעת – יונתן, שירן, אריק ו-רשי, שנכתב על ידי התובעת.

132. ועוד נוסיף ונציין, שגם כאן, נכשלו הנתבעים מהצגת ראיות ועדויות רלוונטיות, שהיו יכולות לתמוך בגרסתם. הנתבעים הביאו לעדות רק סוכן מכירות אחד שעובד בנתבעת – אריה, וגם מעדותו עלה כי התובעת היתה לכל היותר אשת-קשר למול סוכני המכירות. בין היתר, כאשר נשאל אריה "מי היה מנהל המכירות בחברה?", הוא השיב בבירור **כמו כן, הוא אמר, כך⁶⁶:**

"בהתחלה הכל היה כפוף אחרי תקופה שהתרחבנו אז העביר סמכויות היינו מתחילים במקום, בגלל שגדלנו, במקום לדווח היינו מדווחים שהיא הייתה מדווחת, היא כביכול הייתה אשת הקשר בינינו לבין אז היינו מדווחים לה והיא הייתה מדווחת הכל היה מתבצע דרכה."

133. אשר לאלי, שעובד כמתקין בנתבעת, הרי שנציין תחילה כי עדותו היתה מתחמקת ומגמתית – שלא כמצופה ממי שהצהיר כי בעברו הוא שימש כקצין בילוש במשטרת ישראל – ויש להצר על כך. בין היתר, הוא סירב לענות על שאלות רבות, כגון – מי הגורם שמאשר לו את העלאת השכר, מה גובה

⁶⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 3, שורות 16-20. ראו גם בסעיף 14.4.34 לסיכומי התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

המשכורת שלו, וכיו"ב. גם לגופו דל עניין, אלי לא ידע להסביר בעדותו – אפילו שלא במקצת – את הביסוס לטענות שבתצהירו (הקצר), כי התובעת שימשה כמספר 2 בנתבעת.

134. אלי גם לא ידע להסביר את הטענה הנוספת המופיעה בתצהיר שלו, כי הוא עצמו, "כמו יתר העובדים היינו כפופים אליה מבחינה ניהולית וקבלנו ממנה הוראות, אישורים, וכו'".⁶⁷ הוא אף הודה, כי העלאות השכר דווחו לו על ידי הנתבע (ולא על ידי התובעת), ושהן אושרו (כמו גם החופשות) על ידי [REDACTED] גם כשנשאל ".... תן לי דוגמא לסמכות כזו שיש לה השפעה ישירה עליך", הוא חזר בו מטענתו שבנדון, ואמר "עלי לא יכולה להיות שום השפעה".⁶⁸ נסכם ונציין כי איננו נותנים כל אמון בעדותו, ואנו גם דוחים במלואה את טענתו (שהיא טענת הנתבעים), לגבי היותה של התובעת מנהלת, בצורה כלשהי.⁶⁹

135. **סיכום-ביניים** – התובעת לא היתה מנהלת בנתבעת, לא מניה ולא מקצתה. התובעת עבדה כגורם פקידותי-מנהלי, ולא נשאה בנתבעת בתפקיד ניהולי כלשהו – לא בתואר, ולא ביכולותיה להשפיע על הנתבעת, גורמיה השונים ודרך ההתנהלות שלה. נעבור עתה למחלוקת הבאה, וביחס לשאלה **מה היה תפקידו של הנתבע בנתבעת**.

העמודים הבאים בפסק הדין יבססו את הטענות הבאות: הנתבע (ולא התובעת) היה מס' 2 בנתבעת; הנתבע היה "שווה בין שניים" ביחסו אל מול [REDACTED] ובהיותו אחד מ(שני) בעלי הנתבעת, ביחד עם [REDACTED] הנתבע הפעיל יחסי מרות ושליטה על התובעת, והיה ממונה עליה.

136. באופן כללי, נציין כי גרסתו של הנתבע ביחס לתפקידי הניהול שלו בנתבעת עברה שינויים וגלגולים, באופן שמקשה עלינו עד מאוד ליתן בה אמון כלשהו. דוגמא ממצה לכך מצויה בשאלה שהופנתה אליו בעדותו, כך⁷⁰:

⁶⁷ סעיף 6 לתצהיר אלי.

⁶⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 8, שורות 27-29.

⁶⁹ ראו גם בסעיף 36.7 לסיכומי התובעת.

⁷⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 79, שורות 19-23.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



"אני בינתיים שומעת 3 גירסאות שונות, באשר למעמד הניהולי שלך [REDACTED] בתצהיר אמרת שמעולם מעולם לא היית מנהל ולא היו לך סמכויות ניהול, במשטרה אתה אומר שבעצם נכון לאוגוסט 2019 אתה מזה שנה וחצי מנהל אגף טכני, ופה אתה אומר שרק מדצמבר 2018 אתה מנהל אגף טכני, מה נכון?".

137. לנתבע לא היה מענה על שאלה זו, ועל שאלות רבות שהופנו אליו בהקשר זה. בין היתר, הוא השיב, ש"יש הרבה דברים במשטרה שאמרתי בעיקר בשביל להרגיז". נציין בקצרה, כי תשובה זו תמוהה ביותר בעינינו. נעבור עתה לפירוט של העדויות והראיות שתומכות במסקנתנו שבנדון.

138. **הביסוס הראשון לעמדתנו - הסכם השותפים בנתבעת** – כפי שכבר צוין דלעיל במהלך פסק הדין, הנתבע הוא אחד מבעלי הנתבעת. ביחס לכך, בהסכם השותפים אשר נחתם ביום 25.12.2017 בין הנתבע, [REDACTED] ועידן, הוקצו לנתבע 40% ממניות הנתבעת, ו-30% [REDACTED] ועידן (כל אחד)⁷¹. מהאמור לעיל עולה כי באותה עת הנתבע היה בעל המניות הבכיר, מבחינת היקף השליטה בנתבעת.

139. בשלב מאוחר יותר, שמועדו המדויק לא הובהר עד תום, וכאשר לא הוגשו על ידי הנתבעים מסמכים ביחס לכך (כנראה בסביבות חודש 11/2018), יצא מהשותפות, והשליטה בנתבעת חולקה בצורה שווה בין הנתבע לבין [REDACTED] כלומר, מבחינת אחוזי השליטה בנתבעת, [REDACTED] והנתבע היו שווים זה לזה, ולא ניתן לומר כי בהיבט זה, הנתבע היה נחות [REDACTED]

140. טענה נוספת ועיקרית של הנתבעים ביחס למעמדו של הנתבע, היתה הטענה כי קבלת ההחלטות בנתבעת היתה אך ורק של [REDACTED] דא עקא, שגם טענה זו לא הוכחה. בהקשר זה, לפי סעיף נוסף בהסכם השותפים⁷², הוסכם כי קבלת ההחלטות בשותפות "... תהינה שווה בין כל אחד ואחד מהמשקיעים באופן שווה של 1/3".

141. גם במקום אחר בהסכם השותפים, הובהר כי מבחינת ניהול, [REDACTED] אין עדיפות כלשהי על פני הנתבע: "החלטות הנוגעות להשקעות הצדדים בשותפות, חלוקת

⁷¹ סעיף 4.1 להסכם השותפים.

⁷² הסיפא לסעיף 10 להסכם השותפים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



רווחים, הגדלת או הקטנת הון השותפות, קבלת שותף נוסף לשותפות, מינוי מנכ"ל לשותפות וכל דבר נוסף אשר הוסכם בכתב על ידי הצדדים (להלן: "החלטות חשובות") תוכרענה על ידי הצדדים פה אחד⁷³.

142. סעיף נוסף להסכם השותפים מוסיף ומציין, כך: "הצדדים מצהירים ומתחייבים בזאת לתרום ו/או לעבוד ו/או לעשות למען השותפות כדלקמן: צד א' יעסוק בניהול אדמיניסטרטיבי. צד ב' יעסוק במכירות. צד ג' יעסוק בהתקנות וקריאות שירות"⁷⁴. קרי – [REDACTED] לא הוגדר באופן כלשהו בהסכם השותפים כמנכ"ל של הנתבעת.

143. כאשר נשאל [REDACTED] ביחס לסתירה, בין טענת הנתבעים לגבי בכירותו שלו עצמו אל מול הנתבע, לבין חלק מסעיפי הסכם השותפים שצוטטו דלעיל, לא היה לו כל מענה ענייני של ממש. תחילה, הוא הודה ש"מבחינה משפטית אתה צודק"⁷⁵, אך הוסיף שבפועל היתה התחייבות בעל-פה בין השותפים לגבי בכירותו, שהיא "חשובה הרבה יותר בין שותפים מאשר נייר שהורדנו מהאינטרנט וחתמנו עליו"⁷⁶.

144. טענות [REDACTED] מעלות בעינינו תמיהה, לאור הסתירה בין הלשון הברורה והמפורשת של ההסכם, לבין טענות אלה. ועוד נציין, כי [REDACTED] הוסיף וטען בשלב זה, ש"בפועל אני זה שמקבל, בפועל אני זה שמקבל את ההחלטות, אני זה שחותם בבנקים, אני זה שעושה הפקדות בבנקים, אני זה שמקבל עובדים, אני זה שמפטר עובדים"⁷⁷.

145. תשובה זו מעלה שתי מסקנות:

⁷³ סעיף 8.1 להסכם השותפים.

⁷⁴ סעיף 9.1 להסכם השותפים.

⁷⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 32, שורה 22.

⁷⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 32, שורה 23.

⁷⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 33, שורות 13-15.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ראשיתו של המשפט מתייחס להיבטים פיננסיים, ונציין כי הגם שהמדובר בהיבט חשוב, הרי שזהו רק באחד מהיבטי השליטה בנתבעת (ובהקשר זה, יצוין כי ביום 21.2.2018 התמנה [REDACTED] למורשה חתימה של הנתבעת).

לאחר-מכן, מעניין לראות כי בהמשך המשפט, ובלהט העדות, אמר הנתבע ש"אני" מקבל ומפטר עובדים בנתבעת, והוא כלל לא התייחס בשלב זה אל התובעת כמי שמפטרת ומקבלת עובדים, כפי טענת הנתבעים בהקשר זה (שכבר נדחתה על ידינו, כזכור).

146. לשיטתנו, תשובתו של [REDACTED] לגבי חלוקת האחריות הנטענת בנתבעת, היא מתמיהה עוד יותר, לאור עדותו של [REDACTED] השותף השלישי בעת התחלת ייזום הנתבעת. [REDACTED] העיד כי "... היה בינינו מסמך פנימי שיותר מגדיר את כל בעלי התפקיד בחברה של [REDACTED] שמדבר על נושא של חלוקת תפקידים ברורה", וגם ש"..." היה לנו עוד כמה וכמה מסמכים, לא אחד"⁷⁸.

147. עוד הוא ציין, כך: "אני אדגיש שהיה בינינו הרבה מסמכים פנימיים שכל הזמן דיברו על העניין [REDACTED] הוא זה שיוביל אותנו כי לנו אין את הניסיון. אני חוזר ואומר, גם בנושא של קבלת עובדים, גם בנושא של קנייה של רכבים וגם בנושא של החלטות כאלו ואחרות, הוא זה שבסופו של דבר היה קם ונופל דבר"⁷⁹.

148. טענות אלה לא ברורות בעינינו, היות שהמסמכים האלה (ולא הסכמות בעל-פה, כטענת [REDACTED] בעדותו), ושאליהם חזר והתייחס [REDACTED] לא צורפו מעולם על ידי הנתבעים לתיק בית הדין, והם גם הוזכרו לראשונה בעדותו של [REDACTED] ורק בה. מכל מקום, בהמשך עדותו הסכים [REDACTED] כי לפי לשונו המפורשת של הסכם השותפים, החלטות חשובות בנתבעת "תוכרענה על הרוב".

149. סתירה נוספת בין עדות [REDACTED] לבין אלה של שותפיו לשעבר (הנתבע) היתה בדבריו כי "... החברה נוסדה בצורה שווה ואתה מדבר עם מי שהקים אותה, מי שהגה את הרעיון של החברה הזאת. אני יכול להגיד לך חד משמעית שהשותפות וקבלת החלטות והנטל, אף על פי שהוא היה 40%, הייתה שווה

⁷⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 34, שורות 31-32, וכן שורה 36.

⁷⁹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 36, שורות 8-12.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

בין השותפים⁸⁰. כלומר, לשיטת [REDACTED] קבלת ההחלטות היתה משותפת לכלל השותפים, ולא רק אצל [REDACTED]

150. **הביסוס השני לעמדתנו - הנתבע לא היה כפוף לאיש בנתבעת, כולל לא [REDACTED]**
ונעדר מאפיינים של 'עובד' – הראיות והעדויות מעלות כי הנתבע [REDACTED] עבדו יחדיו, וכי לא רק שהנתבע לא היה כפוף לתובעת (שזאת טענה אבסורדית, כאמור לעיל), אלא שהוא גם לא היה כפוף [REDACTED] השניים היו שותפים, ועבדו בצוותא-חדא, וכהגדרת [REDACTED] בעדותו: '[REDACTED] לא כפוף אלי, [REDACTED] עובד יחד איתי'⁸¹.

151. קיימים סממנים רבים לכך, וכפי שעלה מעדותו של [REDACTED]⁸²: לנתבע לא נערך ריאיון עבודה על ידי [REDACTED] לא נחתם עם הנתבע חוזה עבודה (בדומה [REDACTED]) היות "שאנחנו לא זקוקים לו. אני אעשה הסכם עבודה מול עצמי ואני אחתום?"⁸³; הנתבע גם לא חתם על שערך נוכחות, בדומה [REDACTED] ובניגוד ליתר עובדי הנתבעת (לרבות התובעת); לנתבע לא נוהל פנקס חופשות; עבור הנתבע לא שולמו דמי ביטוח לאומי; הנתבע לא קיבל שכר מהנתבעת (ראו הרחבה בנקודה ספציפית זו, בהמשך הדברים).

152. זאת ועוד – הגם [REDACTED] היה והינו מנכ"ל הנתבעת, הרי שלנתבע יש תחומי אחריות ברורים בנתבעת – "התפקיד של [REDACTED] היה תפעול, התקנות, ובעצם להפוך כל מכירה בשטח, להתקנה, לעסקה, כי בעצם לקוח משלם לנו רק ברגע שהוא מותקן"⁸⁴, כהגדרת [REDACTED] בעדותו. לנתבע גם היו עובדים תחת ניהולו – "ש. כמה עובדים היו כפופים ישירות [REDACTED] ת. באופן משתנה, בערך בין 2 ל-4 עובדים, תלוי בתקופה של הצוות"⁸⁵, כהגדרתו הנוספת של [REDACTED]

⁸⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 36, שורות 30-33.

⁸¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 27, שורה 34.

⁸² להרחבה ופירוט ראו גם בסעיף 34.4.10 לסיכומי התובעת.

⁸³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 27, שורה 24.

⁸⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 27, שורות 10-11.

⁸⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 27, שורה 16.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



153. **הביסוס השלישי לעמדתנו - שכרו של הנתבע בנתבעת – הנתבעים לא הגישו** לעיוננו את תלושי השכר של הנתבע בנתבעת, וגם לא את אלה של [REDACTED] הנתבעים גם לא הבהירו מתי (אם בכלל) נמשכו על ידם דיוידנדים מהנתבעת, כבעלי השליטה בנתבעת. גם בכך יש לפעול פעם נוספת לחובת הנתבעים, ולאור ההלכות הידועות ביחס לאי-הגשת ראיות.

154. אשר [REDACTED] הוא הסכים בעדותו, כי בהסכם השותפים הוסכם שהמשכורות של השותפים תהיינה שוות. אשר לנתבע, הוא העיד ש"זה שהשקעתי יותר כסף וזה שהייתי אמור להרוויח או להפסיד יותר כסף במידה והעסק היה מצליח או נכשל לא הפך אותי להיות מנהל"⁸⁶. טען מצידו, ש"אנחנו כל חודש הבאנו כסף מהבית לחברה... רק השקענו כסף"⁸⁷, וגם הוסיף שלא נמשכו דיוידנדים מהנתבעת, ואף הסכים ש"מן הסתם", התובעת לא היתה זכאית לדיוידנדים מהנתבעת.

155. טענות אלה אינן מסייעות לגרסת הנתבעים, אלא מחלישות אותה. שהרי, ברי כי עובד מן המניין לא היה מסכים להתנהל ללא קבלת שכר בצורה שוטפת. ולעניין זה, ראו גם בעדותו של [REDACTED] שגם הוא אישר שהתובעת עבדה תמורת שכר, בניגוד לשותפים. לעומת זאת, הבעלים והיזמים של חברה לוקח סיכון שכזה, לצד האפשרות להשיא את רווחי החברה, ובעקבות כך – גם את הרווחים האישיים שלו/ה. בכך יש סממן ברור ומובהק להיותו של הנתבע "ממונה" בנתבעת.

156. **הביסוס הרביעי לעמדתנו - הנתבע העביר הנחיות לעובדי הנתבעת – כפי שכבר** ראינו דלעיל, הוכח כי הנתבע העביר הנחיות והוראות לתובעת. כעת נראה שכך הוא עשה גם ביחס ליתר עובדי הנתבעת (ולא רק לטכנאים, שהיו תחת אחריותו, כגורם בנתבעת שהיה אחראי על ההתקנות, כאמור לעיל). תחילה, נפנה להודעת ווטסאפ מיום 5.2.2019, שאליה הופנה הנתבע בעדותו, שבה הוא התייחס לשיחות שכר שנעשו על ידו (עם [REDACTED]) לכלל עובדי הנתבעת.

⁸⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 17, שורות 18-20.

⁸⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 30, שורות 16-18.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



157. בתשובה, הסכים הנתבע ש"מבחינתי זה שאמרתי לעובדים להגיע מוקדם, זה אני התייחסתי לעובדים שהם שלי, הקבוצה היא קבוצה רחבה של גם סוכנים וגם טכנאים כאחד"⁸⁸ (ודוק – לא רק טכנאים הוזכרו בתשובתו). הנתבע ניסה לתרץ את תשובתו, והוסיף ש"אמרתי את זה בכללי כדי שהם ידעו להגיע מוקדם כדי גם שיוכלו לצאת מוקדם"⁸⁹. עם זאת, גם כאן, וכמו במקרים קודמים, המדובר בתשובה מאולצת, שאינה מתיישבת עם הלשון המפורשת של הטקסט ועם הגיונם של דברים, ואנו דוחים אותה.
158. **הביסוס החמישי לעמדתנו - הנתבע עסק בקביעת שכרם של עובדי הנתבעת –** בעדותו הופנה הנתבע להודעת ווטסאפ מיום 3.6.2019, שבה צוין על ידי הנתבע, כי הוא עומד להשתתף עם [REDACTED] בישיבת שכר לצוות הטכני, ולאחר מכן, ובנוסף, גם בישיבת שכר נוספת של צוות המכירות הוותיק. גם כאן, לא היה לנתבע כל מענה ענייני ביחס להודעה זו.
159. **היחסים בין התובעת לנתבע – בין התובעת לבין הנתבע היו ממשקי עבודה צמודים, בהיותה של התובעת מנהלת משרד ופקידה, ובהיותו של הנתבע מי שאחראי על ההתקנות והנושאים הטכניים בנתבעת, ומי שהינו אחד משני בעלי הנתבעת.** נתון נוסף שיש לציין, פעם נוספת, היא העובדה כי המדובר בחברה קטנה, המונה עד כ-9 עובדים, פחות או יותר בתקופה הרלוונטית (מלבד הנתבע [REDACTED]).
160. לטעמנו, העדויות והראיות מעלות כי ניתן לראות את הנתבע לא רק כממונה עקיף על התובעת, אלא לעיתים – גם כממונה ישיר. ביחס לכך, קיימות אינדיקציות רבות לכך שהתובעת ראתה בנתבע כמנהל שלה, לכל דבר ועניין. בהמשך פסק הדין, וכאשר נדון בסוגיה של האם חל ניצול ביחסי מרות, אנו נתייחס בהרחבה לסוגיית שיפור שכרה של התובעת. אולם, ניתן לציין כבר עתה אינדיקציות נוספות לכך, מלבד סוגיית השכר.
161. דוגמא ראשונה לכך, שאליה התייחסו הצדדים בהרחבה, היא נסיעתו הקצרה של [REDACTED] לחו"ל בחודש 11/2018, שאז מונה הנתבע לכהן באופן זמני כמנכ"ל

⁸⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 45, שורות 24-26.

⁸⁹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 45, שורות 27-28.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

במקומו. באותו שבוע פונה התובעת [REDACTED] בהיותו בחו"ל, ביחס לבקשת חופשה. בתשובה, עונה לה [REDACTED] ביום 15.11.2018, כי "יש לך מנהל נוסף". כלומר, שעליה לפנות לנתבע ביחס לבקשתה שבנדון.

162. לשיטת הנתבעים, המדובר בדוגמא אחת, שהינה יוצאת מן הכלל, ושאינה מעידה על הכלל. אולם, ברי כי היא אינה מחלישה את טענות התובעת, כשלעצמה, אלא מחזקת אותה. היא גם מחלישה מנגד את טענות הנתבעים, ולמשל – את הטענה כי התובעת כיהנה כמספר 2 בנתבעת. כשנשאל על אותה הסיטואציה, תירץ הנתבע את תשובתו של [REDACTED] לתובעת, באמירה הלקונית והבלתי-מספקת, ש"זה מה שהוא [REDACTED] – בית הדין) בחר לעשות"⁹⁰.

163. אשר [REDACTED] וכאשר נשאל מדוע התובעת לא מונתה למחליפתו בעת שהייה בחו"ל, הרי שגם לו לא היה מענה ענייני. בין היתר, הוא השיב כך: "התובעת היא מספר 2 שלי, היא לא שותפה בחברה, היא לא בעלים בחברה, היא מספר 2 שלי, היא באה איתי.... היא לא הייתה אף פעם בתוכניות להיכנס שותפות לחברה, היא שכירה בחברה"⁹¹.

164. מכל מקום, בניגוד לטענות הנתבעים, הרי שאין המדובר בדוגמא יחידה, וקיימות דוגמאות נוספות, כמפורט להלן. כך למשל, ביום 9.3.2019 פנתה התובעת לנתבע, בעת שאשתו של [REDACTED] נמצאה ככל הנראה בטיפולם בריאותיים, לאחר לידה. התובעת שואלת את הנתבע מתי ניתן לקחת חופש, ומפרטת כי רצונה לקחת אותו בפסח, והנתבע משיב לכך בחיוב.

165. אומנם, אותה התכתבות כבר נעשית בין הצדדים, גם ביחס לתכנונו של מפגש אינטימי בין השניים, שאמור להיערך בהמשך השבוע. אולם, אין בה כדי להפחית מכך שהתובעת פונה לנתבע בבקשת החופשה, ולא רק בהקשר האינטימי, כי אם גם בכובעו כממונה במקום העבודה, וכבעל יכולת לאשר לה את בקשת החופשה.

166. שוב ושוב ניתן לראות כי התובעת ידעה לומר בצורה ברורה, כי הנתבע הוא ממונה עליה. בין היתר, ביום 27.6.2019, לאחר 'פיצוץ' ביחסים האישיים בין

⁹⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 20, שורה 18.

⁹¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 37, שורות 34-37.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הצדדים, התובעת כותבת לנתבע ש"..." מעכשיו אני קרח-קרח ומבחינתי אתה סך הכל המנהל שלי לא מעבר..." דברים דומים היא כתבה לו ביום 30.6.2019: "..." מעכשיו בשבילי אתה רק מנהל לא שום דבר אחר ואתנהל בהתאם לכך..."

167. ועוד דוגמא – ביום 10.7.2019 התובעת כותבת לנתבע הודעה מקצועית בלבד: "מה הלו?" בוס חייבת להתעדכן על רשי (עובד בחברה – בית הדין) ועוד מעט מתחילה ללמוד לא יהיה לי זמן לדבר". לאחר מכן, בגיליון חדר מיון מיום 30.8.2019, לאחר שעברה ניסיון אובדני, מתואר שהתובעת "סיימה קשר זוגי עם אחד ממנהליה, גבר נשוי, כיוון שאשתו גילתה על כך", וכן "מגלה דברים נוספים אודות הקשר שקיימה עם המנהל".

168. לשיטתנו, גם רישום זה מלמד כיצד התובעת ראתה את הנתבע, מבחינת מעמדו כלפיה. אולם מעבר לכך, הדוגמא שהינה אולי המשמעותית ביותר ביחס למרות והשליטה שהפעיל הנתבע על התובעת, היא באירועים שהתרחשו לקראת סיום עבודתה בנתבעת. בין היתר, ביום 14.8.2019 הנתבע כותב לתובעת הודעה, ובה מציין לה ש"גמרת את הסיפור שלך [REDACTED]". בתשובה, התובעת עונה לו "מה שתחליטו מקובל עליי".

169. קרי – התובעת מקבלת בשלב זה ובצורה ברורה, כי מהיותו בעלי הנתבעת, הנתבע יכול להיות שותף בהחלטה לפטר אותה. גם כאן, לא היה [REDACTED] מענה של ממש ביחס להודעה זו, והוא טען שהוא אינו מחויב בתשובותיו של הנתבע. בין היתר, הוא אמר כך: "ואם הוא היה אומר לה [REDACTED] צריך לתת לה מיליון דולר? אז הייתי צריך לתת לה מיליון דולר?"⁹². ברי כי אין המדובר בתשובה של ממש.

170. זאת ועוד, כך הוא הנכון גם לגבי שיחה מוקלטת בין התובעת לבין הנתבע, מחודש 8/2019, שאז ציין הנתבע בפני התובעת, ש"..." זה שאת חושבת שאת יכולה לא לבוא מחר לעבודה ולהישאר חלק מגרינר (הכוונה ל-[REDACTED]) – בית הדין, אז אני יעיר אותך באיזו התראה כזאת שזה לא יקרה. אני אדאג שאם את לא באה לעבודה מחר את לא תהיי חלק מגרינר יותר..." וגם "ושתקחי

⁹² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 56, שורות 14-15.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

בחשבון עוד פעם שאם את לא תבואי מחר לעבודה פשוט אין לך עבודה, תגידי לאוראל שימצא לך עבודה"⁹³.

171. כדי להשלים את ההתייחסות נפנה גם להתכתבויות בין התובעת לבין [REDACTED] שנעשו באותה עת (ביום 14.8.2019): התובעת כותבת [REDACTED] 'אמר שאני זאת מהשניים שמפוטרים היום. אשמח שתהיה כנה איתי בעניין הזה ותיתן לי התראה מראש', וגם מוסיפה ש"אני יוצאת והוא אומר לי שאני זאת שמפוטרת". בהמשך היום התובעת אף כותבת [REDACTED] ש"הוציא אותי מהקבוצה" (המדובר ככל הנראה בקבוצה של "קריאות שירות").

172. אשר לנתבע, הוא כותב לתובעת יום לאחר מכן, ש"הרסת לי את החיים עכשיו את הורסת לי את העסק". נסכם ונציין, כי בכלל אלה יש כדי ללמד על הכוח הארגוני הרב של הנתבע בנתבעת, וכפי שהופעל כלפי התובעת. ודוק – גם אם התובעת לא פוטרה בשלב זה (בהמשך נתייחס גם לסוגיה זאת), ואף אם תאמר [REDACTED] הפך את החלטת הפיטורים של הנתבע (מה שממילא לא הוכח), הרי שעדיין יש בדבריו המפורשים של הנתבע כדי ללמד על מעמדו בנתבעת.

173. **סיכום-ביניים** – העובדות והראיות מעלות כי הנתבע היה מס' 2 בנתבעת (ולא התובעת), וכי מעמדו היה שווה לזה של [REDACTED] בכירותו של [REDACTED] נבעה מהיותו מנכ"ל והיותו 'אחראי-על' בנתבעת, כמו גם שליטתו בתחום הכספי. אולם, לנתבע היו סממני בכירות רבים ומגוונים ביחס לפעילותו בנתבעת, ואין ספק כי מעמדו בנתבעת היה בכיר בהרבה מזה של התובעת.

174. כבר ציינו דלעיל, כי ניתן למצוא ביחסי התובעת והנתבע סממנים של כפיפות ישירה. אולם מעבר לכך, גם אם עסקינן בכפיפות עקיפה, הרי שדי בכך כדי לקבוע שהתקיימו יחסי מרות בין השניים, והפסיקה אף תומכת במסקנה זאת. תחילה, נפנה לפסיקת בית המשפט העליון, שבה נקבע כי מרכיב המרות כולל

⁹³ תמלול השיחה המוקלטת, צורף כנספח א' לתצהיר הנתבע מיום 1.12.2020, עמ' 3, שורות 17-20, וכן שורות 26-27.

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

בחובו גם השפעה וסמכות עקיפה, ואינו מוגבל ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד⁹⁴.

175. אשר לפסיקת בית הדין הארצי, נפנה שוב לעניין **פלונית 2008**, שכבר צוטט דלעיל בתשתית הנורמטיבית⁹⁵. בהליך זה אושרה מסקנת בית הדין האזורי, שקבע כי בין התובעת לנתבע התקיימו יחסי מרות במובן הפשוט של שליטה, גם אם עקיפה, של ממונה על הכפוף לו. ודוק – קביעה זו נתקבלה, על אף שבחלק מן התקופה הרלבנטית שימש הנתבע בתפקיד מנהל פיתוח בחברה, ולא כמנהל ישיר של התובעת.

176. בעניין **פלונית 2008** אף נקבע, כי מערכת יחסים של בעל מרות עם מי שכפופה לו, המבוססת על קיום יחסי מין מזדמנים בחדר צדדי ומוסתר במקום העבודה, מדיפה ריח חריף של ניצול יחסי מרות, ומדובר בהטרדה מינית. לעומת זאת, בעניין **פלונית 2020** שצוטט אף הוא דלעיל בתשתית הנורמטיבית, נקבע כי הנתבע, שנטען כנגדו כי הוא "ממונה" על התובעת, לא היה בפועל ממונה עליה, היות שלא היתה לו יכולת להשפיע על תנאי עבודתה.

177. עם זאת, אותה פסיקה התבססה, במידה רבה, על כך ש"... המערער בפנינו – להבדיל מעניין פלונית – לא היה בעל מעמד בכיר ב-XXX, כשלבכירות המעמד נלווית דרך כלל גם הנחה, הניתנת לסתירה, בדבר השפעה ושליטה עקיפה"⁹⁶. במקרה שלפנינו, התשתית העובדתית הינה שונה לחלוטין, היות שכבר קבענו דלעיל כי לנתבע אכן היה מעמד בכיר בנתבעת, בהיותו אחד משני בעלי השליטה בה, ובהיותו מנהל בכיר בה.

178. ביחס לכך, ראו למשל גם דבריו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע, שציין מסקנה דומה באחד מהמקרים, כי "אין ספק כי מעמדו של הנתבע בהיררכיה הארגונית כמנהל, גם אם ביחידה אחרת באותה המחלקה, היה גבוה משלה"⁹⁷.

⁹⁴ עש"מ 4790/04 מדינת ישראל – בן חיים (ניתן ביום 2.5.2005); עש"מ 1599/03 טאפירו – נציבות שירות המדינה, פ"ד נח (2) 125, בעמ' 134.

⁹⁵ עניין פלונית 2008, הע"ש 8 דלעיל.

⁹⁶ סעיף 33 לפסק הדין לעניין פלונית 2020, הע"ש 7 דלעיל.

⁹⁷ תע"א (ב"ש) 1280/09 פלונית – אלמוני (ניתן ביום 21.9.2011), סעיף 23.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

כלומר, במקרה שלפנינו, כלל אין צורך בקיום יחסי מרות ישירים, ודי בכך שלנתבע היתה יכולת השפעה ניכרת, בהיותו ממונה עקיף, על מעמדה של התובעת בנתבעת.

179. דומה כי הנתון המשמעותי ביותר הינו היותו של הנתבע אחד משני בעלי השליטה בנתבעת, ביחד עם [REDACTED] עובדה זאת איפשרה לו להיות בעל שליטה של ממש ביחס לגורלה של התובעת, הן בפן של התקיימות יחסי עובד-מעסיק (ובכל הקשור להחלטה לפטרה, וכפי שראינו דלעיל), והן בפן הכספי ובכל הקשור לקידום אפשרי בשכרה של התובעת (כפי שנראה בהמשך הדברים).

180. ביחס לכך, שוב נפנה לפסיקות בתי הדין האזוריים. במקרה אחד – עניין גלמודי, נקבע על ידי בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, כי "הגם שהנתבע לא היה מנהל מקצועי או מנהל ישיר של התובעת, בשל מעמדו בנתבעת, כולל היותו בעל מניות בה – היתה לו יכולת להשפיע על התובעת ומעמדה במקום העבודה"⁹⁸. כלומר, לפונקציה של בעל מניות יכולה להיות השפעה מהותית על עובד בחברה.

181. ובמקרה נוסף, נקבע על ידי בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, כך: "משעה שהיה ברור לכל מי הוא הנתבע 2 ומה תפקידו במערך העסקי של המסעדה – אחד מארבעת הבעלים, אין זה מעלה או מוריד, שהוא לא החזיק בתפקיד ביצועי-ניהולי מוגדר במסעדה. בכירותו נובעת מעצם הידיעה של עובדי המסעדה כי מדובר באחד מבעליה ודי בכך כדי לסמן את המדרג ההיררכי"⁹⁹. במקרה שלפנינו, הדברים ברורים עוד יותר, היות שהנתבע לא רק היה אחד משני הבעלים של הנתבעת, אלא שהוא גם היה בעל תפקיד בכיר בנתבעת.

3.ד. האם הנתבע ניצל את יחסי המרות שהתקיימו בין התובעת לבין

182. מבוא ותשתית נורמטיבית – אחרי שפסקנו כי התקיימו יחסי מרות בין התובעת לבין הנתבע, נפנה עתה לשאלה הבאה: האם הנתבע ניצל את יחסי המרות בין השניים. במישור הנורמטיבי, ואשר לשאלה כיצד ניתן לבחון האם יחסי המרות

⁹⁸ תע"א (ת"א) 11301-09 גלמודי – אשכנזי (ניתן ביום 15.9.2012).

⁹⁹ סע"ש (ת"א) 27985-03-17 פלונית – אלמוני (ניתן ביום 14.6.2021), סעיף 57.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

נוצלו לרעה, מציין בית המשפט העליון בעניין **בן חיים**, שהוזכר דלעיל¹⁰⁰, כי יש לבחון, בין השאר את המימדים הבאים – פערי הכוח; הפרשי הגילאים; יכולת ההשפעה של הממונה על מעמדו של העובד; מי יזם את היחסים, ועוד. נבחן כעת את המימדים השונים, ובכל הקשור לענייננו.

183. אשר **לפערי הכוח שבין הצדדים**, הרי שלנושא זה כבר התייחסנו דלעיל, וקבענו כי התקיימו פערים ניכרים בין התובעת, שהיתה עובדת מן המניין בנתבעת, לבין הנתבע – אחד משני הבעלים של הנתבעת, ובעל תפקיד בכיר בה. על כן, נתון זה פועל לחובת הנתבע. אשר **לפערי הגיל**, הרי שעסקינן בפער של כ-10 שנים, ונתון זה זה 'שותק', ואיננו פועל לזכות או חובת הצדדים. אשר לשאלה **מי יזם את היחסים**, הרי שנתייחס אליה בהמשך הדברים.

184. נתייחס כעת לשאלה שהינה בעינינו בעלת חשיבות רבה, והיא השאלה האם לנתבע היתה **יכולת השפעה ניכרת על מעמדה ועתידה של התובעת**. כפי שנראה להלן, לנתבע אכן היתה יכולת שכזאת. פירוט הדברים והמעשים שאותם נביא כעת בהרחבה, ימחישו כי התובעת פנתה אל הנתבע ביחס למעמדה ושכרה בנתבעת, וכי הנתבע מצידו עסק בכך רבות. עוד נמחיש, כי היחסים האישיים ויחסי העבודה של השניים התערבבו יחדיו, בצורה שלא ניתן היה להפרידם.

185. **פניות התובעת אל הנתבע ביחס למעמדה בנתבעת** – במהלך התקופה ששני הצדדים מסכימים לגביה, כי היחסים בין הצדדים כבר לא היו במישור המקצועי בלבד (החל מחודש 3/2019 ואילך), התובעת פנתה פעמים רבות לנתבע ביחס לסוגיות שונות הנוגעות לעבודה בנתבעת, ובכלל זה – מעמדה בנתבעת, המשימות שאותן היא קיבלה ובקשת עזרה ממנו ולאור הקשר ביניהם, וכיו"ב. הפניות לא היו פניות שגרתיות בין עובדת לממונה במקום העבודה, אלא נבעו בראש ובראשונה בשל הקשר האישי שבין השניים.

186. להלן נביא מספר דוגמאות לכך. תחילה, ביום 6.3.2019 התובעת פונה לנתבע ביחס לשאלה כמה עסקאות דווחו באותו היום על ידי סוכני המכירות, והנתבע

¹⁰⁰ עמ' 70 לפסק הדין לעניין **בן חיים**, הע"ש 12 דלעיל.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

משיב לה¹⁰¹. כאשר נשאל הנתבע בגין תשובתו לתובעת, ומדוע "ב-6/3 היא שואלת אותך מה עם התוצאות של היום? ואתה עונה לה, 6 אריק, 3 לירן, 2 (לא ברור) מה הכוונה בתוצאות האלה?"¹⁰² (כלומר, מדוע הנתבע מעביר לתובעת דיווח בהקשר זה), הוא ענה כך¹⁰³:

"פשוט מאוד כי היא זאת שצריכה לדווח [REDACTED] וברגע שהיא נכנסת ללימודים או נכנסת לאיזה משהו, בתקופה הזו אמרתי לך מערכת היחסים ביני לבינה כבר הייתה קרובה אז היו מקרים שהייתה מבקשת ממני לעשות את זה במקומה, אני הייתי שולח לה את זה והיא הייתה מגישה את זה [REDACTED] כביכול כאילו היא זו שאספה. זה גם היה תפקיד שלה לעשות את זה וזה גם טובה שעשיתי, עוד פעם, טובה אישית נקרא לזה או שלא, איך שנוח לכם."

187. הנה כי כן, הנתבע הבהיר במפורש, כי לאור "מערכת היחסים הקרובה" בין השניים, הוא עשה "טובה אישית" לתובעת. אולם, אין המדובר בדוגמא יחידה, וקיימות דוגמות רבות נוספות, שמצויות בהתכתבויות בין השניים בתוכנת הווטסאפ. נשוב ונפנה אליהן כעת, בהיותן ראיות מ'זמן-אמת' לגבי התנהלות הצדדים:

- ביום 23.5.2019 עזבה התובעת את העבודה באמצע היום, בשל הרגשה לא טובה, כשהנתבע הציע לה עזרה במענה טלפוני, וכתב "תלכי אני יחזור לכל מי שחייג ב3 שעות האלה"¹⁰⁴;

- עזרה נוספת הציע הנתבע לתובעת ביום 4.6.2019¹⁰⁵;

¹⁰¹ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 52, הודעה מיום 6.3.2019, שעה 55:20.

¹⁰² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2020, עמ' 74, שורות 31-32.

¹⁰³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 74, שורה 37, עד עמ' 75, שורה 3.

¹⁰⁴ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 252, הודעה מיום 23.5.2019, שעה 09:11.

¹⁰⁵ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 351, הודעה מיום 4.6.2019, שעה 23:13.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

- במקרה אחר כתבה התובעת לנתבע ביום 19.6.2019, ש"זה ממש לא בסדר שאתה נותן לכל המשרד להרגיש שזה לא בסדר שהלכתי"¹⁰⁶;

- במקרה נוסף התלוננה התובעת על כך שבזמן שהנתבע נמצא בחופשה בחו"ל, היא נמצאת בעומס עבודה רב, מטיל עליה מטלות רבות, בעודה לומדת במקביל בלימודים אקדמיים. בתשובתו מיום 10.7.2019 כתב הנתבע לתובעת "אני יחזור אני יעשה הכל כדי להקל עלייך מצטער שזה יצא ככה מבין [REDACTED] לא מבין כלום בביגייט ולכן הכל נופל עליך"¹⁰⁷;

- בפניה נוספת מאותו היום (יום 10.7.2019), כותבת התובעת לנתבע ש"הפלתם עליי את עניין השימור שגם לך יש יד בדבר ואתה מוציא ניתוקים שלא ידעתי עליהם בכלל ואני משלמת על זה בסוף גם לא מקבלת בונוס וגם זה יוצא כאילו אני לא עושה את העבודה שלי כמו שצריך". לפניה זו עונה הנתבע ש"מבין ונדבר על זה כשאני יחזור"¹⁰⁸;

- לבסוף, דוגמא לגבי שעות העבודה – התכתבות בין הנשיים ביום 14.7.2019 שעניינה בשעות העבודה של התובעת, כשהנתבע כותב לה, בין היתר, ש"את יכולה ללכת ב10 [REDACTED] יסתדר שעה וחוף מיזה זה מה שקבענו"¹⁰⁹.

188. התובעת אף פנתה תדירות לנתבע ביחס למעמדה בנתבעת, ונפנה למשל להתכתבות שנעשתה ביום 21.5.2019, שעניינה, ככל הנראה, באופן הצגתה של

¹⁰⁶ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 433, הודעה מיום 19.6.2019, שעה 55:17.

¹⁰⁷ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 579, הודעה מיום 10.7.2019, שעה 19:00.

¹⁰⁸ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 580, הודעה מיום 10.7.2019, שעה 23:00.

¹⁰⁹ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 609, הודעה מיום 14.7.2019, שעה 16:09.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

התובעת בפני גורמים שונים בחברה¹¹⁰. בין היתר, הנתבע מספר לתובעת שהוא אמר "רק שאלתי למה הצגתה אותי בתור השותף שלך ולמה לא הצגתה את כמנהלת משרד...".

189. במענה לכך, התובעת משיבה לו, כך: "... אם לא אלחם בעצמי מולו (מול) – בית הדין) הוא ימשיך לראות בי פקידה ולא מעבר ואתה תיקח אותי ברצינות ותסתכל עליי אחרת כשהיחסים שלנו יחזרו להיות מנהל ועובדת". עוד הוסיפה התובעת וכתבה לנתבע, כדלקמן:

"אתם עושים פה מה שאתם רוצים ומותר לכם אתם הבעלים של החברה ובתאל עצמאית כל הסוכנים והטכנאים בשטח גם עושים מה שהם רוצים ואני תקועה פה כל היום עם חוקים ונהלים מוגבלת בשעות וצמודה לטלפון כל היום."

190. במקרה אחר פנתה התובעת לנתבע ביום 12.7.2019, ובהקשר למשבר שהיה ביחסים ביניהם באותה עת, וכתבה לו ש"אם הייתי יודעת לא הייתי חוזרת לעבוד עם [] לעולם". בתגובה, הנתבע ענה ש"עוד הפעם מכניסה את העבודה", והתובעת משיבה בחזרה ש"נכון כי זה הגורם להכל זה מה שקישר וזה מה שימשיך לקשר בנינו"¹¹¹.

191. ולבסוף, דוגמא נוספת ניתן למצוא בהתכתבות בין השניים ביום 7.6.2019, שאז כתבה התובעת לנתבע, כך: "אני בדיוק לומדת את הפרק של יחסי עובד ומעביד מה מותר ומה אסור מפה לשם שנינו צריכים להיות במאסר". הנתבע משיב בצירוף רגשון כועס, וכותב לה ש"אני לא מוכן שתהיה במאסר אני יקח את התיק לבד"¹¹².

¹¹⁰ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 237, הודעה מיום 21.5.2019.

¹¹¹ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 602, הודעה מיום 12.7.2019, שעה 50:23, 51:23.

¹¹² ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 377, הודעה מיום 7.6.2019, שעה 28:17, 29:17.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

192. כלל הדוגמאות האלה מלמדות אותנו מספר מסקנות, בצורה ברורה ביותר :

ראשית, השניים היו מודעים היטב לכך שהיחסים ביניהם גלשו בהרבה מיחסי 'עובדת-מנהל';

שנית, היה ברור להם כי המדובר ב'יחסים אסורים';

שלישית, לשניים גם היה ברור בדבר פערי הכוחות ביניהם, בהיותו של הנתבע אחד מ"הבעלים של החברה";

רביעית, התובעת היתה מתוסכלת ממעמדה בנתבעת, ופנתה אל הנתבע כדי לשנותו. הנתבע אף ניסה לטענתו לסייע לתובעת בהקשר זה.

193. בקשתה של התובעת אל הנתבע, לשדרוג תנאי העבודה שלה, באה לידי ביטוי גם בהתכתבות נוספת, שבה היא הביעה את חוסר שביעות רצונה ממעמדה כמנהלת משרד / פקידה, ואת בקשתה להפוך לסוכנת מכירות ב'שטח', כמפורט להלן: ביום 11.7.2019 התובעת כותבת הודעת ווטסאפ בקבוצת 'הנהלה', שבה חברים התובעת, הנתבע וגם עו"ד [REDACTED]

194. במהלך ההודעה מתארת התובעת את הקושי שהיא חווה בעבודה, ומציינת שהיא אוהבת את העבודה בנתבעת, וכי אין המדובר רק במקום עבודה עבודה. יתירה מכך, התובעת מציינת שהיא תשמח להמשיך להיות חלק מהנתבעת, בתנאים הבאים¹¹³:

".... אבל בתפקיד שיתרום גם לי וגם לכם לפחות ככה נראה לי וזה להיות בשטח ולמכור. אשמח אם תקדישו לזה מחשבה בימים הקרובים ותגבשו החלטה. אני סומכת על שיקול הדעת שלכם ומעריכה את הדעה שלכם ואקבל כל החלטה שלכם באהבה."

195. כאשר נשאל הנתבע בעדותו, ביחס לאותה התכתבות, הוא ענה, בין השאר, ש"כל מי שיקרא את [REDACTED] הנהלה יראה שבכל פעם שיש דיון בינה, בין [REDACTED] לבין [REDACTED] על יחסינו לאן מבחינת החברה או החלטה אסטרטגית כזו או

¹¹³ ראו קובץ ההתכתבויות התכתבויות ווטסאפ בקבוצת 'הנהלה', צורף כנספח לבקשה מיום 16.12.2021, עמ' 42, הודעה מיום 12.7.2019, שעה 18:50.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

אחרת, אפשר ניתן לראות בבירור שאני בכלל לא מגיב, אני לא חלק מהשיח אמנם אני חלק מהקבוצה אבל אני לא חלק מהשיח"¹¹⁴.

196. תשובה זו אינה מקובלת עלינו, ואיננו סבורים כי המדובר בהתנהלות חד-צדדית מצידה של התובעת, שהנתבע כלל לא הגיב לה, ובמיוחד מ"אחורי הקלעים" (ולא במסגרת תשובה שתינתן בקבוצת ווטסאפ שבה חברים גורמים נוספים, מלבדם). למעשה, ובניגוד מוחלט לעמדתו, הנתבע לא היה פסיבי, אלא שהוא היה שותף אקטיבי ופעיל ביחס למגמה בשינוי מעמדה של התובעת בנתבעת (לכל הפחות, כך לפי הצהרותיו כלפיה).

197. בהקשר זה, נפנה למשל להתכתבות מיום 4.6.2019, במהלכה נזפה התובעת בנתבע, וכתבה לו כי היא כועסת עליו: **"תנסה להיזכר באיזו צורה דיברת איתי בבוקר ליד [REDACTED] ואיזה אמבוש עשיתם לי על הבוקר כאילו אני שנה בתפקיד"**¹¹⁵. במסגרת תשובתו, כתב לה הנתבע, כך: **"איזה דיבור את הפתעת אותנו רצינו לתת לך מושבות וטיפים והשיחה השתנתה בשינה"**.

198. לאחר מכן, תיקן הנתבע את המילה האחרונה ל"שניה", ואף הוסיף וכתב ש"אני רוצה שירגישו אותך יותר בחברה וזה מה שאני עושה כל יום". דומה, כי הדברים הברורים ולפיהם הנתבע "עושה כל יום למען כך שירגישו יותר את התובעת בחברה", מדברים בעד עצמם. ולמען הסר ספק, נציין כי תשובתו של הנתבע לא הניחה את דעתה של התובעת.

199. בין היתר, התובעת כתבה בתשובתה לנתבע, כי הוא דיבר אליה **"בתוקפנות וביהירות"**, והיא נפגעה מכך. עוד היא כתבה, ש"אני מרגישה שאתם לא מעריכים מספיק את מה שאני עושה וברגע שמשהו לא מצליח לי במאה אחוז אתם מתנפלים עליי". בתשובה לדברים אלה, התגונן הנתבע וציין ש".... אנחנו רוצים להפוך אותך לקילרית", ואף כתב לה [REDACTED] אמר לו שהחברה אינה יכולה להסתדר בלעדיו.

¹¹⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 43, שורות 3-5.

¹¹⁵ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 352, הודעה מיום 4.6.2019, שעה 17:26.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

200. **אשר לפניות התובעת אל הנתבע ביחס לשכרה בנתבעת** – זה עתה ראינו כי הנתבע, כדבריו אל התובעת, "עשה בכל יום כדי שירגישו את התובעת יותר בחברה", וביחס למעמדה, ושיפור תנאי העבודה שלה. לכך יש גם להוסיף, כי הנתבע היה מודע היטב למרמור של התובעת בגין שכרה, והוא כתב לה בעניין זה, בין היתר, ש"ולגבי השכר ברור לי שאת מאוכזבת גם אני"¹¹⁶.

201. הנתבע אף עשה את המירב מצידו – לגישתו שלו ולפי הצהרותיו במועד הרלוונטי, כמו גם לפנינו – כדי ששכרה של התובעת אכן יועלה. כל זאת, למרות טענת הנתבעים ש"..." **לא היתה כל סמכות לקבוע את תנאי השכר בפרט ותנאי העבודה ככלל של התובעת או כל עובד בחברה**"¹¹⁷. דוגמא לכך מצויה בהתכתבות בין השניים מיום 6.5.2019, שאז כותבת התובעת לנתבע, בין היתר, כדלקמן¹¹⁸:

"... ושתדע שאם אחד הסוכנים החדשים לא ישתלב פה אני מבקשת לעבור למשרה של סוכנת שטח תביאו מישהי להנהלה ואני אעשה לה חפיפה. אתה יודע שאצליח להגיע למקסימום של המדרגות ולהכפיל את המשכורת שלי ובנוסף גם לעבוד פחות שעות."

202. כלומר, לא רק שהתובעת מבקשת מהנתבע שיעזור לה במעבר תפקיד, ובכך שהיא תעבוד פחות שעות, אלא שהיא גם מבקשת ממנו שיסייע בשיפור שכרה. בהמשך היום התובעת שבה ומביעה את תסכולה בפני הנתבע, וכותבת לו ש"..." **בנוסף השיחת שכר הזאת שלא תרמה לשום דבר אלא בדיוק להפך**".

203. בתשובתו של הנתבע, שנכתבה לקראת סוף היום ובשעות הלילה המאוחרות, הוא כתב לתובעת את הדברים הבאים:

"אני השקעתי היום המון מחשבה והיתאמצות כדי להגיע לנוסחה נכונה ומתגמלת עבורך תני צאנס ואל תיפסלי לפני שיש תוצאה אני מאוד רוצה

¹¹⁶ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 571, הודעה מיום 9.7.2019, שעה 15:16.

¹¹⁷ סעיף 31 לסיכומי הנתבעים.

¹¹⁸ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 187, הודעה מיום 6.5.2019, שעה 15:50.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

שתשמחי ותהיא מאושרת ותסמכי עלי את בראש סדר העדיפויות שלי שלא יהיה לך ספק."

204. הנתבע אף הוסיף רגשון (אימוג'י) של לב, וכן כותב "אוהב אותך". ועוד הוא ציין בפניה, כך¹¹⁹:

"אני בטוח שנצליח והמודל שכר שלי ירשים וגם ירצה אותך המשימה שלנו היא לסיים את חודשי יוני (6) על 29 מנותקים במקסימום (שווה 800 ₪) לקוחות שהיצטרפו 5 סוכנים במשרה 155 מלאה (שווה 3100) ביחד עם שכר בסיס 7.000 נטו (שווה ל 8400 ברוטו) סך כל המשכורת אמורה להיות 12300 ברוטו וזה לאחר כל הבדיקות שעשיתי זה תהיה התוצאה."

205. עוד כותב לה הנתבע, ש"מה שיאפשר לך להתחתן להביא ילדים ולחיות בכבוד פלוס בלי לעשות חשבון בתנאי שהבעל יכניס בהתאם". על כך התובעת משיבה לו, ש"עד שבעלי יהיה אמיתי יקח זמן", ואף מוסיפה "עד אז אני המפרנסת היחידה", והנתבע משיב "לנצח אני פה בשבילך". בתשובתה, ובסופה של ההתכתבות לאותו היום, כתבה התובעת ש"אני יודעת ומעריכה את זה", ומסיימת אף היא בהוספת רגשון של לב.

206. האמור לעיל מראה באופן חד-משמעי וברור, על העירוב הבעייתי בין חיי העבודה וחיי הפרט שיצרו היחסים בין הצדדים. על כך אחראי הנתבע (ולא התובעת), בהיותו הממונה על התובעת, ומי שמקיים מולה יחסי מרות. יש בכך גם כדי להעיד, כי יחסי המרות אכן נוצלו לרעה על ידי הנתבע.

207. אשר לנתבע, טענתו העיקרית והמרכזית ביחס לסוגיית השדרוג בשכר התובעת, היא זאת: 'בסופו של דבר לא קרה דבר, והשכר של התובעת לא עלה'. כדי להמחיש את גרסתו של הנתבע, נביא להלן בהרחבה את דבריו בעת עדותו לפנינו:

"לא, לא, ניסיתי בתקופה הרלוונטית כשהיינו בקשר אינטימי, גרמה לי להבין שבעצם המשכורת שלה זה כמו בלימודים, היא בעצם הציון בעבור

¹¹⁹ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 190, הודעה מיום 6.5.2019, שעה 30: 23.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

המבחן, זאת אומרת, היא מתכוננת למבחן ובמידה והיא מקבלת ציון טוב אז היא מרוצה וכשהשכר שלה הוא לא טוב, מבחינתה היא כאילו נכשלה באותו חודש בעבודה. זה בתקופה שאני [REDACTED] שוכבים, זה בתקופה שאני [REDACTED] מבליים אין ספור שעות ביחד, [REDACTED] הייתה ממורמרת מזה, אני ניסיתי לבנות [REDACTED] בראש נוסחה כדי שכשהיא תגיש את זה [REDACTED] שזה יוכל להיות לה קל להסביר לו את מה שהיא הסבירה לי. אני כמובן, מאוד רציתי שהיא תהיה מרוצה, בכל דרך. אז כאילו נתתי לה, המחשתי לה איך לעשות את זה ואיך כן להגיע למשכורת של 10 אלף וניסיתי כל הזמן לבנות איתה תבניות אבל בסוף-בסוף מי שקבע זה היה [REDACTED] אז גם כשהיא הגישה לו את זה, גם אם עזרתי וגם אם החמאתי וגם אם לא משנה מה, בשורה התחתונה עובדה שזה לא קרה כי זה לא שכנע את [REDACTED] אם זה היה תלוי בי הייתי מעלה לה את המשכורת ל-20 אלף שקל.¹²⁰

208. ועוד אמר הנתבע, כך:

"אז אני כמו שאמרתי מקודם והנה הקדמתי את התשובה שלי לשאלה בלי לדעת מה השאלה, המודל שכר, דברים שאני ישבתי בזמן הפרטי שלי וכתבתי עם [REDACTED] זה דברים שעשיתי למענה ולטובתה. היא הייתה חשובה לי, היה חשוב לי שהיא תהיה מרוצה, זה בדיוק הדברים שישבתי עליהם. דרכה הגשנו את זה [REDACTED] עובדה, הלכה למעשה, עובדה, לא ספק, עובדה שזה לא התקבל וזה לא עבר את [REDACTED] ומודל השכר, מודל השכר אם הגשנו אותו מראה בבירור שמודל השכר של 2018, 2019, 2020, של התפקיד שלה, לא שונה. כמה שרציתי, כמה שישבתי, כמה שחשבתי, אני ניסיתי לעשות הכל בשבילה זה נכון, ניסיתי לרצות אותה, אני רציתי שהיא תהיה מאושרת, אני לא מתבייש בזה. זה היה במהלך הקשר, היא הייתה חשובה לי, אהבתי אותה, כל מה שעניין אותי זה שהיא תהיה מרוצה. מה לעשות שלא אני זה שמחליט ואם זה היה תלוי בי הייתי נותן לה כל חודש עוד 15-10 אלף שקל, רק היא הייתה צריכה לבקש. גם הצעתי הרבה פעמים את עצמי, היא לא הסכימה לקבל כי היא אמרה עוד פעם זה הציון שלי, היא ניסתה כל הזמן, היא הדגישה את זה, אם אני אקבל משכורת טובה זה אומר שאני מקבלת ציון טוב, זה היה חשוב

¹²⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 48, שורה 36, עד עמ' 49, שורה 10.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

לה שזה יבוא דרך [REDACTED] דרך התלוש ואני לא יכולתי לעזור בעניין הזה. זה שניסיתי, זה שהייתי יצירתי, זה שניסיתי למצוא נוסחאות, אני אמרתי את זה לפני שהיא שאלה אותי.¹²¹

209. תשובתו של הנתבע בעייתית מאוד בעינינו. שהרי, הנתבע היה מודע היטב כי הוא פועל לשיפור שכרה של התובעת בעת שהשניים מקיימים יחסים אינטימיים. מעבר לכך, הנתבע אף פעל לשיפור השכר שלה, היות שהתובעת (לשיטתו) חשבה ש"זה הציון שלה". ואכן, ראוי לשוב ולציין כי התסכול של התובעת ממעמדה בנתבעת היה ברור וגלוי לעיני הנתבע, ובין היתר היא אף כתבה לו ש"מזכירה ושפחה הייתי וככה אשאר".¹²²

210. אשר [REDACTED] הוא העיד ביחס למהלך שיפור השכר, כדלקמן:

"... אני זוכר את השיח הזה, שהיה דיבור, שיח בין [REDACTED] לבין [REDACTED] לגבי העלאה של השכר שלה, [REDACTED] רצה לתת את התוספת ואני התנגדתי לכך, בשום פנים ואופן לא. אז חד משמעית אין לו שום אפשרות כזו, לא הייתה לו אפשרות כאת, מאז ומעולם ועד היום אין לו אפשרות כזאת לגעת בשום משכורת של אף אחד מהעובדים".¹²³

211. עם זאת, כאשר נשאל [REDACTED] "... למה מי שאין לו סמכות כזאת מציע בכלל לתובעת, לא לך, מציע לתובעת, תוספת כזו?", הוא השיב באופן בלתי-מספק, ש"... תשאל אותו. גם אני לא הבנתי את הדבר הזה". כן הוא אמר, כי [REDACTED] הציע את זה, וזה מה שהוא מתכוון בהודעה הזאת, שהוא חשב על נוסחה חדשה, והוא העלה אותה כנראה בפניה, ולמה הוא עשה את זה? הנה הוא פה, תשאל אותו, ואני התנגדתי, וזה לא עבר וזה לא נכנס בשום מקום".¹²⁴

¹²¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 51, שורה 22-39.

¹²² ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 570, הודעה מיום 9.7.2019, שעה 12:16.

¹²³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 75, שורות 22-26.

¹²⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 75, שורות 27-29, וכן עמ' 76, שורות 15-13.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

212. איננו מקבלים דברים אלה, כלל ועיקר, ותשובתו של [REDACTED] אינה מסבירה את התגייסותו הנמרצת של הנתבע לצורך שיפור שכרה של התובעת. ההתגייסות הזאת אף מעלה קושי – שהרי, אם הנתבע פעל באופן עיקש להעלאת שכרה של התובעת, הרי שיש לתמוה מדוע ולמה הוא לא הועלה בסופו של דבר ("הוא מנסה לשמר אותה בנוסחה שלו שלא עברה וכשלה"¹²⁵, כהגדרתו הנוספת של [REDACTED])

213. למעשה, יכול להיות שהנתבע בכלל לא קידם את זה בפועל, ובניגוד לטענתו – הן ב'זמן-אמת' בפני התובעת, והן בפנינו. ובהקשר זה, יש גם לציין, כי הנתבעים למעשה לא סיפקו כל הסבר ממש ביחס לסיבה שבגינה השכר של התובעת, אכן לא הועלה בסופו של דבר. לא ניתנה על ידם כל גרסה של ממש, מדוע בקשותיה של התובעת לא נענו.

214. מצד שני, אם 'לתובעת לא הגיעה העלאת שכר' (ולמשל – היות שהיא לא היתה עובדת מספיק טובה), אזי ממילא, העובדה שהנתבע פעל והתערב בהקשר זה, מוכיחה מניה וביה את העירוב האסור והפסול בין היחסים האינטימיים לבין חיי העבודה, ואת המסקנה שלנו כי חזקת ניצול המרות, לא הופרכה על ידי הנתבע.

215. אשר לטענה כי 'עובדה שזה לא הצליח, לא אישר', הרי שגם בה אין כל ממש. שהרי, הקושי הניכר בניצול יחסי המרות אינו מתבטא בהצלחתו של מהלך שיפור השכר, אלא הוא מתבטא בהנחת התובעת כי הנתבע יכול לעזור לה בסוגיה זאת – ולא בכדי היא חשבה כך. ברי כי התובעת לא היתה מעלה בקשה שכזאת בפני מי שנעדר לחלוטין את פוטנציאל המימוש. שהרי, מי יכול לסייע לה בשיפור השכר אם לא אחד מבעלי הנתבעת?!

216. נסכם ונציין, כי לשיטתנו די בעצם הפניה, כשלעצמה, כדי להעיד פעם נוספת על ניצול יחסי המרות. אין כל הכרח כי שיפור תנאי השכר יקרה בפועל, אלא העיקר הוא – האפשרות לשיפור השכר, ועצם הניסיון של התובעת לשפר את תנאי השכר, דרך הנתבע ישירות. כל זאת, שעה ששני הצדדים מסכימים, כי התובעת

¹²⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 76, שורה 27.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

חשבה כי הנתבע יכול לעזור לה בתחום זה, וכאשר הרושם הברור והמופגן שהנתבע נותן לה בחזרה, שהוא אכן יכול לעמוד בציפיותיה.

217. ודוק – גם בפסיקה נקבע, כי ניצול יחסי המרות אינו חייב להתממש בשיפור בפועל של תנאי העבודה. כך למשל, בעניין **בן אשר** כתב כב' השופט זמיר, כדלקמן¹²⁶:

"(ו) ניצול מעמד ... כפועל יוצא מן המעמד, בידי המטריד להבטיח, בתמורה לקשר מיני, שיפור בתנאי העבודה או הלימודים, או לאיים בהרעת התנאים. מצד אחד, המעמד של המטריד מקנה אמינות להבטחה או לאיום. מצד אחר, התלות של המוטריד, כעובד או כתלמיד וכיוצא באלה, יוצרת לחץ לקבל את ההצעה או להיכנע לאיום. במצב כזה, עצם התלות עשויה להוסיף אמינות ומשקל לטענות של המוטריד: ראשית, כי לא הסכים להתנהגות המטרידה, אף אם לא נתן לכך ביטוי מפורש, ושנית, כי עצם ההטרדה פגעה ביכולת שלו לתפקד באופן תקין, ולכן יש בה משום פגיעה ממשית...."

ד.4. מעשיו של הנתבע כלפי התובעת

218. התובעת טוענת כי הנתבע היה היוזם של מערכת היחסים ביניהם, וכי הוא כפה את מערכת היחסים עליה. לשיטתה, לפני שהם קיימו יחסי מין מלאים בפעם הראשונה, ביום 13.3.2019 במושב בן עמי, הם בילו יחדיו רבות במשרדי הנתבעת שבחיפה, לאחר שהנתבע עבר לעבוד בחודש 12/2018 במשרדים עצמם, ולא רק שימש כ'איש שטח' בלבד. במסגרת זאת, היה עליה להדריך אותו בתוכנות המחשב, שבהן הוא לא שלט. משכך, הם שהו לבד שעות רבות.

219. התובעת מוסיפה וטוענת, כי בשלב זה החל הנתבע להפנות אליה מבטים, הצעות ורמיזות בתחום המיני¹²⁷; לשאול אותה בדבר עברה המיני והעדפותיה בתחום זה¹²⁸; לגעת בה ולדרוש ממנה לתת לו נשיקה¹²⁹. התובעת אף התייחסה ל'אירוע

¹²⁶ עניין **בן אשר**, עמ' 686, הע"ש 2 דלעיל.

¹²⁷ סעיפים 14-15 לתצהיר התובעת.

¹²⁸ סעיף 26 לתצהיר התובעת.

¹²⁹ סעיפים 35 ו-39 לתצהיר התובעת.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

תורפז" שכבר צוין דלעיל, שבמסגרתו הם נסעו יחדיו ברכב, והנתבע ניסה לשכנע אותה לקיים יחסי מין, ואף ניסה לפתוח את חולצתה.

220. בחלק הבא של ההכרעה נדון בהרחבה בשאלת "יסוד ההסכמה", ובשאלה מי יזם את היחסים. מכל מקום, נציין כבר כעת, בתמצית, כי שוכנענו שהנתבע היה היוזם והאחראי להתחלת היחסים בין הצדדים, בכל מובן שהוא. למעשה, כך גם הודה הנתבע בעדותו. כשנשאל "מי התחיל עם מי?", אמר ש"אני לא זוכר במדויק אבל לא אכפת לי גם לקחת אחריות על זה... לא אכפת לי לקחת אחריות"¹³⁰. ולענייננו, ובכל הקשור לשאלה הנידונה כעת – אילו מעשים ואירועים הוכחו מצידה של התובעת – הרי שגם טענותיה שבנדון, לא נסתרו.

221. הראיות והעדויות שהוצגו לפנינו מעידות, כי מערכת היחסים נרקמה וניזומה במידה רבה על ידי הנתבע, ומקובלת עלינו טענת התובעת, כי הנתבע הוא היה היוזם ליחסים ביניהם, בכך – שהפנה אליה מבטים, הצעות ורמיזות בתחום המיני; תישאל אותה על עברה המיני; יזם נגיעות וביקש נשיקות. מעשים אלה נעשו בסביבות תחילת שנת 2019, במקומות ו/או אירועים שקשורים לעבודה (ובעיקר במשרדי הנתבעת שבחיפה), כאשר לפי עדותו של הנתבע עצמו, "הנשיקה הראשונה קרתה ב-22 או ב-23 לפברואר"¹³¹.

222. הבסיס לקביעתנו דלעיל מבוסס על כך, שעדות התובעת ביחס לפלוגתא הנוכחית היתה מהימנה בכללותה, ולא נסתרה על ידי הנתבעים. כך למשל, אשר לנשיקה הראשונה בין השניים, שאירעה במשרדי הנתבעת שבחיפה, באזור חודש 2/2019, העידה התובעת לפנינו, כדלקמן¹³²:

"כן הוא אמר לי, אני הולך למקדונלדס להביא גלידה. אמרתי לו אוקיי תביא גם לי. אם את רוצה גלידה תתני לי נשיקה בתמורה לגלידה. ככה התחיל הנשיקה הראשונה. לא הסכמתי לתת כשהוא הביא לי את הגלידה, אבל הוא, ואז הוא לקח את התמורה שלו בכוח ואמר הבטחות צריך לקיים."

¹³⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 66, שורות 20-24.

¹³¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 35, שורה 2.

¹³² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 30.12.2020, עמ' 62, שורות 23-26.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

223. גרסת התובעת לגבי אופן קרות העניינים אף נתמכת בעדותה 'מזמן-אמת', במשטרת ישראל. ביום 22.8.2019 העידה התובעת במשטרה, שם היא העידה, בין השאר, ש"הוא נשוי הכרתי אותו כשהתחלתי לעבוד כל הזמן היה מפלרטט איתי". היא גם הוסיפה והעידה, כדלקמן:

"... אחרי כעשרה חודשים בערך היה מקרה שהייתי במשרד ישבתי ואז הוא בא ונישק אותי בפה אני הייתי בהלם לא הבנתי למה נישק אותי לא אמרתי לו כלום פשוט, הלכתי הביתה והייתי מבולבלת אחרי זה הייתי מגיעה לעבודה הוא היה נכנס אחריי ומנשק אותי אני לא עצרתי את זה, יכול להיות כי פחדתי על העבודה שלי אז הסכמתי לזה. אני לא עשיתי כלום לעצור את זה אני מודה שזרמתי את זה...."

224. לגבי "אירוע תורפז", העידה התובעת לפנינו, כי הגם שהנתבע והיא כבר התנשקו לפני כן, היא הופתעה מהאירוע, "כי אני נמצאת בחורשה שבמרחק אולי כשעה מהבית, חצי שעה, 40 דקות, לא יודעת בדיוק אני פחות טובה בכבישים, לבד עם הבן אדם באוטו והוא לא אמר לי אני רוצה לשכב אתך, הוא פתח את הכפתורים של החולצה", וגם ש"אם בעינייך אין הבדל בין נשיקה לבין קיום יחסי מין אז זאת ראיית העולם שלי, אני מבחינתי זה שני מעשים שונים לגמרי עם משקל אחר לגמרי"¹³³.

225. בסיכומיהם טוענים הנתבעים, כי "...לא יעלה על הדעת כי אדם אשר עובד בחברה קטנה אשר מהווה משפחה בשבילו הלכה למעשה, יוטרד כביכול מינית ולא ידווח למי ממקורביו! מדובר במצב בלתי הגיוני"¹³⁴. טענה זו דינה להידחות, מפאת כך שהתובעת לא עומתה עם הטענה בעת עדותה הארוכה. גם אין בטענה זו, כשלעצמה, כדי להביא בהכרח לדחיית גרסת התובעת. נפנה לפסיקה, שבה נקבעו הדברים הבאים¹³⁵:

¹³³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 30.12.2020, עמ' 70, שורות 24-26, וכן עמ' 71, שורות

2-1.

¹³⁴ הסיפא לסעיף 4 לסיכומי הנתבעים.

¹³⁵ סעיף 16 לע"ע (ארצי) 49900-08-15 פלונית – אלמונית (ניתן ביום 8.12.2016).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

"כידוע, בהתאם לפסיקה, יש להחיל כללים ראייתיים ייחודיים בהערכת מהימנות של נפגעי הטרדה מינית. עמד על כך בהרחבה בית המשפט העליון בעניין אורי דניאל, בו סקר את הכללים הייחודיים לאופן בחינת הראיות בתביעות מעין אלה, והטעמים העומדים ביסודם [ע"א 7426-14 פלונית – אורי דניאל (14.3.2016)] ונסתפק במובאה קצרה: "כבישת העדות, התפתחות הגרסה, קיומן של סתירות מסויימות, והתנהגות "לא רציונאלית" של נפגעת עבירת מין – כולם מאפיינים מוכרים שיש לבחון אותם בזהירות וברגישות, ולא לזקוף אותם באופן מיידי לחובת המתלונן או המתלוננת. גם קיומו של מניע זר איננו בהכרח שומט את הקרקע תחת מהימנות הגרסה".

5.ד. האם מערכת היחסים בין הצדדים היתה בהסכמה

226. עד עתה דנו בשאלות הבאות: האם התקיימו יחסי מרות בין התובעת לבין הנתבע, והאם יחסי המרות נוצלו על ידי הנתבע. לשתי השאלות האלה ענינו בחיוב. מעבר לכך, גם התייחסנו למעשיו של הנתבע בתחילת שנת 2019, וקבענו כי טענות התובעת בהקשר זה מקובלות עלינו. עתה, יש גם לבדוק האם ועד כמה התקיים יסוד ההסכמה. שהרי, וכפי שצוין בעניין פלונית 2008, "אין לשלול את האפשרות שהעובד ירים את נטל ההוכחה המוגבר המוטל עליו, ויסתור את החזקה האמורה, גם כאשר מדובר במערכת יחסים שכל כולה מבוססת על יחסי מין מזדמנים"¹³⁶.

227. נוסיף ונדגיש, כי יסוד ההסכמה נדרש לבחינה, גם אם לא התקיימו יחסי מרות (הגם שקבענו כי אלה אכן התקיימו במקרה שלפנינו). מכל מקום, ישנם מקרים שבהם הוכח, כי לצד התקיימות יחסי המרות, עדיין נוצרו יחסים בהסכמה, והתקיימה מערכת יחסים הדדית¹³⁷. כך למשל, בעניין פלוני 2020 הסיק בית הדין הארצי, כי ב".... זמן אמת מדובר היה במערכת יחסים בהסכמה בין הצדדים, שרק כאשר הוחלט על סיומה הפכה להיות, לדידה של המשיבה,

¹³⁶ עניין פלונית 2008, הע"ש 8 דלעיל, סעיף 7 לפסק דינה של כב' השופטת (כתוארה דאז) ארד.

¹³⁷ ראו למשל עב' (ת"א) 9557/04 שרעבי – צאירי (ניתן ביום 21.7.2008).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

מסכת של הטרדה מינית, ולא היא¹³⁸ (מלבד מסקנה זאת, הוא גם קבע כי לא התקיימו יחסי מרות).

228. בענייננו, הנתבע טוען כי היחסים בין הצדדים היו בהסכמה, וכי התובעת יזמה אותם¹³⁹, וכי המדובר ב"רומן וסיפור אהבה, שהתרחש ללא כל כפיה". עוד הוא טען, כי התובעת היא זו שיזמה את תחילת היחסים ואף תכננה אותם, והיא אף אמרה בהתחלת הדרך כי הנתבע הוא "**הפרויקט הבא שלה**". לשיטתו של הנתבע, התובעת אף רמזה, נגעה בו במהלך העבודה המשותפת, וגרמה לו להתאהב בה.

229. לעומת זאת, בעדותו חזר בו הנתבע מטענות אלה (שממילא, אין להן כל הוכחה ו/או עדות תומכת), וכאשר נשאל "**מי התחיל עם מי?**", אמר כזכור ש"**אני לא זוכר במדויק אבל לא אכפת לי גם לקחת אחריות על זה... לא אכפת לי לקחת אחריות**"¹⁴⁰. מעבר לכך, התובעת אף לא נחקרה בהרחבה בגין טענות הנתבע כי היא זאת שיזמה את הקשר, ומכל מקום – טענה זאת בוודאי שלא הוכחה בעת עדותה.

230. מכל מקום, גם ביחס לפלוגתא הנוכחית, אנו קובעים כי עיון בהודעות שהוחלפו בין התובעת לנתבע, מלמד כי היחסים החלו במידה רבה ביוזמת הנתבע. פעמים רבות, הנתבע יזם שיח עם התובעת, שעבר מדיאלוג מקובל ושגרתי של עובדת וממונה במקום העבודה, לעבר אזורי אינטימיים, שאינם מקובלים במסגרת יחסי עבודה בין כפיפה לממונה עליה¹⁴¹.

231. כך למשל, ביום שבת ה-23.2.2019, בשעות הערב, הנתבע כותב לתובעת: "**איך היה הסוף שבוע חמודה**". בתשובה, התובעת עונה שהיא היתה במועדון, ושהיא "**שבורה למות**". הנתבע שואל אותה האם היה 'משחו מעניין', ואילו התובעת משיבה לו "**חחח די נראה לך שאני מעמיסה אנשים במועדון?**", ומוסיפה שלושה רגשונים (אימוג'ים) של פרצוף מחיך.

¹³⁸ עניין פלונית 2020, הע"ש 7 דלעיל, סעיף 39.

¹³⁹ סעיף 10 לכתב ההגנה.

¹⁴⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 66, שורות 18, 21 ו-24.

¹⁴¹ ראו גם בסעיף 35.1.4 לסיכומי התובעת.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

232. עוד כותבת התובעת, שזה "... לא יקרה לעולם ועם" (בן זוג קודם של התובעת – בית הדין) לא נפגשתי בסוף בחמישי ולא אפגש לעולם אז ככה שאני מצטערת לבשר לך שגם השבוע אהיה ממורמרת". בתשובה, הנתבע עונה לה ש"אין מה להצטער מבחינתי זה בשורות טובות", ומוסיף אף הוא רגשון דומה. ועל כך עונה התובעת, ש"חחח גם מבחינתי", ומוסיפה אף היא, שוב, שני רגשונים דומים.

233. ניתן לראות איפוא, כי הנתבע הוא זה שמתחיל בדו-שיח אינטימי בין השניים, שגולש במפורש ובצורה ניכרת מהשיח הנאות שאמור להתקיים ביניהם. הנתבע אף כותב במפורש, שעצם העובדה שהתובעת לא 'מצאה מישוהו בסוף השבוע', היא בבחינת 'בשורות טובות' עבורו. ודוק – גם אם התובעת ענתה לנתבע, ולא 'מילאה את פיה מים', הרי שגם בכך אין כל ממש. שהרי, הנתבע הוא זה שאחראי ברמה הנורמטיבית לעצור באיבו את הדיאלוג הלא נאות.

234. בעדותו ניסה הנתבע לתרץ את הדיאלוג המצוטט, באומרו ש"זה אחר חודשיים שהיינו ביחד אחד עם השני, מערכת היחסים ביני לבינה התחממה, שאלתי אותה שאלה איך היה הסוף שבוע חמודה? כמובן, שאין פה שום רמיזה מינית או איזה משהו שהוא לא תקין בסך הכל שאלתי איך סוף השבוע היה"¹⁴². איננו סבורים שמדובר במענה ענייני, ונחזור ונציין כי תוכן הדברים אינו ראוי ואינו מקובל בצורה כלשהי, במסגרת מערכת יחסים בין כפיפה לממונה עליה במקום העבודה.

235. טענה נוספת של הנתבע, היתה כי "... השיח לפני שיצאנו לסוף השבוע הזה היה יש לה תוכניות, היא שיתפה אותי בתוכניות המיניות או מה שהיא תכננה לעשות בסוף השבוע. היא הכניסה אותי בעצם למעגל הזה של המחשבה...", וש"זה משהו שהיא הכניסה אותי לשם"¹⁴³. אולם, בכך מתעלם הנתבע מחובתו, כממונה במקום העבודה, שלא להיענות לדיאלוג שכזה. ומה גם, שהנתבע הוא זה שיוזם את ההתכתבות, כאמור לעיל.

¹⁴² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 68, שורות 12-14.

¹⁴³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 69, שורות 11-14, וכן שורה 22.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

236. ההתכתבויות מראות שגם בהמשך, הנתבע שוב יוזם פניה לתובעת. כך למשל, ביום 28.2.2019 הוא כתב לה **"מתגעגעת?"**, והתובעת ענתה לו **"האמת שכן. רגוע פה מדי"**, והוסיפה רגשון של פרצוף מחייך. כלומר, שוב ניתן לראות שהנתבע הוא זה שיוזם ומתחיל את השיח האינטימי בין הצדדים.

237. למען הסר ספק, נבהיר כי ישנם אכן מקרים, לאחר מכן, שבהם התובעת היא זו שמתחילה דו-שיח אינטימי עם הנתבע. אולם, הנתבע אינו עוצר אותו – כיאה וכראוי מבעל סמכות כלפי התובעת, וממשיך אותו מצידו. כך למשל, ביום 9.3.2019 התובעת כותבת לנתבע **"ככה אתה משחרר אותי? נעלבתי"**, והנתבע משיב לה **"חופש אני ואת נשמע מצוין"**. בתשובה, התובעת כותבת **"אה חשבתי אישרת לי חופש לבד"**, והנתבע עונה **"משחרר אותך מהעבודה לא מימני"**.

238. מכל מקום, החל מחודש 3/2019 ההתכתבויות האינטימיות בין השניים ממשיכות ומתגברות, ונמשכות ברצף ובאינטנסיביות רבה מאוד, ובכלל זה – באמצעות עשרות ולפעמים מאות התכתבויות ביום; שליחת תמונות (כולל תמונות אינטימיות); כתיבת מסרים והודעות בעלות פן אישי ביותר; שליחת רגשונים של לבבות ופרצופים מחייכים; הנתבע שב ומבקש מהתובעת שלא להיפגש עם גברים אחרים (והתובעת מסכימה לכך), וכיו"ב.

239. במקביל, ההתכתבויות המקצועיות נמשכות, אך בתדירות פחותה בהרבה, מבחינת היקפן אל מול ההתכתבויות האישיות. בשלב זה, אנו מביעים הסתייגות מטענה אחת וספציפית של התובעת (ולמעשה – זאת כמעט הנקודה היחידה) – הטענה כי המפגש בצימר ביישוב בן עמי בחודש 3/2019, שאז קיימו השניים יחסי מין מלאים בפעם הראשונה, היה מפגש בלתי צפוי.

240. לטעמנו, ההתכתבויות בין השניים מראות כי המדובר במפגש מתוכנן מראש, שהיה אמור להיות חד-פעמי. ראו למשל הודעת התובעת מיום 18.6.2019 – **"גם הלילה בבן עמי היה אמור להיות חד פעמי"**¹⁴⁴. להלן נביא פירוט נוסף, שמבאר כיצד נרקם מפגש זה: ביום 9.3.2019 הנתבע כותב לתובעת **"את מדליקה אותי"**

¹⁴⁴ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 429, הודעה מיום 18.6.2019 שעה 20:58.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

עד יום חמישי אין לי סבלנות אז להתחיל לחשוב על פסח נראה לי נצח".
והתובעת כותבת לו במענה, ש"חמישי זה תקדים לפסח".

241. השניים ממשיכים להתכתב לאורך כל השבוע לגבי המפגש הנ"ל. הנתבע אף שולח רגשון של לב לתובעת, בסיום שרשור ההתכתבות לגבי אותו היום. לשיטתנו, ההודעות מראות כי גרסת התובעת לגבי אופן קרות האירועים במפגש האינטימי הראשון בצימר במושב בן עמי, ולכך שהיתה "מופתעת" מכך שהם הגיעו למקום, אינה מדויקת. עם זאת, איננו סבורים כי יש בנקודה ספציפית זאת, כדי לערער לחלוטין את גרסת התובעת, כלל וכלל. שהרי, יתר עדותה ביחס למעשי הנתבע, מקובלת עלינו. זאת ועוד, נשוב ונפנה לכלל המסקנות שנקבעו דלעיל – הקביעה בדבר יחסי המרות בין השניים; הקביעה בדבר ניצול המרות מצידו של הנתבע; הקביעה כי הנתבע יזם במידה רבה את היחסים.

242. ואם לא די במה שנאמר עד כה, נציין כי הנתבע גם סירב לסיים את היחסים, כפי שנראה להלן. נקפוץ כעת קדימה בלוח הזמנים, פרק זמן של כחודשיים. כבר בסביבות אמצע חודש מאי 2019 (ולמשל – ביום 11.5.2019), התובעת והנתבע מתכתבים על האפשרות לסיום הקשר. מההתכתבות עולה כי התובעת היא זאת שיוזמת את הניתוק, וראו למשל דבריו של הנתבע באותו היום, לגבי **"התקופה שהקצבת לנו"**.

243. אולם, הניתוק בין השניים מתעכב, ובין היתר בשל בקשות להיפגש מצידו של הנתבע. בין השאר, ביום 13.5.2019 התובעת כותבת לנתבע, ש"**עדיף לחתוך את זה במכה ולא למרוח את זה**". עם זאת, הנתק אינו מתממש בשלב זה, והם ממשיכים להיפגש. ביום 24.5.2019 הנתבע כותב לתובעת ש"**אני עוד לא מוכן נפשית לשחרר**", וביום 28.5.2019 הוא כותב לה **"כואב לי שאת רוצה לחתוך את זה..."**.

244. גם ביום 30.5.2019 התובעת כותבת לנתבע שהיא 'מתחננת' בפניו שהוא יעזור לה עם הניתוק ביניהם. אולם, הנתבע משיב כי הוא לא יכול להתנתק ממנה. במקביל, השניים ממשיכים להיפגש מחוץ לשעות העבודה. בהמשך, ביום 31.5.2019 הנתבע כותב לתובעת שתשלח לו תמונה שלה, והיא עונה לו **"די לא צריך"**.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

245. גם ביום 31.5.2019, לאחר בילוי של הנתבע עם חברים, ובמקביל לשליחת הודעות מצידו לתובעת, היא כותבת לו ש"אני סך הכל עוד תחום פעילות אצלך בקטגוריית הפנאי והבילויים". הנתבע מצידו מכחיש את טענתה. בהמשך, בסביבות אמצע חודש 6/2019, התובעת שוב מחליטה על ניתוק (ראו למשל ההתכתבות ביום 19.6.2019). עם זאת, עדיין השניים ממשיכים להיפגש, עד 'הפיצוץ' שמתרחש בחודש 8/2019.

246. נחזור איפוא ונציין, כי המסקנה הנקודתית והספציפית בדבר דחיית טענת התובעת לגבי המפגש האינטימי הראשון, אין בה כדי לערער בכללותה את גרסתה, שהיתה מהימנה באופן כללי. כך למשל, נקודה נוספת שבה הוכחו טענות התובעת כנכונות, היא ביחס לשאלה מי ארגן את המפגשים בצימרים. הנתבעים טוענים ביחס לכך, כי התובעת היא שיזמה את המפגשים, והיא זאת שהכירה את הצימרים ומקומות המפגש.

247. בעדותה, התובעת הכחישה את הטענה בתוקף, ואמרה ש"אני לעולם לא פניתי לאף אחד מבעלי הצימר ובטח שלא קבעתי פגישה. חוץ מלהגיד אם מתאים לי בשעה הזאת או לא מתאים לי בשעה הזאת, לא היה לי שום אינטרקציה איתם"¹⁴⁵. הכחשה זאת מהימנה בעינינו, והיא לא נסתרה על ידי הנתבעים.

248. גם כאן, ההתכתבויות תומכות בגרסת התובעת שבנדון, כדלקמן: ביום 25.3.2019 הנתבע כותב לתובעת שהמפגש ביניהם תואם ל"בוסתן הגליל"; ביום 23.5.2019 הנתבע כותב "פנוי הצימר הקדמי", וכן "לא זה שאנחנו רגילים אליו"; ביום 29.5.2019 הוא כותב לה "סגרתי לנו מי 21:00 עד 03:00 ואפשר להיתעכב ביציאה"; ביום 25.7.2019 הוא כותב לה "סגרתי לנו מישעה 22.00 עד 5 וחצי בבוקר... אצל גלית"¹⁴⁶. מנגד, אין כל עדות ו/או ראיה מהימנה שמראה כי התובעת יצרה קשר כלשהו עם בעלי הצימרים.

249. טענה אחרת של הנתבע, שלא הוכחה אף היא, היא הטענה שמדובר בסיפור אהבה מצידו, וכי הוא שקל לעזוב את אשתו וארבעת ילדיו, ולשנות את כל חייו

¹⁴⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 30.12.2020, עמ' 74, שורות 24-27.

¹⁴⁶ ראו גם סעיף 34.3.1 לסיכומי התובעת.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

עבור התובעת. הנתבע אף טען שהוא החל לעשות מהלכים משני-חיים בגלל הרומן עימה¹⁴⁷. אולם, אין לפנינו כל הוכחה לקיום מהלכים "אופרטיביים" שכאלה (כהגדרת הנתבע).

250. ודוק – אין חולק כי בשלב כלשהו, לקראת סיום היחסים עם התובעת, הנתבע לא שהה בביתו לפרק זמן קצר, אלא התאכסן בביתו של אביו. עם זאת, טענת "עזיבת הבית" כלל לא הוכחה, כשלעצמה. ועוד נדגיש, כי גם לא ברור, האם עזיבת הבית לזמן קצר, אירעה בשל רצונו הנטען של הנתבע לבנות את חייו עם התובעת, או שמא העזיבה נבעה מכך שאשתו גילתה על היחסים עם התובעת (וכי בשל כך, היא גם דרשה ממנו לקבל בעלות על חשבונות הבנק המשותפים, וכד' – כך לטענתו).

251. בהקשר זה, לאחר 'התפוצצות' היחסים בחודש 8/2019, הגישו הצדדים תלונות הדדיות במשטרת ישראל. גם אשתו של הנתבע העידה במשטרה, והיא אמרה, כך: **"בסוף חודש יולי הוא סיפר לי על הקשר איתה והוא עזב את הבית ואמר שאותה בחורה שאני מכירה כמובן מטרידה אותו בעקבות כך שרוצה לסיים איתה את הקשר"**.

252. עוד אמרה אשתו של הנתבע במשטרה, ש"הוא אמר לה שהוא בהליך גירושים כדי שתניח לו". כמו כן, כאשר נשאלה "האם יכול להיות מצב שבעלך ניצל את התמימות של אותה בחורה, הבטיח לה הבטחות שיתגרש או משהו דומה לכך?", השיבה ש"לא, הוא לא הבטיח לה כלום"¹⁴⁸. גם בנקודה זו, יש לזקוף לחובת הנתבע את אי-הבאת אשתו לעדות.

253. אשר לנתבע, בעת שהתלונן על התובעת במשטרת ישראל ביום 19.8.2019, בטענה כי זו מאיימת לסחוט אותו, הוא אמר, בין היתר, כדלקמן¹⁴⁹:

¹⁴⁷ סעיף 4 לכתב ההגנה.

¹⁴⁸ פרוטוקול חקירת ענבל לוי במשטרה ביום 3.12.2019, עמ' 1, שורות 15-17, וכן עמ' 2, שורה 21 – צורף לנספח 2.7 לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020.

¹⁴⁹ פרוטוקול חקירת הנתבע במשטרה ביום 19.8.2019, עמ' 1, שורות 4-10 – צורף לנספח 2.7 לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

"... היינו מקיימים יחסי מין פעם בשבוע בצימר בכניסה לגליל, לא גרנו ביחד, לא ניהלנו משק בית ביחד וגם לא נפגשנו מחוץ לשעות העבודה אולי למעט פעמיים שהיינו יחד בקריון. אחרי שבועיים ניסיתי להפסיק את הקשר הזה וניסיתי להגיד שזה לא מתאים לי והיא קיבלה את זה בצורה שאם זה לא מתאים לך אז לא מתאים לי מקום העבודה הזה. באותה התקופה היינו בעיצומה של בניית תוכנה והיא הייתה אמונה על זה ועוד קודים של כפסים דבר שהלחיץ אותי. בהחלטה אישית החלטתי להמשיך לשחק את המשחק עד שמאזן הכוחות ישתנה. ורשמתי לה הודעות שאני אוהב אותה כי שיחקתי את המשחק."

254. לא ניתן לחלוק כי אותה גרסה הינה שונה לחלוטין, 'דחוק מזרח ממערב', מזו שהוצגה על ידי הנתבע במהלך ההליך. שהרי – אין לפנינו 'אהבת-אמת'; אין לפנינו כוונה בגין עזיבת הבית; ומערכת היחסים נמשכה רק בשל "הלחץ" של הנתבע כי התובעת תפגע בפרויקט מחשוב של הנתבעת.

255. תמיהה נוספת עלתה כשנשאל הנתבע בעדותו לפנינו, האם "במשטרה מסרת עדות אמת?", ועל כך הוא השיב "במקרה הזה, לא"¹⁵⁰. הנתבע אף הוסיף והסביר, כי הוא אמר דברים שאינם נכונים למשטרה, היות שהוא רצה לנקום בחזרה בתובעת, על מעשיה כלפיו (ולמשל – על כך שסיפרה לו שהיא קיימה יחסי מין עם בן זוגה לשעבר [REDACTED], בעת שהיו ביחד – בעוד שהדבר לא באמת אירע בפועל, לשיטת התובעת עצמה).

256. בין היתר, הנתבע ציין ש"דיברתי על עצמי כדי שזה יגיע אליה, אני רציתי לפגוע בה בדיוק כמו שהיא פגעה בי", וכן "היא שלחה לי את ההתכתבות שלה עם [REDACTED]¹⁵¹. עם זאת, הסבר זה דחוק ומאולץ בעינינו, ואנו דוחים אותו במלואו. תמוה בעינינו כיצד חשב הנתבע כי הגשת תלונה למשטרת ישראל תעביר מסר כלשהו לבן/ת זוג לשעבר, לכאורה. דומה כי האפשרות הסבירה והפשוטה (הרבה) יותר, היא שהנתבע דיבר אמת במשטרה.

¹⁵⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 100, שורות 7-9.

¹⁵¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 100, שורות 27-28, וכן עמ' 105, שורה 20.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

257. אשר לתובעת, הרי שגם בעניינה, יש לבחון את הדברים שהיא אמרה ב'זמן-אמת'. ביחס לכך, נפנה שוב לעניין פלוני 2020¹⁵², שם הסיק בית הדין הארצי, כי בעת הרלוונטית ציינה התובעת בהליך שם, כי המדובר היה ברומן, שבמסגרתו היא לא הרגישה מאוימת מהנתבע, ורק בדיעבד ראתה משהו פסול בקשר.

258. במקרה שלפנינו, התובעת העידה במשטרה ביום 20.8.2019, 21.8.2019 ו-22.8.2019, ונפנה כעת לדבריה שם. בהודעתה הראשונה ציינה התובעת "הוא הבעלים של החברה בה אני עובדת, הוא מנהל שלי, אני לא אומרת שזה לא נעשה בהסכמה אבל היה פעמים שהיינו נפגשים והיינו מגיעים בריב והוא היה עושה לי דברים בכוח". עוד היא אמרה, ש"פיתרו אותי מהעבודה בכלל העניין הזה עבדת בחברת [REDACTED] מנהלת משרד".

259. כשנשאלה על ידי החוקר לגבי הקשר שלה לנתבע, ציינה התובעת ש"הוא המנהל שלי הוא הבעלים של החברה שאני עבדתי הוא המעסיק שלי, נהלנו רומן חמישה חודשים. היינו נפגשים בצימרים פעמיים שלוש בשבוע". כאשר נשאלה לגבי האיומים שלטענת הנתבע הושמעו על ידה כלפיו, הכחישה התובעת, וציינה שדווקא היא זאת שביקשה לסיים את הקשר "והוא לא רצה". עוד היא אמרה, "ש"הוא הרס לי את החיים והפרנסה שלי".

260. בהודעה שניתנה על ידי יום לאחר מכן – ביום 21.8.2019, נחקרה התובעת על ידי חוקרת. התובעת טענה בפניה כי כעת היא יכולה לפרט מידע רב יותר מזה שנמסר לחוקר. התובעת סיפרה בשלב זה ש"אני [REDACTED] אכן ניהלנו קשר של 5 חודשים, קשר מרצוני ומרצוני בחופשי, בכול התקופה הזאת הוא אמר לי שיעזוב את אשתו בשלב כול שהוא, ואני האמנתי לו, וחיכיתי לו. אבל שראיתי שזה לא מתקדם לאף מקום, אני אמרתי לו שאספר הכל לאשתו ולשותף שלו בעבודה...".

261. התובעת המשיכה ותירה בפני החוקרת, כי לאחר שאיימה לספר על הקשר, הנתבע הודיע לה שהוא מתגרש, אך שוב לא קרה דבר, והיא ביקשה להיפרד פעם נוספת מהנתבע, "אבל הוא לא הסכים להיפרד ואמר שאם אעזוב אותו אני אאבד את העבודה, את השם שלי שאני לא אוכל לבוא לעבודה עם ראש מורס

¹⁵² עניין פלוני 2020, הע"ש 7 דלעיל, סעיף 39.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ושאם אשתו תגלה את הבגידה המשפחה שלה תהרוג אותי ואת בני המשפחה שלי כי היא ממשפחת פשע...".

262. התובעת מתארת כי בשלב זה הצדדים שוב חזרו להיות ביחד, וכי הנתבע הבטיח לה פעם נוספת שהוא יעזוב את אשתו. בהמשך ולאחר שהנתבע סיפר [REDACTED] על הקשר ביניהם, ולאחר שהנתבע אמר [REDACTED] "... שאני אנסתי אותו להיות איתו 5 חודשים ושאני הכרתי (צריך להיות "הכרתי" – בית הדין) להיות איתי, ואז חזרתי לעבודה וגיליתי [REDACTED] נהל (צריך להיות "נעל" – בית הדין) לי את כול הסיסמאות, ואסר עלי ללבוש חצאית, פניתי [REDACTED] למה הוא טען שזה נוהל חדש...". ו" עד [REDACTED] פיטר אותי".

263. בהודעה השלישית שנמסרה למשטרה על ידי התובעת, ביום 22.8.2019, היא ציינה את הדברים הבאים:

- הנתבע הוא הבעלים של החברה שבה היא עבדה;
- לאחר שהתחילו לעבוד יחדיו, הנתבע "... כל הזמן היה מפלרטט איתי";
- התובעת והנתבע היו נשאים ביחד עד שעות הלילה המאוחרות, והתובעת היתה מלמדת אותו על התוכנות;
- יום אחד כשהיתה במשרד בא הנתבע ונישק אותה על הפה;
- התובעת היתה "בהלם", לא הבינה מה קרה, לא אמרה כלום לנתבע והלכה הביתה מבולבלת;
- לאחר מכן, כשהגיעה לעבודה, הנתבע היה מגיע ומנשק אותה, ו" אני לא עצרתי את זה, יכול להיות כי פחדתי על העבודה שלי אז הסכמתי לזה, אני לא עשיתי כלום לעצור את זה אני מודה שזרמתי את זה";
- היחסים המלאים בין הצדדים היו לראשונה במושב בן עמי, ולאחר שהנתבע אמר לה שהוא רוצה לדבר איתה, הנתבע לקח אותה ללא ידיעתה לצימר, ואז "... ישבתי איתו שתינו מרצוני הטוב והחופשי לא דחף לי שתייה, יכולתי לא לשתות וקיימנו יחסי מין בהסכמה שלי החופשית והמלאה";



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

- התובעת אמרה לנתבע שהמדובר באקט חד-פעמי, אולם הצדדים חזרו לשם בהמשך, בתדירות של פעמיים בשבוע, בערך כ-40 פעמים, וכשהנתבע היה משלם על החדרים;
- בכל פעם שהתובעת ביקשה לעזוב את מערכת היחסים הנתבע היה משכנע אותה להמשיך, והיא ריחמה עליו;
- כדי לנסות לסיים את הקשר היא סיפרה לו שהיא נפגשה עם מישהו אחר, ועומדת לקיים עימו יחסי מין, שאז הנתבע התקשר אליה וביקש שלא תעשה את זה;
- בהמשך הנתבע חסם אותה בתוכנת הווטסאפ, ואז החלה החרפה במערכת היחסים;
- כשנשאלה האם הנתבע והיא קיימו משק בית משותף, השיבה התובעת בשלילה. כשנשאלה האם ידעה שהוא נשוי, השיבה בחיוב.

264. כמו כן, נפנה גם לדבריה של התובעת בפני גורמי הטיפול בבית חולים רמב"ם. בין השאר, התובעת אמרה ביום 13.11.2019, כי היא "... [ש]מרגישה פגועה, מנוצלת ושהמעסיק רימה אותה בכל הקשר שהיה להם". כך גם בגיליון חדר מיון רמב"ם מיום 30.8.2019, שאז נכתב כי היא "מגלה דברים נוספים אודות הקשר שקיימה עם המנהל".

265. ציטטנו בפירוט רב מההודעות של התובעת למשטרה, וגם מבית החולים, היות שאנו סבורים כי יש בהן כדי ללמד על העובדות כהווייתן. תחילה, נציין כי הנתבע על ידה בשלב זה, סותר את טענתה של התובעת וכפי שזו הועלתה במהלך ההליך שלפנינו, לגבי קיום יחסי מין בכפייה, ומשכך – אנו דוחים את טענתה שבנדון, מכל וכל (נוסיף גם את ההתייחסות לסוגיה הספציפית והנקודתית – האם המפגש הראשון במושב בן עמי היה בהפתעה).

266. אולם, יתר הטענות של התובעת, וכפי שהועלו על ידה בהליך זה, אכן מועלות במועד הקרוב ביותר לקרות האירועים. בדברי התובעת בשלוש הודעות שנמסרו למשטרת ישראל, האחת אחרי השניה, היא מפרטת בבירור כי הקשר בין הצדדים התחיל והיה קשור במידה רבה ליחסי העבודה ביניהם, ובפרט – ליחסי



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הכפיפות. בכלל זה, התובעת מציינת כי היא ניהלה מערכת יחסים עם המנהל שלה, ומי שהינו בעלי החברה שבה עבדה, והיא אף מתארת כי היחסים התחילו בשל ולאור עבודתם המשותפת.

267. כמו כן, התובעת אף מתארת כי היוזמה לתחילת היחסים היא של הנתבע. ודוק – הגם שהתובעת אומרת שהיא קיימה קשר עם הנתבע מרצונה החופשי, היא מציינת במקביל, כי היא פחדה לסיים את הקשר, שמא תאבד את העבודה, וכי היא "פחדה לעבודתה". ברי, כי אין בכך דבר וחצי דבר עם "מערכת יחסים רצונית והסכמית". שהרי, כפי שהבהירה כב' השופטת (כתוארה אז, כיום הנשיאה) וירט-ליבנה, "גם אם נמצא, לכאורה, שהייתה הסכמה לאותן התנהגויות מטרידות, הרי שיש מקום לקבוע כהנחה ראשונית, שהסכמה זו לאו הסכמה היא, בהתקיים יחסי מרות"¹⁵³.

6.ד. האם מערכת היחסים בין הצדדים נפרסה על כל מרחבי חייהם של הצדדים

268. **מבוא** – שאלה נוספת שיש לשאול בהקשר שבנדון, היא האם מערכת היחסים נפרסה על כל מרחבי חייהם של הצדדים ולמכלול תחומי החיים, ולא הצטמצמה רק למקום העבודה, ולא רק ליחסי מין בלבד. התשובה על שאלה זו תסייע לדעת האם המדובר במערכת יחסים רצונית וללא ניצול של יחסי מרות, או שמא ההפך מכך¹⁵⁴.

269. אשר לתובעת, היא טענה כי הנתבע והיא מעולם לא ישנו ביחד, לא יצאו לבילויים משותפים, לא הופיעו יחד באירועים חברתיים¹⁵⁵, וגם כי הנתבע לא החזין את הקשר ביניהם¹⁵⁶. כפי שנראה כעת, טענותיה של התובעת הן נכונות, והוכח כי היחסים בין התובעת לנתבע, שלא במישור יחסי העבודה, התמצו במידה רבה בקיום המפגשים האינטימיים, שנערכו בצימרים. השניים גם כמעט

¹⁵³ עניין פלונית 2008, הע"ש 8 דלעיל, סעיף 45 לפסק דינה של כב' השופטת (כתוארה דאז) וירט-ליבנה.

¹⁵⁴ עניין פלונית 2020, הע"ש 7 דלעיל, סעיף 40.

¹⁵⁵ סעיף 52 לכתב התביעה.

¹⁵⁶ סעיפים 56-57 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

שלא בילו מעבר לכך בבילויים חברתיים כלשהם. כמו כן, היחסים אף הוגדרו כסודיים, והם הוסתרו מכלל המעורבים בחייהם של התובעת והנתבע.

270. **בילויים משותפים** – הנתבע טען כי התובעת והוא יצאו לבילויים משותפים ולאירועים חברתיים¹⁵⁷. עם זאת, לא הובאו על ידו דוגמאות לבילויים ואירועים שכאלה, והטענה נותרה לקונית, ואף לא זכתה לגיבוי ראייתי כלשהו.

271. למעשה, בהתכתבויות בין השניים כמעט שלא מוזכרות פעילויות משותפות, ומה שכן תוכנן על ידם – כנראה שכלל לא התקיים בסופו של דבר. כך למשל, ביום 30.5.2019 הנתבע כתב לתובעת "**סתם נטייל קצת ברכב אולי נוכל גלידה**" (הצעה דומה נשלחה ביום 17.6.2019). כנראה שהתכנון לא נעשה בפועל.

272. התכתבות אחרת מעידה על נסיעה לכינרת (שגם הוזכרה בעדויות הצדדים לפנינו). גם ביום 5.7.2019 ישנו דיון בין הנתבע [REDACTED] בדבר נסיעה לכינרת ביחד עם התובעת. עם זאת, מצוין שהנתבע מגיע עם אשתו והבנות שלו. קרי – התובעת והנתבע לא הגיעו לשם כמי שנמצאים במערכת יחסים זוגית, ונשוב ונזכיר כי למעשה הקשר בין השניים דווקא הוסתר היטב.

273. **אירועים חברתיים ומשפחתיים** – התובעת והנתבע לא בילו ביחד באירועים משותפים, באופן שניתן היה ללמוד כי המדובר בבני זוג. ככל שהם כן בילו יחדיו באירוע, הרי שהקשר האישי ביניהם (ולחבדיל מקשרי העבודה), היה מוסתר היטב, וכפי שנמחיש בהמשך. מנגד, אשר לראיה היחידה שהוצגה מטעמם של הנתבעים, כהוכחה לבילוי משותף – תמונה מאירוע חברתי, הרי שמדובר בתמונה חתוכה מתוך תמונה מלאה¹⁵⁸, שצולמה בחתונתה של עו"ד [REDACTED] וכפי שהיא אישרה בעדותה.

274. **מערכת היחסים בין השניים לא היתה גלויה** – אין חולק כי מערכת היחסים בין התובעת לבין הנתבע לא דווחה לגורם כלשהו, ובכלל זה לגורמים הקרובים להם ביותר¹⁵⁹. כך למשל, הנתבע לא סיפר על מערכת היחסים [REDACTED] או לגורם אחר בנתבעת, וכפי שהוא הודה בעדותו: "**הקרבה והמערכת יחסים שנקמה**

¹⁵⁷ סעיף 46 לכתב ההגנה.

¹⁵⁸ ראו מוצג ת/1 מטעם התובעת.

¹⁵⁹ ראו גם בסעיפים 35.2.3-35.2.4 לסיכומי התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

מצאה חן בעיניי, זה משהו שהחמיא לי, זה משהו שאהבתי אותו ולא מצאתי לנכון לדווח ולתת דין וחשבון לאף אחד וזה הכל¹⁶⁰.

275. ההתכתבויות בין התובעת לנתבע אף מעידות כי השניים הקפידו היטב להסוות את היחסים ביניהם. ראו למשל את ההתכתבויות ביניהם ביום 23.4.2019, או ביום 17.5.2019. גם לאחר בילוי משותף עם חברים בטבריה, כותבת התובעת ביום 6.7.2019 לנתבע **"מפחדת לדבר"**. בתשובתו, עונה לה הנתבע ש**"כן מוזר לי לדבר לידם"**. כלומר, גם לשיטתו של הנתבע, לא היה כל מקום לגלות על הקרבה שלו לתובעת.

276. בהמשך ההתכתבות, התובעת אף כותבת לנתבע שהיה לה כיף לראותו באותו היום, למרות שהשניים לא יכלו לקיים פעולות אינטימיות (להתחבק ולהתנשק). הסודיות מלמדת במידה רבה, כי הנתבע ידע היטב שמדובר במערכת יחסים בעייתית, לאור יחסי העבודה בין השניים.

277. על טיבה וטבעה החשאי של מערכת היחסים העידו גם העדים מטעם הנתבעים עצמם. כך למשל, (שכזכור, היה בשעתו אחד מבעלי החברה, והוא גם בן דוד של התובעת), נשאל בעדותו **"האם אתה ראתה לפני שהעסק הזה התפוצץ אי אילו גילויים חיצוניים של זוגיות בין [] לתובעת?"**, ועל כך השיב בשלילה מוחלטת: **"כלל לא"**¹⁶¹.

278. גם עו"ד [] – חברה של התובעת (**"אני [] היינו חברות, ככה לפחות חשבתי"**)¹⁶², שהיא גם אחותו של [] והיועצת המשפטית של הנתבעת, העידה שהיא ידעה על מערכת היחסים רק החל מאמצע חודש 8/2019. כשנשאלה **"ולפני כן לא ראתה שום דבר שהדיר שינה מעיניך?"**, השיבה ש**"לא ראיתי שום דבר"**. לאחר מכן, היא שוב ציינה, בתוקף רב, ש**"לא חשדתי, היא**

¹⁶⁰ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 70, שורות 10-8.

¹⁶¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 41, שורות 23-25.

¹⁶² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 50, שורות 31-32.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

שואלת אם היית חושדת, לא חשדתי, זאת התשובה שלי. לא חשדתי לפני כן נקודה¹⁶³.

279. כאשר שבה ונשאלה "מה ראית מצד [] השיבה ש"שום דבר, מצד [] לא ראיתי שום דבר, הבן-אדם התנהג באופן כשורה"¹⁶⁴. אשר להודעה שהיא כתבה בשעתו לתובעת, ב'זמן-אמת', ולפיה "ואני רואה את כל הסיפור שלכם כבר כמה חודשים וגם זרקתי לכם מלא הערות", היא אמרה, בין השאר, ש"... וזה לא שאני הייתי בטוחה בזה"¹⁶⁵.

280. שוב אנו רואים כי 'מערכת היחסים האסורה' בין השניים היתה בבחינת סוד מוחלט. ועוד נזכיר, כי גם [] וגם עו"ד [] קיימו קשרים חברתיים שוטפים מצידם עם התובעת והנתבע, והלכו עימם לאירועים חברתיים (למשל, עו"ד [] העידה לגבי יציאה משותפת בחודש 3/2019). אשר לנתבע, הרי שהוא ניסה לדחות את "תיזת הסודיות", והעיד מצידו, כדלקמן¹⁶⁶:

"אני לא פחדתי להסתובב איתה, לבוא להציג את זה כאילו הייתי איתה פעמיים באיזה קריון זה לא נכון. אני ישבתי איתה בקריון לאכול ארוחת בוקר אני והיא כשלא היה אכפת לי מהסובבים, אני ישבתי איתה עוד פעמיים במסעדות ולא היה אכפת לי מהסובבים, אני טיילתי איתה בטיילת פעמיים בעכו, אני לקחתי אותה לטבריה עם החברים שלה בסירה, עם החברים שלה לא עם החברים שלי וגם כשהם פה, אלינו, כאילו, קפצת להציל אותה כי זה חובה אישית, כל מי שהיה בסירה הזו למעט אני היה מחובר [] לפחות עשר שנים ואף אחד לא טרח לעשות את המעשה גבורה שאני עשיתי, כולם פחדו מהמים באותה נקודת הזמן שהייתה ואני לא חשבתי בכלל על עצמי, חשבתי רק על להציל אותה ולבוא ולגמד את כל הסיפור הזה, להפוך את זה כאילו לא רציתי אותה."

¹⁶³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 48, שורה 38, וכן עמ' 49, שורות 2, 35-34.

¹⁶⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 60, שורות 24-25.

¹⁶⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 55, שורה 14.

¹⁶⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 109, שורות 31-39.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

281. איננו מקבלים דברים אלה, ואנו דוחים אותם –

- פרטנית, ואשר לארוחות בקריון, הרי שהתובעת הראתה כי הן היו חלק מיחסי העבודה, ולא חלק מהיחסים האישיים;
- אשר לארוחות הנוספות במסעדה, או הטיולים בטיילת בעכו, הרי שהם הוזכרו לראשונה בתצהירו של הנתבע, והעלאתם בפעם הראשונה רק בתצהיר, מעלה ספק לגבי נכונות הגרסה שבנדון;
- אשר למפגשים בטבריה, כולל האירוע שאליו התייחס הנתבע, הרי שכבר התייחסנו אליהם דלעיל (ולמען הסר ספק, יש לשבח את הנתבע על כך שהציל את התובעת – אך 'ההצלה מטביעה' איננה קשורה לתביעה).

282. הטענה העיקרית של הנתבע, היתה שבמסגרת כלל הבילויים המשותפים האלה, הוא נהג כמי "שלא היה אכפת לי מהסובבים"¹⁶⁷. אולם, המדובר בטענה שאינה נכונה, ואין לה כל בסיס. שאחרת, מדוע הקשר הוסתר בקפידה על ידי התובעת והנתבע, הסתר היטב, מכל אחת ואחד, כולל הקרובים להם ביותר?!

283. למען הסר ספק, נדגיש כי גם התובעת לא היתה מעוניינת בפומביות שכזאת, ובעדותה היא הבהירה ש"לא מתאים ללכת עם גבר נשוי, שנשוי למישהי ממשפחת פשע עם 4 ילדים בטיילת בעכו"¹⁶⁸, והדגישה ש"הבן אדם נשוי". כלומר, גם לשיטתה לא היה מדובר ב"זוגיות מלאה ושלמה".

284. ועוד נציין, כי ביסוס נוסף למסקנתנו שבנדון, מצוי גם במסקנה הבאה: ההתכתבויות שבין כלל המעורבים בפרשייה מלמדות, כי אף אחד מהמעורבים בה לא חשב כי עסקינן ב'זוגיות אמיתית', גם לאחר שהיחסים התגלו לעולם הרחב, בחודש 8/2019. כך למשל, אחרי ניסיון ההתאבדות הראשון של התובעת, כותב [REDACTED] לתובעת ביום 20.8.2019, את הדברים הבאים¹⁶⁹:

¹⁶⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 111, שורה 33.

¹⁶⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 30.12.2020, עמ' 61, שורות 23-24.

¹⁶⁹ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 340, הודעה מיום 20.8.2019, שעה 18:08.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

על מה את מדברת, מדובר פה באהבה לגבר נשוי שלא היתה מתממשת, את צעירה ורווקה והחיים עוד לפניך, לא בגלל אהבה של שלושה חודשים מסיימים חיים, אתם אפילו לא הייתם בזוגיות אמיתית...

285. דומה כי הראיות המשמעותיות ביותר, הינם דבריו של הנתבע מהתקופה הקרובה ביותר למועד קרות האירועים. כזכור, כבר ציטטנו מדברי הנתבע בפני משטרת ישראל, ונחזור ונזכיר כי הוא טען שם, בין היתר, ש"לא נפגשנו מחוץ לשעות העבודה אולי למעט פעמיים שהיינו יחד בקריון". דברים דומים לאלה שנאמרו על ידו למשטרת ישראל, נכתבו על ידי הנתבע באותו היום (19.8.2019), בעת שהגיש תצהיר תמיכה לבקשתו למתן צו למניעת הטרדה מאיימת כנגד התובעת (ה"ט (קריות) 42190-08-19).

286. ודוק – גם בתצהיר התמיכה שהוגש באותו הליך, הנתבע איננו מתאר בלויים של השניים מחוץ לשעות העבודה, והוא גם לא מתאר מערכת יחסית רומנטית, באשר היא¹⁷⁰. אלא, שהנתבע מתאר – ובדומה לדבריו במשטרה – שכבר לאחר כחודש מעת תחילת היחסים, הוא ביקש להפסיק את הקשר עם התובעת, אך הוא נתקל באיומים שלה, ובכלל זה "שהיא לא תגיע לעבודה ותעשה נזק כלכלי לחברה".

287. הנתבע אף מתאר כי התובעת איימה על משפחתו, ואף גרמה לו לעזוב את הבית ולישון אצל אביו, כתנאי לכך "שלא תחשוף את הסיפור"¹⁷¹. גם כאן, בעדותו לפנינו הנתבע טען כי האמור בתצהיר זה, איננו מהווה דבר אמת. אולם, גם כאן, יש לתמוה כיצד הנתבע כופר במסמך רשמי, שהוגש על ידו, ביוזמתו ובחתימתו, וביזמן אמת, לבית משפט.

288. נפנה גם לכתב התביעה שהגיש הנתבע כנגד התובעת במסגרת תביעת לשון הרע (ת"א חיפה), שבו הועלתה גרסה דומה. ודוק – גם אם היה ניתן לטעון, שהדברים שאמר/כתב הנתבע בחודש 8/2019, לכל גורם שהוא, נאמרו על ידו ב'להט הרגע' ומתוך משבר, הרי שכאן המדובר בכתב תביעה שנוסח על ידי

¹⁷⁰ ראו גם בסעיף 35.5.3 לסיכומי התובעת.

¹⁷¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 108, שורה 33.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

עורך-דין (אותו בא-כוח המייצג לפנינו את הנתבע). לכן, חזקה כי הדברים נוסחו בשיקול-דעת, ומתוך מחשבה ותכנון, ושלא כלאחר-יד.

289. והנה, בכתב התביעה שהוגש באותו הליך, מצוין כי **"בין הנתבעת לתובע התפתח רומן קצר מחוץ לנישואי התובע בו התובע אינו גאה אגב היותו איש משפחה"**¹⁷², וכן **"כאשר התובע ביקש לסיים את הרומן, הוא גילה כי נקלע "לחלום בלהות" כאשר הנתבעת מצדה מסרבת בכל כוחותיה לסיים את הקשר..."**¹⁷³. ויש להדגיש, שגם כאן, לא מצוין "רומן של אמת", ולא מצוינים בילויים משותפים מחוץ למסגרת העבודה, שמעגנים טענה שכזאת¹⁷⁴.

290. כאשר נשאל הנתבע ביחס למסמך זה, שוב הוא הציג הסבר מתפתל, שאותו אינו מקבלים: **"התביעה שהוגשה הוגשה על ידי העורך דין שלי שמייצג אותי. זה לא תצהיר, אני לא חתמתי, זה תביעה שהיא באה בקווים כללים, זה נרשם על לשונו בכלל, זה לא על לשוני. אני ראיתי את זה רק כשזה כבר היה אחרי שזה הוגש, זה לא עניין אותי..."**¹⁷⁵. הנתבע אף טען כי הדברים נרשמו אך ורק כדי שהתובעת תפסיק לטעון כי הוא אנס אותה. אנו דוחים טענה זו, ובקצרה נציין שהיא איננה עולה בקנה אחד עם השכל הישר.

7.ד. התייחסות למחלוקות נוספות שבין הצדדים

291. **עדותו של המתווך מנור** – הצדדים התייחסו בהרחבה בטיעוניהם לעדותו של המתווך מנור, והיו חלוקים לגביה. מחד, הנתבעים טוענים כי יש בעדות זאת (ושאותה נפרט להלן) כדי להראות כי המדובר במערכת יחסים הסכמית, וכי היא מלמדת שהתובעת והנתבע רצו לעבור לגור יחדיו. מנגד, התובעת טוענת בתוקף שהיא לא פגשה את המתווך מעולם.

292. נפרט כעת את תוכן העדות: מנור זומן לעדות על ידי הנתבעים באמצעות מזכירות בית הדין, וללא הגשת תצהיר עדות ראשית. בעדותו הוא טען כי ביום 21.7.2019 הוא נפגש עם התובעת והנתבע, במהלכה הנתבע חתם בפניו על טופס

¹⁷² סעיף 4 לכתב התביעה.

¹⁷³ סעיף 5 לכתב התביעה.

¹⁷⁴ ראו גם בסעיף 35.5.2 לסיכומי התובעת.

¹⁷⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.1.2021, עמ' 123, שורות 16-19.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

תיווך. במהלך הפגישה (התקיימה אחת בלבד) הוא הציג להם שתי דירות ברחוב דרך עכו שבקרית ביאליק, ו"הצגתי להם את הדירות, אמרו שיחשבו ובזה זה נגמר"¹⁷⁶.

293. לאחר שעיינו במחלוקת שבנדון, איננו סבורים כי יש בה לסייע בצורה כלשהי לעמדת הנתבעים. להלן הנימוקים להחלטתנו שבנדון:

ראשית, גם אם נקבל במלואה את גרסתו העובדתית של המתווך מנור, הרי שאין בכך כדי לערער את כלל המסקנות העובדתיות והמשפטיות שהוכרעו עד כה בהליך. שהרי, גם אם התובעת והנתבעת חיפשו יחדיו לשכור דירה כדי לגור יחדיו, עדיין אין בכך כדי להעיד באופן חד-משמעי, כי הנתבע לא ביצע כלפי התובעת הטרדה מינית, ובניגוד להוראות החוק למניעת הטרדה מינית;

שנית, התובעת אינה מכחישה כי הנתבע והיא חיפשו דירות יחדיו (הגם שהיא מכחישה שהיא אי-פעם נפגשה עם המתווך מנור, ספציפית), אך היא גם מדגישה, כי הדירה יועדה אך ורק לה עצמה. בעדות ההזמה שלה לעדותו של מנור, היא אמרה ש"כן, היה מספר פעמים שהוא היה, היה איתי פעם או אפילו פעמיים. הדירות היו אך ורק בשבילי"¹⁷⁷, וגם 'היה איתי בחיפוש הדירות. המטרה של החיפוש דירות היא לא הייתה דירה משותפת, היא הייתה אך ורק בשבילי, כך הצגתי את זה למתווכים, כך גם דיברתי עם ההורים שלי, עם חברות שלי, עם [הנתבע] בעצמו בהודעות. זה לא עלה על הפרק אפילו לא בדמיון הכי פרוע"¹⁷⁸.

ובהקשר זה, נציין כי מנור אף העיד כי הנתבע התקשר אליו "לגבי דירת שני חדרים בדרך עכו"¹⁷⁹, וכאשר חזקת ההיגיון מעלה כי דירת שני חדרים מתאימה הרבה יותר למגורי יחיד, ולא לדירה זוגית;

שלישית, גם בנקודה הנוכחית, ההתכתבויות בין הצדדים תומכות בעמדת התובעת. באופן כללי, אין לפנינו כל התכתבות, באשר היא, שמרמזת על מעבר

¹⁷⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 18, שורה 30.

¹⁷⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 2, שורות 25-26.

¹⁷⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 2, שורות 28-31.

¹⁷⁹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 20, שורה 21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

של התובעת והנתבע לעבור לגור יחדיו, כללית. גם אין דיון ספציפי בקשר לדירה זוגית כלשהי שאותה הם ראו יחדיו. ברי, כי המדובר בנושא כבד-משקל, וכי אם היה ממש בטענת הנתבעים שבנדון, התכתבות שכזאת היתה מצוינת על ידם¹⁸⁰.

באופן ספציפי, תמוה בעינינו מדוע ולמה, במסגרת ההתכתבויות האינטנסיביות שבין הצדדים (כזכור, המדובר בעשרות התכתבויות מדי כל יום), ובכל הקשור ליום הפגישה הנטען – 21.7.2019, אין כל רמז לפגישה הנטענת עם המתווך.

התובעת העידה בהקשר זה, כך: "... גם אתה רואה את השיחה שלי ושל [REDACTED] בתאריך שטוענים שהלכנו לראות דירה ביחד. אני רק מטיחה בו כמה הוא משלה אותי, כמה הוא שקרן. ראית איתי דירה, לטענתך, כמה שעות לפני, איך אתה לא בא ואומר לי 'הלו, חמודה, על מי את באה בטענות? באנו היום לראות דירה משותפת'¹⁸¹, וגם "... ההודעה שאני רושמת לו על האשליות המיותרות היא ב-15:19, אז יש לי שאלה אליך, אם ב-3 שעות לפני זה, שעה שעתיים לטענתך ההזויה ביותר, ראית עם הבן אדם דירה בדרך עכו, למה הוא לא אומר לי 'איזה אשליות, עכשיו, לפני דקה וחצי ראינו דירה, חתמנו על חוזה שכירות, [REDACTED] הבן אדם נשוי'¹⁸². טיעוני התובעת בנקודה זו מקובלים עלינו במלואם.

התובעת אף הדגישה במפורש בעדות ההזמה, ש"ש... כשאני אמרתי [REDACTED] 'רצית להשכיר לי דירה' זה הוא רצה לשלם לי את הדירה. יש לי התכתבות איתו בעניין, שאני באה ואני אומרת לו שאני לא מעוניינת, שאני בחורה עצמאית שיכולה לפרנס את עצמה ולממן לעצמה דירה. חיפשנו דירות ברף מסוים שמתאים לי, הוא כל הזמן רצה להעלות את הרף, לשלם לי על הדירה ואני לא הסכמתי", וגם ש"ש... אני לעולם, לעולם, לא דיברתי עם [REDACTED] לעבור לדירה משותפת"¹⁸³.

¹⁸⁰ ראו גם בסעיפים 35.5.9-35.5.7 לסיכומי התובעת.

¹⁸¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 6, שורות 24-28.

¹⁸² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 9, שורות 28-32.

¹⁸³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 4, שורות 14-17, וכן עמ' 6, שורות 19-20.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

נפנה גם להתכתבות מיום 17.8.2019, אז כתבה התובעת לנתבע, ש"ר... **רצית להשכיר לי דירה**". מהמשך ההתכתבות בין השניים באותו היום, ברי ומובן כי אין המדובר בדירת מגורים משותפת. גם התכתבויות נוספות מעידות, אף הן, כי התובעת אכן חיפשה דירות להשכרה במהלך הדרך, לעצמה, וכי הנתבע סייע לה בחיפוש, ואף ביקש לסייע לה מבחינה כספית¹⁸⁴. כך למשל, ביום 30.3.2019 הנתבע כותב לתובעת "**אל תפחדי נעשה חוזה שנתי אחר כך תעשי חישוב מסלול מחדש**";

רביעית, התובעת מטיחה האשמות קשות במתווך מנור, וטוענת כי המדובר בעדות שאינה אמת, שניתנה על ידי גורם שמקורב לנתבע¹⁸⁵. איננו פוסקים ממצא חד-משמעי בעניין זה. אולם, נציין בקצרה, כי התמונות שהתובעת הציגה לפנינו במסגרת תצהיר ההזמה שלה, מלמדות על בילויים שבהם נכחו יחדיו הנתבע והמתווך מנור, לאחר עדות. תמונות נוספות מלמדות על ההתכתבויות שהשניים ערכו ברשת הפייסבוק. בראיות אלה יש כדי ללמד, כי ייתכן שאכן היתה בין המתווך מנור והנתבע היכרות מוקדמת, בניגוד להכחשת המתווך מנור;

חמישית, וביחס לנאמר דלעיל, הרי שגם לא ניתן לשלול את גרסת התובעת כי הנתבעים ביקשו להפתיע אותה באמצעות עדותו של המתווך מנור, ושלא באמצעות הגשת תצהיר ראשית. כל זאת, כאשר תמונה מאוד מדוע הפגישה הספציפית עם מנור לא צוינה בתצהירו של הנתבע. נוסף לכך, מנור העיד כי "**לא התקבל לידי תצהיר ולא ידעתי שאני צריך לחתום על תצהיר**". **לא קיבלתי שום דואר מבית משפט, קיבלתי סך הכל הזמנה ליום הדיון**", וגם ש"אף אחד לא הגיש בפניי תצהיר"¹⁸⁶;

שישית, דו"ח איכון לטלפון הנייד של התובעת, שהוצא לבקשת התובעת לאחר עדותו של המתווך, ביחס למועד שבמחלוקת (21.7.2019), מלמד כי התובעת לא שהתה באותו היום באזור של רחוב דרך עכו שבקרית ביאליק (שם נערכה הפגישה הנטענת), והיא שהתה באותו היום בחיפה, קריית מוצקין וקריית

¹⁸⁴ ראו גם בסעיף 35.5.10 לסיכומי התובעת.

¹⁸⁵ סעיפים 35.5.12-35.5.15 לסיכומי התובעת.

¹⁸⁶ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 22, שורות 2-3, וכן שורות 8-9.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

חיים¹⁸⁷. לעומת זאת, הנתבעים סירבו למתן צו איכון לטלפון הנייד של המתווך מנור, וסירוב זה פועל לחובתם¹⁸⁸.

294. **האם הנתבע ידע כי התובעת היא בעלת רקע בתחום הנפשי** – התובעת טוענת כי הנתבע ידע שהיא עם רקע שברירי ופגיע בתחום הרומנטי, לאחר שני ניסיונות אובדניים על רקע רומנטי, ולאחר שסבלה במערכת יחסים זוגית מאלומות פיזית ומילולית. מנגד, הנתבע טוען כי הוא לא ידע כלל על הרקע של התובעת¹⁸⁹. לטעמנו, אין בידינו מספיק ראיות ועדויות כדי להכריע בסוגיה זו, לכאן או לכאן.

295. אומנם, התובעת כתבה לנתבע ביום 15.8.2019 כי "... הזהרתי אותך מההתחלה אמרתי לך שאני חלשה התחננתי אלייך לא לעשות לי את זה...", אולם אין לפנינו אזכורים מפורשים ביחס לרקע הנפשי שלה. מכל מקום, בהתחשב במארג העדויות והראיות שבהן דנו עד כה, ובכלל ההכרעות שנעשו במסגרת פסק דין חלקי זה, איננו מוצאים חשיבות ניכרת לסוגיה זו.

296. **עילות תביעה שנטענו על ידי התובעת, ושאינן נמצאות בסמכות בית הדין** – התובעת טוענת כי מעשיו של הנתבע כלפיה מהווים בעילה אסורה בהסכמה ומעשי סדום¹⁹⁰. אולם, איננו סבורים כי לבית הדין לעבודה קיימת סמכות עניינית לדון בטענות אלה, וטענות התובעת נדחות על ידינו על הסף, בהיעדר סמכות עניינית. כל זאת, ללא שנדון בפן העובדתי אשר נוגע לטענות אלה.

297. אשר לפן הנורמטיבי, נזכיר כי בית המשפט העליון קבע בשנת 2014, כי לבית הדין לעבודה אין סמכות לדון בתביעת פיצויים בפרשה של אונס עובדת על ידי הממונים לעבודה, על אף שהחוק למניעת הטרדה מינית הסמיך את בית הדין לדון בתביעות אזרחיות נזיקיות שעילתן הטרדה מינית. קביעתו של בית המשפט העליון הסתמכה על כך, שאונס ובעילה אסורה אינן נכללות ברשימת העילות המוגדרות בסעיף 3(א) לחוק¹⁹¹.

¹⁸⁷ דו"ח האיכון הוגש לתיק בית הדין ביום 24.5.2021.

¹⁸⁸ ראו גם בסעיף 36.8.1 לסיכומי התובעת.

¹⁸⁹ סעיף 43 לכתב ההגנה.

¹⁹⁰ סעיף 104 לכתב התביעה.

¹⁹¹ רע"א 7146/13 פלוני נ' פלונית (ניתן ביום 22.9.2014).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

298. בהמשך, פסק בית הדין הארצי אחרת¹⁹². אולם, בשנת 2018 שוב פסק בית המשפט העליון, כדלקמן¹⁹³:

"... על פי לשון סעיף 10(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, בית הדין לעבודה הוא המוסמך לדון בהתנהגות שעולה כדי הטרדה מינית של מעסיק כלפי עובד או של עובד כלפי עובד אחר. מכאן שהסמכות לדון בהטרדות המיניות שביצע המשיב, לכאורה, במערערת מצויה בידי בית הדין לעבודה. הפגיעות המיניות החמורות יותר – מעשי האונס, מעשי הסדום והבעילה האסורה – אינם מוגדרים כהטרדות מיניות, שכן הם אינם נכנסים בגדרי הרשימה הסגורה של ההתנהגויות שמהוות הטרדה מינית. על כן, הסמכות לדון בעוולות הנזיקיות שמתבססות על הפגיעות המיניות החמורות מסורה לבית המשפט האזורי. מכאן פסיקת בית המשפט המחוזי כי יש לפצל את התביעה בין שתי הערכאות."

299. הגם שציינו כי לא נדון בסוגיות העובדתיות, נשוא הדיון הנוכחי, נעיר בקצרה כי טענות התובעת בהקשר זה, מעלות קושי בעינינו (ודוק – ביחס לדיון הספציפי כעת, בלבד). תחילה, נזכיר שכבר ציינו דלעיל כי בעדותה במשטרה, שללה התובעת קיום יחסי מין בכפייה. בין היתר, בהתייחסותה לאירוע בן עמי בחודש 3/2019, התובעת ציינה כי יחסי המין היו בהסכמה, וגם שביתר יחסי המין, הנתבע "... לא עשה משהו בכוח".

300. גם ראיות נוספות מצביעות כי במספר מקרים, ציינה התובעת ביחס ליחסים הגופניים בינה לבין הנתבע, טענות שהן שונות מכפי אלה שנטענו על ידה במסגרת ההליך. כך למשל, בשיחה מוקלטת בין התובעת לנתבע, הודתה התובעת ש"זה שקר לא אנסת אותי, לא אנסת אותי הכל היה בהסכמה"¹⁹⁴.

¹⁹² ע"ע (ארצי) 22314-01-14 פלוני – אלמונית (ניתן ביום 19.2.2017).

¹⁹³ ע"א 3347/16 פלונית נ' פלוני (ניתן ביום 20.2.2018), סעיף 9.

¹⁹⁴ ראו קובץ ההתכתבויות בין התובעת לנתבע, צורף לתצהיר גילוי מסמכים של התובעת מיום 17.8.2020 – הנספח השני, עמ' 36, שורות 8-7.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

משכך, עולה ספק ביחס לטענות התובעת, ובכל הקשור לבעילה אסורה בהסכמה ומעשי סדום, והן נדחות על ידינו¹⁹⁵.

8.ד. סיכום-ביניים ובכל הקשור לתביעה כנגד הנתבע

301. לאור כל האמור לעיל, ומשעה שקבענו כי התובעת הוטרדה על ידי הנתבע, בניגוד להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, ההליך יעבור לשלב הבא, שבו ייקבע הפיצוי הממוני שיש לפסוק לזכות התובעת בגין האמור לעיל. היות שהתובעת הגישה חוות דעת בתחום בריאות הנפש, בגין הנזק שנגרם לה, על הנתבע להגיש חוות דעת נגדית. כלל הסעדים שלהם זכאית התובעת בגין האמור עד כה (לרבות סעדים בגין נזק ללא ממוני), ייקבע במסגרת פסק הדין המשלים שיינתן בהליך בכללותו.

ה. התביעה כנגד הנתבעת

ה.1. מבוא

302. נעבור עתה לדון בתביעה כנגד הנתבעת, שעניינה בשלושה נושאים שונים, שניים מהם קשורים יחדיו: **ראשית**, אחריותה הנטענת של הנתבעת, כמעסיקה, בטיפול בתלונת התובעת לפי החוק למניעת הטרדה מינית; **שנית**, רכיב תביעה שהוסף במסגרת כתב התביעה המתוקן, שעניינו בהפרת פרטיותה של התובעת בגין מצלמות המעקב שהותקנו בנתבעת; **שלישית**, רכיב תביעה שעניינם בסעדים שונים במשפט העבודה. נדון בנושאים אלה כסדרם.

ה.2. אחריות הנתבעת כמעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית

303. **טענות הצדדים** – התובעת טענה כלפי הנתבעת, כך: הנתבעת לא יידעה את עובדיה, ואותה בפרט, בעניין התקנון למניעת הטרדה מינית; הנתבעת לא מינתה אחראית ליישום החוק; הנתבעת לא קיימה הדרכות בנושא מניעת הטרדה מינית, ובכך היא הפרה את חובת הנאמנות ותום הלב המוגברים החלים עליה, לרבות החובה לספק סביבת עבודה נטולת הטרדות מיניות.

¹⁹⁵ ראו גם בסעיף 24 לסיכומי הנתבעים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

304. עוד טענה התובעת, כי הנתבעת הפקירה אותה, כעובדת שלה, להיות כטרף קל עבור הנתבע – הממונה עליה, ואף עשתה יד אחת עימו, כאשר הובילה להתפטרותה. זאת ועוד, הנתבעת לא קיימה חקירה כיצד התאפשרה מערכת יחסים נצלנית כלפיה, בניגוד לחוק למניעת הטרדה מינית. מנגד, הנתבעת התכחשה (באופן לקוני) לטענות התובעת.

305. **הכרעת בית הדין** – לאחר שעיינו בטענות הצדדים ביחס לנושא הנוכחי, אנו מקבלים את טענותיה של התובעת במלואן. מהראיות והעדויות שהוצגו לפנינו, ובכל הקשור להתנהלות הכללית, עלה כי הנתבעת כלל לא פרסמה הנחיה כלשהי לעובדיה הנוגעת למניעת הטרדה מינית (ראו בעדותם של אריה, אלי ועידן¹⁹⁶), ואף לא מונתה אחראית מכוח הוראות החוק. גם לא הועברו הנחיות כלשהן לעובדי הנתבעת ביחס לנושא זה.

306. כאשר נשאל **ב** בעדותו **"תגיד, איזה כללים אתה קבעת בחברה בעניין הזה של מניעת הטרדה מינית?"**¹⁹⁷, הוא הודה במפורש שלא היו כללים כאלה: **"אז כמו שעניתי לך קודם, אין איזשהם כללים כתובים בנושא הזה מסיבה מאד פשוטה, שכל הזמן המועסקים היו מועסקים שקרובים אלי. אם זה אחותי, אם זה **ב** שהייתה כמו בת בית אצלנו, אם זה אלי, תמיד האנשים היו אנשים קרובים אלי"**¹⁹⁸. כלומר, הנתבעת לא עשתה כל צעד, ולו מינימלי, לעמוד בחובות המוטלות על מעסיקה, מכוח הוראות החוק.

307. אשר לתלונתה של התובעת בגין מעשי הנתבע כלפיה – בתצהירו של **ב** מצוין כי הוא ידע על הקשר בין התובעת לבין הנתבע לראשונה ביום 15.8.2019. לשיטתו, באותו היום נערכה פגישה בנוכחותו, ביחד עם השניים. יום לאחר מכן נערכה פגישה נוספת, בינו לבין התובעת בלבד, במהלכה היא חזרה בה מכלל טענותיה, כולל אלה שהועלו בהליך זה¹⁹⁹. שתי הפגישות צולמו. בהמשך,

¹⁹⁶ ראו גם סעיף 38 ו-39.10 לסיכומי התובעת.

¹⁹⁷ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 20, שורה 26.

¹⁹⁸ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 20, שורות 27-30.

¹⁹⁹ סעיפים 16-17 לתצהיר **ב**.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

התובעת התפטרה מעבודתה ביום 19.8.2019, כשהתפטרה מתועדת בסרטון²⁰⁰.

308. **אשר לעמדתנו** – הנתבעת [REDACTED] לא הגישו לעיונו סיכום כתוב ביחס לאותן פגישות, ואת טענותיהם בנקודה הנוכחית הם תמכו בסרטונים. בפתח הכרעת בית הדין לגופו של עניין, הסברנו בהרחבה מדוע אין כל מקום להסתמך על הסרטונים שהוגשו מטעם הנתבעים. נחזור ונציין כי הסרטונים מפגישות אלה הוגשו לעיונו בצורה חלקית ביותר, שנראית בעינינו כמגמתית ובעייתית.

309. כשנשאל [REDACTED] בעדותו לגבי אורך השיחה המשולשת, הוא ציין כי המדובר להערכתו ב"משהו כמו חצי שעה"²⁰¹, וכי "סביר להניח" שהפגישה צולמה במלואה, וכי המצלמות לא כובו במהלכה. עם זאת, ופעם נוספת ביחס לראיות ועדויות הנתבעים, הוא לא ידע להסביר מדוע ולמה הוגשו סרטונים קטועים וחלקיים, ללא רצף כלשהו, ובאורך של מספר דקות, לכל היותר.

310. גם כאן, כמו במקרים אחרים, [REDACTED] השיב באופן מתחמק: "... ואת השאלה הזאת אתה צריך להפנות" לא אליי²⁰². אלא, שגם במקרה זה, אין מדובר בתשובה מספקת (ומה גם, שגם הנתבע לא נתן תשובה עניינית). התנהלותם של הנתבעים ביחס לסרטונים הספציפיים מעלה חשש של ממש, שמא לא הוגשו מטעמים כלל הראיות הרלוונטיות. מכל מקרה, ברי כי לא ניתן להסתמך על הסרטונים שכן הוגשו מצידם, וכפי שהם הוגשו, היות שאין המדובר בראיות מהימנות, ולו במקצת.

311. לאור האמור לעיל, ומשעה שנקבע כעת כי לא ניתן להסתמך באופן כלשהו על הסרטונים שבנדון, הרי שלמעשה נשמטת לחלוטין טענתה של הנתבעת (ושל [REDACTED]) כי בפגישה שנערכה ביום 15.8.2019, התובעת חזרה בה מהטענות כנגד הנתבע. ודוק – מעבר לכך, הנתבעים לא העלו ולא פירטו כל טענה, ביחס לבירור שנעשה על ידי הנתבעת, כמעסיקה, ובכל הקשור לתלונתה של התובעת כנגד הנתבע.

²⁰⁰ סעיפים 18-19 לתצהיר [REDACTED]

²⁰¹ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 61, שורה 2, 10.

²⁰² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 61, שורות 18-19.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

312. למעשה, אנו סבורים כי התלונה של התובעת טופלה על ידי הנתבעת [REDACTED] בצורה בלתי נאותה לחלוטין. כזכור, הפסיקה מחייבת כי בירור התלונה בגין הטרדה מינית ייעשה **"ביעילות"** (כלשון החוק), וללא דיחוי, ובצורה מקצועית, עניינית ודיסקרטית. אלא, שהנתבעת לא עשתה דבר וחצי דבר מכך, והיא הזניחה והותירה בצד את התובעת. בפועל, בירור תלונתה של התובעת נעשה בחופזה ובצורה רשלנית, וללא רצון אמיתי לברר את הנושא כהלכתו.

313. הנתבעת (למעשה – [REDACTED]) אף ביקשה "לקבור את הסיפור" בהקדם האפשרי, ולהשתיקו. כל זאת, מתוך מטרה אחת עיקרית – לאפשר את המשך התנהלות העסקית של הנתבעת, כמה שיותר מהר; ובתוך כך – גם לאפשר את המשך יחסי השותפות בין הנתבע לבין [REDACTED] אנו גם סבורים כי [REDACTED] בהיותו חסר שליטה בפן הטכני (שעליו אמון הנתבע באופן בלעדי), סבר כי הנתבעת לא תוכל להחזיק מעמד מבלי שהנתבע ימשיך באופן רגיל בעבודתו.

314. גם כאן, נפנה להתכתבויות שערכה התובעת, והפעם – עם [REDACTED] במהלך יום ה-15.8.2019 התובעת [REDACTED] מתכתבים באופן אינטנסיבי. בין היתר, התובעת שואלת את [REDACTED] האם עליה לבוא לעבודה לפני השיחה המשולשת באותו היום (שבה נכח גם הנתבע, כזכור), כשבתוך כך אף מתוכננת שיחה חשובה עם עובדי הנתבעת (בנושא שלא הובהר באותן התכתבויות).

315. התובעת כותבת [REDACTED] בשעות הבוקר ש"..." **חשוב לי להיות**", אולם הוא מסרב ומציין ש"חד משמעית לא... זה עושה יותר נזק מתועלת". התובעת שוב מבקשת ממנו להיות נוכחת בשיחה עם עובדי הנתבעת, והוא מסרב, ומציין כי **"... השיחה הולכת להיות שונה מתמיד ואני לא הולך להגיד משהו אחד ואחר כך תראי להם משהו אחר לגמרי עצם זה שאת הלכת הביתה במהלך היום"**.

316. כלומר, לא רק שהנתבע אינו מביע דאגה כלשהי לעובדת שלו, שהתלונה על הטרדה מינית (ודוק – בשלב זה טרם נערכה הפגישה המשולשת, ולכן הוא לא יודע – אף לשיטתו – האם התובעת 'צודקת או לא' בתלונתה), אלא שהוא מודאג בראש ובראשונה מדבר אחד – הנראות כלפי עובדי הנתבעת. דוגמא נוספת מצויה בהודעה שהוא שלח לתובעת לאחר כמה שעות, אחרי שהיא עזבה קבוצת ווטסאפ של עובדי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

317. בשלב זה כתב [REDACTED] לתובעת לה "למה את עוזבת את הקבוצה". בתשובתה, התובעת מצביעה בפניו על הקושי הנפשי הניכר שלה: "... אני לא מצליחה להתאפס על עצמי אני במקום הכי נמוך שהייתי בו בחיים... אני מתחננת אליך שתבין אותי". אלא, שגם הפעם [REDACTED] כלל אינו מתעניין בה ובגורלה, ומשיב לה ש"איך את רוצה שאני יבין אותך אם את לא מבינה אותי ועושה לי את מה שאת עושה".

318. במהלך ההתכתבות מאותו היום, אף כותב לתובעת, בחוסר רגישות משווע, שהיא כבר ביקשה יום חופש מראש בגין אותו היום, ו"אין יותר עם הלעשות מאיתנו צחוק, לא את ולא אף אחד אחר". על כך התובעת משיבה "ביום חופש שלי אני מבקשת ממך להגיע למשרד כדי לעזור ואתה אומר לי שאני עושה מכם צחוק?!...". לאחר מכן, ובהמשך היום, הוא מוסיף וכותב לה ש"אני מבטיח לשמור עליך אבל את תצטרכי לשמור גם עליי".

319. דא עקא, שאיש מגורמי הנתבעת, לרבות [REDACTED] לא 'שמר על התובעת', ולא בירר בצורה כלשהי לגבי מצבה הנפשי. וגם כבר ציינו (ונאמר שוב) [REDACTED] גם לא ערך בירור כלשהו – ובוודאי שלא בירור מעמיק – לגבי התלונה כנגד הנתבע. בכלל זה, לא נעשה מאמץ כלשהו לאסוף את כל העדויות הרלוונטיות ביחס לתלונה; לא נעשה דבר כדי להרחיק את הנתבע מהתובעת; דווקא התובעת היא זו שיגורשה' מהנתבעת (ראו בהמשך הדברים); גם לא נעשה דבר כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה לתובעת עקב ההטרדה.

320. המשך האירועים אף מלמד על הידרדרות נוספת ביחסים בין הנתבעת לתובעת, כשהתובעת מסומנת על ידי [REDACTED] כמי שהינה 'אשמה' בתלונה כנגד הנתבע, תוך כדי מתן החלטות כנגדה, שאין דרך לפרשן אלא כהתנכלות גרידא. ביום 17.8.2019, יומיים בלבד לאחר שנודע [REDACTED] לראשונה (לטענתו) על תלונה התובעת כנגד הנתבע, הוא כותב לה כי הוכנס קוד לבוש חדש בנתבעת, במסגרתו אסור להגיע לעבודה עם "... מיני מתחת לברך וחולצות פתוחות יותר מכפתור אחד".

321. התובעת מגיבה בתדהמה להודעה זו, ומציינת בפני [REDACTED] שהיא נדרשת לקנות בגדים לשם יישום ההוראה, ומבקשת ממנו אורכה ליישום הנוהל החדש. לאחר דין ודברים ביניהם, הם מסכמים שהתובעת תבוא למחרת לעבודה עם מכנסיים



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

או חצאית ארוכה. התובעת אף תוהה לגבי הסיבה לנוהל החדש: "... מאיפה זה הגיע עכשיו? כולם רגילים לראות אותי ככה אני לא מצליחה להבין את השינוי ההזוי הזה, ודווקא בתקופה הזאת זה נוהל שקשוח לי מדי".

322. זאת ועוד, התובעת אף מציינת בפני () שהיא מגיעה מדי יום לעבודה עם חולצה מגוהצת, עקבים ובאופן "הכי רשמי שיש". בתשובתו, () מציין כי המדובר בנוהל שרלוונטי לגבי כלל עובדות הנתבעת, אך הוא אינו מכחיש כי הנוהל הוצא רק בגלל תלונתה של התובעת כנגד הנתבע: "... אנחנו חברה שמכבדת את עצמה ובדיוק בגלל שזה בתקופה הזאת הוצאתי את הנוהל הזה, ולנה חיקתה אותך ושברה גם שיאים ואני לא מוכן לזה יותר".

323. בהמשך היום התובעת אף מתלוננת על כך שהיא נצפית במצלמות המעקב (סוגיה שאליה נתייחס בהמשך הדברים, וכאשר נבהיר כבר עתה כי אשתו של הנתבע, ענבל, קיבלה בשלב זה הרשאה לצפות במצלמות האבטחה שנמצאות במשרדי הנתבעת). בתשובתו, () שוב מטיח בה האשמות, ומציין בין היתר ש"זה כבר גובל בחוצפה אתם בישראלם פה דייסה שאתם צריכים להתמודד איתה לא אני. ומי שקשה לו לא מוחזק בכוח".

324. בהמשך הדברים התובעת אף מציינת שהיא נדרשת () יכניס אותה למערכות המחשוב של הנתבעת, היות שהסיסמאות שונו על ידו. התובעת שוב מציינת את התייחסותה ביחס לקוד הלבוש, שנוצר מתוך "... מחשבה () שמה חצאיות ומפתה גברים. זאת גם לא הרגשה נעימה ולשני המקרים (הכוונה גם לסוגיית הסיסמאות – בית הדין) אני לא הייתי אחראית זאת היתה החלטה שלך". אולם, פעם נוספת הנתבע אינו נותן לה מענה ענייני.

325. שוב ושוב ניתן לראות, כי לא רק () לא בירר את התלונה כנגד הנתבע, כאמור לעיל, אלא שלמעשה, התובעת מסומנת כמי ש'אחראית' למצב הדברים בנתבעת. במקום לפעול ברוח החוק, המחייב את המעסיקה ליצור סביבת עבודה בטוחה עבור המתלוננת, וחרף החובה המוטלת בדין לדאוג לרווחת המתלוננת, ולספק סביבת עבודה שהינה נקייה, התובעת מקבלת הנחיות שמסמנות אותה כלפי כלל עובדי הנתבעת כמי ש'אשמה' למצבה.

326. לא בכדי, כותבת התובעת () ובצדק רב, ש"היחס אליי הוא משפיל. אני עושה הכל ומשלמת מחיר כבד רק אני אך ורק אני!". גם בהמשך, חוסר



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הרגישות, היעדר האמפטיה ו"האשמת הקורבן" נמשכים מצידו של [REDACTED] החל מיום 19.8.2019 (יום העבודה האחרון בפועל) התובעת אינה שבה לעבודה. בהמשך, ביום 20.8.2019 היא כותבת [REDACTED] שהיא שהתה בבית חולים רמב"ם, בשל מצבה הרעוע (התובעת פנתה לטיפול בשל מצבה הנפשי).

327. בתגובה, [REDACTED] מציין בפניה שהוא לא מאמין לה שהיא אכן היתה בבית החולים, שאחרת כבר היתה מאושפזת במחלקה פסיכיאטרית להמשך אשפוז, ואף מוסיף וכותב ש"... מדובר פה באהבה לגבר נשוי שלא היתה מתממשת, את צעירה ורווקה והחיים עוד לפניך, לא בגלל אהבה של שלושה חודשים מסיימים חיים, אתם אפילו לא הייתם בזוגיות אמיתית..." (כזכור, כבר הפנינו דלעיל לציטוט זה).

328. בהמשך החודש התובעת מבלה בחו"ל, בחופשה שתוכננה זה מכבר. בהתכתבויות שנערכות בינה לבין [REDACTED] בסביבות שלהי חודש 8/2019 מובהר כי ישנו צו הדדי, שניתן על ידי בתי המשפט מכוח החוק למניעת הטרדה מאיימת, שאוסר על התובעת והנתבע להתקרב האחת אל השני, ולהפך. אולם בפועל, התובעת היא זו שאינה חוזרת לעבודה בנתבעת, וההתכתבות האחרונה ביניהם היא ביום 30.8.2019.

329. **סיכום-ביניים** – סיכום כלל האמור לעיל מלמד בצורה הברורה ביותר, כי הנתבעת כשלה בצורה חמורה וקשה בהתנהלותה כלפי התובעת. תחילה, הנתבעת שגתה בכך שלא מינתה ממונה לפי החוק למניעת הטרדה מינית, ובכך שלא נעשו הדרכות לעובדי הנתבעת בהקשר זה (גם אם לאור גודלה של הנתבעת – פחות מ-25 עובדים, אין עליה חובה לפרסם "תקנון", כהגדרתו בחוק). חמור מכך, גם אם מדובר בפרק זמן קצר ביותר, במהלך אמצע חודש 8/2019, הרי שהנתבעת כשלה במהלך פרק זמן זה בטיפול בתלונת התובעת כנגד הנתבע.

330. בכלל זה, הנתבעת לא ערכה בירור של ממש לגבי התלונה (כולל לגבי הפגישות ביום 15.8.2019 ו-16.8.2019, שאליהן כבר התייחסנו דלעיל), והזניחה לחלוטין את חובותיה כמעסיקה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית. יתירה מכך, התובעת אף סומנה כמי שהינה אשמה במצבה, והופעלו כנגדה אמצעי ענישה ושליטה, בדמות שלילת הסיסמאות למחשבי הנתבעת; הוצאת קוד לבוש שהופעל בראש ובראשונה כנגדה; וכן צפייה ישירה בה במצלמות הנתבעת, על



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ידי אשתו של הנתבע. אותם אמצעי ענישה הופעלו כנגדה בשל תלונת ההטרדה המינית, ותו לא.

331. בפסיקת בית הדין הארצי נקבע, כי עובד או עובדת שנפגעו מהטרדה מינית יכולים להגיש תביעה נגד המעסיק, כמי שנושא באחריות למנוע מעשי הטרדה מינית ולטפל בהם. בעניין עיריית ירושלים נקבע כי "מעביד המבקש להסיר את נטל האחריות להטרדה מינית שביצע עובדו או ממונה מטעמו, נדרש להקים ולהוכיח טענה שקיים את חובתו על פי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות, לפעול באופן יעיל למניעה ובטיפול של מקרי הטרדה מינית"²⁰³.

332. במקרה שנידון בעבר, ציין בית הדין הארצי, כי "להתנכלות פנים רבות, ולעתים היא סמויה מהעין וקשה להציג לה ראיות חותכות. כך, ייתכן שהיא תבוא לידי ביטוי בשינוי יחס, בהתנכרות, בהדרה חברתית, בהערות פוגעניות, בהיטפלות, ואף בהפעלה מגמתית של סמכויות ניהוליות – לרבות אכיפה בררנית של נהלים, או הטלת סנקציה בלתי מידתית על עובד שמעז או כשל בהיבט מסוים הקשור בעבודתו"²⁰⁴. עוד נקבע, כי אין צורך להוכיח כוונה להתנכל, אך על בית הדין להתרשם כי "מקור הפגיעה" הוא התלונה בהטרדה המינית, או הסיוע לה, גם אם אין זה המקור היחידי לאותה הפגיעה.

333. באותו הליך אף נפסק כי על המעסיקה (המדינה) לפצות את המתלוננת בסך של 55,000 ₪. פיצוי נוסף נפסק כנגד בכירים במשרד הממשלתי הרלוונטי. גם בעניין אלבר ציי רכב, חויבה המעסיקה בפיצוי המתלונן בסך של 45,000 ₪, בגין העברתו לסניף אחר ללא שימוע וללא נימוק מספק, פגיעה בתנאי העבודה, זימון לשימוע על מעשה של מה בכך, וכל זאת כדי לגרום לו לסיים את עבודתו אצל המעסיקה²⁰⁵.

334. במקרה שלפנינו, התובעת ביקשה לפסוק לזכותה סך של 120,000 ₪ בגין מחדלי הנתבעת²⁰⁶. לטעמנו, בשים לב לכשלים החמורים והקשים שמצאנו בהתנהלות

²⁰³ ע"ע (ארצי) 1567/04 עיריית ירושלים – פלונית (ניתן ביום 3.7.2006).

²⁰⁴ ע"ע (ארצי) 17796-07-13 פלונית – משרד אלמוני (ניתן ביום 22.6.2016).

²⁰⁵ ע"ע (ארצי) 2715-03-17 אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ – פלוני (ניתן ביום 28.4.2019).

²⁰⁶ סעיף 135.5 לכתב התביעה המתוקן.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

הנתבעת, מחד, ובהתחשב בפרק הזמן הקצר יחסית של קרות האירועים שבנדון, מנגד, אנו סבורים שיש להעמיד את שיעור הפיצוי על סך של **40,000 ₪**. הסכום שבנדון ישולם על ידי הנתבעת לידי התובעת תוך 30 ימים מיום מתן פסק הדין, שאחרת הוא יישא בהפרשי הצמדה וריבית כדין.

ה. מצלמות המעקב בנתבעת והטענה בגין הפגיעה בפרטיות

335. **טענות הצדדים – התובעת טוענת** כי על הנתבעת לפצותה בגין הפרת הפרטיות שלה, שעה שהיא צולמה במצלמות מעקב הקיימות במשרדי הנתבעת, ללא ידיעתה וללא הסכמתה. בכלל זה, היא צולמה בעת בירור תלונתה בגין מעשה ההטרדה המינית, באמצעות מערכת מעגל סגור שכוללת שמע, ושנמצאת במשרדי הנתבעת.

336. מנגד, **הנתבעת טוענת** כי המדובר בטענה שקרית, ואיש לא צילם את התובעת בסתר, היות שהיא היתה מנהלת המשרד, וידעה היטב כי הפגישות שאליהן היא מתייחסת הן מצולמות. התובעת גם הכירה היטב את מערכת המצלמות במשרד, כולל מערכת השמע. כמו כן, במידה שהיא אכן חששה לפרטיותה, היא יכלה לבקש שלא לצלם את פגישותיה עם [REDACTED] ו/או הנתבע. בפן התיאורטי, המדובר לכל היותר בפגיעה שנעשתה לשם הגנה על עניין אישי וכשר של הפוגע, ו/או בפגיעה כדין שנעשתה תוך ביצוע עיסוקו של הפוגע.

337. **הכרעת בית הדין - התשתית הנורמטיבית** – בפסיקה נקבע כי צילום עובדים ללא ידיעתם, וללא סיבה מספקת לצילום, היא בגדר פגיעה בפרטיות²⁰⁷, וכי עובד שצולם ללא ידיעתו רשאי להתפטר, בנסיבות המצדיקות התפטרות בדין פיטורים²⁰⁸. מנגד, במקרים אחרים נקבע, כי למול הזכות לפרטיות עומדת הפררוגטיבה הניהולית, קרי – הכוח של המעסיק לנהל את מקום העבודה כמיטב הבנתו, כאשר ככלל בתי הדין לעבודה יטו שלא להתערב באופן הפעלת פררוגטיבה זו. בהינתן כך, נידונו מקרים שבהם נפגעה זכותו של העובד לפרטיות, ובית הדין אישר פגיעה זו.

²⁰⁷ בשי"א (ת"א) 4270/07 עדאקי – מרכז משען בע"מ (ניתן ביום 21.6.2007).

²⁰⁸ ס"ע (נצרת) 30929-12-10 סלמאן – עליימי (ניתן ביום 20.6.2012).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



338. בין היתר, נפסק כי התקנת המצלמות על ידי המעסיק על מנת למנוע ביצוע עבירות פליליות מצד לקוחות, או על מנת למנוע עבירות משמעת מצד עובדים, היא צעד מניעתי וכלי ניהולי לגיטימי, בתנאי שהיקף ומשך הצילומים קשור להתנהלות העסק, והעובד יודע מראש שהוא חשוף לצילום במקום העבודה²⁰⁹. כן נקבע, שכאשר מעסיק מצלם את עובדיו בחשד של ביצוע מעשה כגניבה ולצורך ביסוס החשד, הוא מגן על אינטרס אישי כשר שלו, ולכן הוא זכאי להגנת סעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות, כפוף לבחינת סבירות ומידתיות הפגיעה (אמצעים פחותים, צילום ספציפי ולזמן סביר וכיוצא בכך)²¹⁰.

339. לבסוף, נקבע כי הצבת מצלמות על ידי המעסיק מסיבה לגיטימית של פיקוח על העובדים ועל המשרד ותכולתו, במרחב הציבורי של מקום העבודה ובידיעת העובדים, הינה אקט לגיטימי²¹¹. כמו כן, אין הבדל בפועל בין מצב שבו מעסיק מציב מנהל קפדן בחנות, שמעיר לעובדים שלדעתו מתבטלים, לבין מצב שבו מעסיק מציב מצלמות ומעיר טלפונית לעובדים שמתבטלים לדעתו, וההחלטה האם להציב מנהל בשטח או שמא להציב מצלמות (גלויות וממוקמות באזורים ציבוריים) ולפקח מרחוק על העובדים הינה פררוגטיבה של המעסיק, ואין המדובר במעקב אסור או בחדירה לתחום הפרטיות²¹².

340. **מן הכלל אל הפרט** – אין חולק בין הצדדים כי במשרדי הנתבעת, שבהם עבדה התובעת, הותקנו מצלמות מעקב. בגין סוגיה זו הובא לעדות המתקין רפי, שציין כי התובעת עצמה היתה מודעת היטב לעצם התקנת המצלמות, בהיותה הגורם שתיאם את התקנתן. בין השאר, הוא העיד ש"אני יודע בוודאות כי גם הפקידה ידעה מזה, כולם ידעו מזה שהמערכת מקליטה"²¹³, וגם ש"אצל הפקידה דרך אגב גם הייתה צפייה במערכת בגלל שגם בכניסה למשרד היא צפתה,

²⁰⁹ ד"מ (ת"א) 2734/00 אייזנר – ריצ'מונד מפעלי סריגה בע"מ (ניתן ביום 30.7.2001).

²¹⁰ עב' (חי) 2887/03 ריבן – מתפרת סרגי גרינקו (ניתן ביום 21.10.2007); עב' (חי) 2673/04 מוחי – משען בע"מ (ניתן ביום 10.6.2008).

²¹¹ ס"ע (חי) 15540-09-09 מלול – רוני עמר שרותי הנהלת חשבונות בע"מ (ניתן ביום 3.2.2013).

²¹² ס"ע (חי) 41111-02-12 בלקירסקי – אופטיקה הלפרין בע"מ (ניתן ביום 8.6.2016).

²¹³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 14, שורות 18-19.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

כלומר מי נכנס ומי יוצא. זאת אומרת גם אצלה הייתה שליטה במערכת.... אני אומר, הפקידה,²¹⁴

341. זאת ועוד, כאשר נשאל "היא ידעה גם שהמצלמות מקליטות קול?", השיב המתקין רפי כי "נכון. יותר מזה, הייתי אמור גם להציג לה את המצלמות בעמדה שהיא יושבה בה, היא הייתה אמורה לשלוט במערכת על מנת לראות, לעבור ממצב של מצלמות למצב מחשב, כך שזה דורש סוג של הדרכה כלשהי".²¹⁵ בהינתן עדותו המהימנה, והיות שהמדובר בגורם אובייקטיבי, שאינו נוטה למי מבין הצדדים בחליך, איננו מקבלים את טענתה הספציפית של התובעת, שציינה כי היא אכן היתה מודעת למצלמות, אך לא היתה מודעת לכך שהן קולטות קול.²¹⁶

342. מכל מקום, התובעת לא התייחסה בכתב התביעה המתוקן לקיומן הפוגעני לכאורה של המצלמות, בפני עצמן, כי אם לטענה ספציפית וממוקדת²¹⁷: בהקשר זה, התובעת טענה כי בעת הפגישה מיום 15.8.2019 בינה לבין הנתבע... "ידעתי על קיום המצלמות בנתבעת, אולם מעולם לא התבקשתי או נתתי את הסכמתי להיות מצולמת",²¹⁸ ומשעה "... שתוכן הפגישה עסק במערכת היחסים ובתוכן אינטימי ורגיש שעסק במערכת ביני לבין הנתבע",²¹⁹

343. לשיטת התובעת, בחודש 8/2019 נודע לה מאשתו של הנתבע, כי היא צופה בה במצלמות המעקב, החל מתחילת החודש. בשל כך, בתחילת הפגישה ביום

²¹⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 15, שורות 25-27, 37.

²¹⁵ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 17.2.2021, עמ' 17, שורות 2-4.

²¹⁶ סעיף 141.8 לתצהיר התובעת.

²¹⁷ בסיכומי התובעת נעשתה בהקשר זה הרחבת חזית, והתובעת הרחיבה את יריעת המחלוקת הספציפית, כטענה כללית לגבי קיומן הפוגעני והבלתי מידתי של המצלמות (סעיפים 42-50 לסיכומי התובעת). ולו מטעמים של הרחבת חזית, דין טענות אלה להידחות. כך הוא הנכון גם לגופו של עניין, ומשעה שאיננו סבורים כי הוכחו כלל הטענות שהועלו בסיכומי התובעת, בהקשר הכללי. כך למשל, התובעת טענה כי המצלמות הוצבו ב"חדר" שלה (סעיף 42.2 לסיכומי התובעת), אולם העיד שהתובעת ממילא עבדה בחלל פתוח, ו"היא יושבת במרכז, באמצע של המשרד".

²¹⁸ סעיף 141.3 לתצהיר התובעת.

²¹⁹ סעיף 141.2 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

15.8.2019, היא ביקשה [REDACTED] להפסיק את הצילום, היות שהיא ידעה [REDACTED] צופה בה, בגלל התוכן הרגיש של הפגישה. בתגובה, [REDACTED] אישר שהוא ניתק את המצלמות. חרף האמור לעיל, הפגישה כן צולמה, תוך כדי ניסיון לאסוף עליה חומר, ועל מנת לבנות גרסה לנתבעים. מנגד, [REDACTED] טען כי הפגישה צולמה בידעת התובעת²²⁰.

344. אשר לעמדתנו, הרי שאיננו סבורים כי הצבת מצלמות המעקב בנתבעת, בפן הכללי, היתה לא ראויה. עם זאת, לא נסתרה טענתה הספציפית של התובעת, כי בעת התחלת הפגישה ביום 15.8.2019, היא ביקשה מעמרי לנתק את הקלטת המצלמות, והוא נענה לבקשתה ואישר את ניתוק המצלמות²²¹. התובעת לא נחקרה בגין טענתה שבנדון, והיא מקובלת עלינו.

345. ביחס לכך, נשוב ונציין כי הנתבעים הציגו סרטונים חלקיים מאותה הפגישה, ולא הוצג תיעוד מנקודת הזמן הספציפית של התחלת הפגישה, שאליה התייחסה התובעת, והדבר פועל לחובתם. כלומר, ניתן להסיק כי אכן מדובר בטענה נכונה.

346. נושא חמור ובעייתי עוד יותר הינו המעקב הרציף של [REDACTED] אשת הנתבע, על התובעת, באמצעות מצלמות המעקב, במהלך חודש 8/2019. לאחר שנודע לענבל על האירועים נשוא הליך זה, היא קיבלה היתר (באמצעות הנתבע, בעלה) כדי להסתכל, לבחון ולבלוש אחרי התובעת. למעקב זה לא היה כל קשר, באשר הוא, לנסיבה המקורית של הצבת מצלמות המעקב בנתבעת.

347. כך, ובעוד [REDACTED] העיד כי המצלמות הותקנו בשל דרישות חברת הביטוח ובשל קיומה של כספת במשרדים, הרי שכאן המדובר על מעקב אחרי התובעת מסיבות אישיות גרידא, שאין להן כל רלוונטיות להתנהלות העסקית של הנתבעת. ודוק – התובעת אכן היתה מודעת לאותו מעקב ביזמן-אמת, והיא מחתה כנגדו בתוקף, אולם המחאה לא סייעה לה.

348. תחילה, התובעת פנתה [REDACTED] עצמה ביום 13.8.2019, ושלחה לה כתבה על הנחיית הרשות להגנת הפרטיות שבמשרד המשפטים על מצלמות מעקב, וציינה

²²⁰ סעיף 16 לתצהיר [REDACTED]

²²¹ סעיפים 141.5-141.6 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

"... שכל המצב הזה לא נעים למשרד" [redacted] דחתה את הפנייה, וציינה "..." יש לי זכות!!!! אני בעלת העסק עדיין ועם יש משהו שלא מצא חן בענייך תפני [redacted] לאחר-מכן התובעת כתבה ש"..." מצלמות בעסק משמשות למטרה מסויימת וזאת לא המטרה", וגם "..." וכל הריגול הזה לא תקין", אך [redacted] שבה ודחתה את בקשתה.

349. בהמשך פנתה התובעת [redacted] ובמסגרת ההתכתבות עימו ביום 17.8.2019 אודות סוגיית קוד הלבוש (שאליה כבר התייחסנו דלעיל), היא גם מחתה על המעקב האישי אחריה באמצעות המצלמות, וציינה "שכל היום מסתכלים עליי במצלמות ומחפשים אותי". אולם, [redacted] דחה בתוקף את תלונתה, וציין, בין היתר, ש"..." לא הגיוני שמסתכלים עליך במצלמות? את רצינית אומרת את זה?!"

350. עוד ציין בפניה [redacted] ש"במקום לתת לי תחושה אחרת אחרי המעשים האלה את עוד באה אלי בתלונות?!" ברי כי המדובר בתשובה שאיננה תקינה וראויה, וכבר ציינו כי המדובר במקרה של 'האשמת-הקורבן' מצידה של הנתבעת, ואנו שבים על מסקנה זו.

351. בעדותו ניסה [redacted] להסביר את ההיתר שניתן [redacted] לצפות במצלמות הנתבעת, בכך ש"היא מתגרשת מבעלה, היא רוצה להבין כמה שווה החברה"²²². ברי כי המדובר בתשובה אבסורדית. שהרי, לא ניתן לדעת את השווי של הנתבעת מצפייה רציפה במצלמות האבטחה. גם לא הכחיש את עוגמת-הנפש הברורה של התובעת כתוצאה מאותו צילום, והוא ציין ש"..." למי זה לא מתאים שמצלמים אותו? לאדם שמסתיר משהו, לאדם שעושה משהו שהוא לא חוקי, שהוא לא תקין, שהוא לא בסדר"²²³.

352. עוד הוא אמר, כך :

"בטח שהיא תרגיש לא בנוח, כי מנהלת, היא מנהלת רומן עם בעלים של חברה. ברור שהיא תרגיש לא בנוח. בדיעבד אנחנו מבינים גם למה היא

²²² ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 69, שורות 30-32.

²²³ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 68, שורות 21-22.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



הרגישה לא בנוח, כי זה לא נעים לראות שאתה, אתה עם גבר נשוי, את מנהלת רומן עם גבר נשוי והאישה שלו רואה את זה במצלמות, זה לא נעים, ברור.²²⁴

353. בעניין איסקוב עמדה כב' הנשיאה ארד על עיקרון "צמידות המטרה", הנובע מעקרון הלגיטימיות, שנועד להבטיח את השליטה על חדירת המעסיק למידע הפרטי של העובד. זאת, על דרך הגבלת השימושים שניתן לעשות באותו מידע, באופן שמטרת האיסוף הראשונית מוצמדת למידע גם בגלגוליו הבאים. בכלל זה, היא פירטה כי ביטוי לעקרון צמידות המטרה נמצא בסעיף 2(9) לחוק הגנת הפרטיות, בו נקבע כי פגיעה בפרטיות כוללת גם "שימוש בידיעה על ענייניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר שלא למטרה שלשמה נמסרה".

354. מכאן, שמעסיק אינו רשאי להשתמש במידע שהושג שלא למטרה שלשמה נמסר, ובמידע שחורג מן המטרה הראשונית לשמה נאסף²²⁵. אולם, במקרה שלפנינו, השימוש במצלמות המעקב – הן בפגישה ביום 15.8.2019, והן הצפייה הרציפה בתובעת באמצעות במצלמות הנתבעת על ידי אשת הנתבע, ענבל – חרג בצורה ניכרת ומשמעותית מעיקרון צמידות המטרה.

355. בפועל, השימוש במצלמות המעקב על התובעת באופן ספציפי, נעשה מטעמים אישיים גרידא, ושלא לצורכי עבודה. השימוש במצלמות אף נעשה באופן פוגעני, ואך ורק כדי לאסוף מידע על התובעת (הפגישה ביום 15.8.2019), וכדי לנטר ולמשטר את התנהגותה. יתירה מכך, גם כאשר התובעת מחתה על כך, המעקב לא הפסיק.

356. בהינתן כלל הנסיבות שבנדון, אנו סבורים כי התובעת זכאית לפיצוי בגין התנהלות זאת (שיכלול את הפיצוי בגין הסעד הנפרד, בגין עוגמת נפש, ואף בהתחשב בפיצוי שנפסק לחובת המעסיקה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, שם התייחסנו לסוגיית המצלמות בהקשר אחר), שיעמוד על סך של 5,000 ₪. הסכום שבנדון ישולם על ידי הנתבעת לידי התובעת תוך 30 ימים מיום מתן פסק הדין, שאחרת הוא יישא בהפרשי הצמדה וריבית כדין.

²²⁴ ראו תמלול פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 9.5.2021, עמ' 69, שורות 13-17.

²²⁵ ע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב – מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים (ניתן ביום 8.2.2011), סעיף 23.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ה.4. זכויות קוגנטיות מכוח משפט העבודה

357. **טענות הצדדים - התובעת טוענת** כי בגין עבודתה בנתבעת, נותרה הנתבעת חייבת לה סכומים שונים בגין זכויות קוגנטיות, כמפורט להלן: השלמת פיצויי פיטורים, בשל התפטרותה בשל מעשה ההטרדה המינית, בסך של 4,008 ₪; דמי מחלה בסך של 5,040 ₪; הפרשות פנסיוניות (תגמולי מעסיק) בסך של 2,306 ₪; דמי הבראה בסך של 1,648 ₪; פיצוי בגין אי-מתן הודעה לעובד בסך של 5,000 ₪.

358. **מנגד, הנתבעת טענה**, כדלקמן: בגין הפרשות על חשבון פיצויי פיטורים הנתבעת זכאית ל-1,219 ₪; התובעת לא זכאית לדמי מחלה; בגין הפרשות על חשבון פיצויי פיטורים הנתבעת זכאית ל-1,349 ₪; בגין דמי הבראה הנתבעת זכאית ל-1,497 ₪; התובעת לא זכאית לפיצוי בגין אי-מתן הודעה לעובד, שכן נחתם עימה הסכם עבודה. הנתבעת אף טענה כי היה על התובעת ליתן הודעה מוקדמת טרם התפטרותה, ולכן עליה לפצותה בגין אי-מתן הודעה שכזאת.

359. **הכרעת בית הדין - היקף משרתה של התובעת** – התובעת עבדה בהיקף שעותי, ולכן הפסיקה יש לחשב את היקף משרתה לאורך כל תקופת עבודתה בנתבעת²²⁶, כמפורט להלן:

חודש 4/2018 – 88.55 שעות; חודש 5/2018 – 137.48 שעות; חודש 6/2018 – 103.57 שעות; חודש 7/2018 – 151.37 שעות; חודש 8/2018 – 128.17 שעות + שני ימי חופשה (7 שעות כל יום) – 142.17 שעות; חודש 9/2018 – 83.30 שעות + ארבעה ימי חג (6 שעות כל יום) – 107.30 שעות; חודש 10/2018 – 163.02 שעות; חודש 11/2018 – 127.23 שעות; חודש 12/2018 – 155.49 שעות; חודש 1/2019 – 164.03 שעות + שני ימי חופשה (8 שעות כל יום) – 180.03 שעות; חודש 2/2019 – 133.88 שעות; חודש 3/2019 – 184.12 שעות; חודש 4/2019 – 158.53 שעות + יום חג (8 שעות) – 166.53 שעות; חודש 5/2019 – 161.57 שעות + יום חג (8 שעות) – 169.57 שעות; חודש 6/2019 – 132.09 שעות + יום חג (8 שעות) + יום חופשה (8 שעות) – 148.09 ₪; חודש 7/2019 – 163.19 שעות + שני

²²⁶ ע"ע (ארצי) 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ – Teami (ניתן ביום 4.6.2017); ע"ע (ארצי) 14238-10-14 נדר – המוביל ז'ק יולזרי רמלה בע"מ (ניתן ביום 27.12.2017).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

ימי חופשה (7.5 שעות כל יום) – 178.19 שעות; חודש 8/2019 – 93.36 שעות + 8.64 ימי חופשה (7.5 שעות כל יום) – 158.16 שעות.

360. סך הכל, המדובר ב-2,494.75 שעות. היות שהתובעת עבדה בפועל במשך 16.3 חודשים, המדובר בהיקף של 153.05 שעות בחודש עבודה ממוצע, שאותו יש לחלק ב-182 שעות (חודש עבודה מלא). כלומר, התובעת עבדה בהיקף משרה של 84.09% – 84% היקף משרה.

361. **פיצויי פיטורים** – ב"כ התובעת שלח מכתב לנתבעת ביום 2.10.2019 שבו הודיע על התפטרות התובעת מעבודתה בשל מעשה ההטרדה המינית, היות שהיא אינה יכולה להמשיך בעבודתה בשל מצבה הנפשי. טענה זו מקובלת עלינו, והיא עולה בקנה אחד עם העובדות והראיות שהוצגו לפנינו. ועוד נוסיף, כי בית המשפט העליון קבע כי "... בעת הטרדה מינית של עובדת במקום העבודה, יש לפעול לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963, שכותרתו "התפטרות אחרת שדינה כפיטורים" ²²⁷.

362. נחזור ונציין, כי גם התנהלותם של הנתבעים לאחר הגשת התלונה בגין ההטרדה המינית, מלמדת כי הלכה למעשה, התובעת לא יכלה להמשיך בעבודתה, ובין היתר, בשל המעשים הבאים: באמצע חודש 8/2019 ביטל את הרשאותיה של התובעת למערכות המחשוב בנתבעת; ביום 19.8.2019 התבקשה התובעת לעבוד מביתה עד שהעניינים יירגעו; בהמשך הנתבע אף הגיש תלונה במשטרה כנגד התובעת. המדובר גם במעשים שמהווים כשלעצמם בגדר אקט של מעין-פיטורים, ומשכך איננו רואים כל מקום שהתובעת תפצה את הנתבעת בגין אי-מתן הודעה טרם התפטרותה.

363. לאור כל האמור לעיל, התובעת זכאית להשלמת פיצויי פיטורים. להלן הנתונים הרלוונטיים לשם ביצוע התחשיב:

- שכרה השעתי האחרון של התובעת עמד על 35 ₪ לשעה;

²²⁷ בג"ץ 9239/17 Diamaano – בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ניתן ביום 24.2.2019.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

- התובעת עבדה החל מיום 9.4.2018 ועד ליום 19.8.2019 (יום עבודתה האחרון בפועל);
- בתוספת 19.65 ימי מחלה (ראו קביעתנו להלן לגבי דמי מחלה), מועד סיום עבודתה של התובעת היה צריך להיות ביום 8.9.2019. בסך הכל, מדובר ב-17 חודשי עבודה;
- 17 חודשי עבודה X 35 ש"ח X 153.05 שעות (היקף משרה חודשי ממוצע, כאמור לעיל) / חלקי 12 חודשים - 7,589 ש"ח (במעוגל).
- 364. היות שהיתרה בקרן הפנסיה של התובעת על חשבון פיצויי פיטורים עמדה על 3,287 ש"ח²²⁸, התובעת זכאית להשלמת פיצויי פיטורים בסך של 4,302 ש"ח. עם זאת, התובעת תבעה סך של 4,008 ש"ח, ולכן זהו הסכום שייפסק לזכותה, ועל הנתבעת לשלמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום סיום יחסי העבודה (8.9.2019), ועד למועד התשלום בפועל. אשר לתביעת הלנת פיצויי הפיטורים, הרי שזו דינה להידחות, בשל התיישנות.
- 365. **דמי מחלה** – בתלוש השכר האחרון (חודש 8/2019) עמדה לזכות התובעת יתרה של 19.65 ימי מחלה. הנתבעים הכחישו את היותה של התובעת בחופשת מחלה, אולם התובעת צירפה לכתבי טענותיה תעודת מחלה שהוצאה ביום 9.9.2019 על ידי רופא בשירותי בריאות כללית (ד"ר דורון רימר), לתקופה שבין יום 20.8.2019 ועד ליום 20.9.2019, שיש לשלמה במלואה ולפי היתרה הנ"ל.
- 366. בתצהירו של [REDACTED] נטען כי התובעת שהתה בקפריסין בעת חופשת המחלה²²⁹, אולם לא הובא ביסוס תיאורטי לטענה כי לא ניתן לנצל חופשת מחלה מחוץ לישראל, ובוודאי בנסיבות המיוחדות והספציפיות של הליך זה, ולאור מצבה הנפשי של התובעת באותה עת.
- 367. לפי הוראות חוק דמי מחלה, התובעת אינה זכאית לתשלום בגין יום המחלה הראשון, והיא זכאית ל-50% בגין יום המחלה השני והשלישי. כלומר, התובעת זכאית לתשלום בגין 17.65 ימי מחלה. התעריף היומי האחרון לפי תלושי השכר

²²⁸ ראו הנספח להודעת הנתבעת מיום 4.8.2020.

²²⁹ סעיף 22 לתצהירו של [REDACTED]



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20



של התובעת עמד על 264 ₪ X 17.65 ימי מחלה - < 4,660 ₪ (במעוגל). סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום סיום יחסי העבודה (8.9.2019), ועד למועד התשלום בפועל.

368. **הפרשות על חשבון תגמולים** – התובעת טוענת כי היא זכאית להפרשות בגין כלל תקופת עבודתה. בהקשר זה, לכתב התביעה צורף אישור מחברת הביטוח "כלל פנסיה וגמל", המלמד על הפרשה פנסיונית בחברת "גבע ניהול" (מעסיקתה הקודמת של התובעת), עד לחודש 11/2017. לפי הגדרת הפסיקה²³⁰, והיות שמדובר בנתק של פחות מ-6 חודשים עד לתחילת העבודה בנתבעת, בחודש 4/2018, ניתן לראותה כעובד בעל הסדר פנסיוני פעיל שהוא "מבוטח" בפועל.

369. לאור האמור לעיל, היה על הנתבעת לבצע הפרשה פנסיונית משכרה של התובעת החל מהתחלת העבודה, וכמפורט להלן (בגין כל חודש מפורט שכר עבודה שבגינו היה צריך לבצע הפרשות):

חודש 4/2018 – 2,837 ₪; חודש 5/2018 – 4,124 ₪; חודש 6/2018 – 3,107 ₪;
חודש 7/2018 – 4,541 ₪; חודש 8/2018 – 4,265 ₪; חודש 9/2018 – 3,219 ₪;
חודש 10/2018 – 5,380 ₪; חודש 11/2018 – 4,199 ₪; חודש 12/2018 – 5,131 ₪;
חודש 1/2019 – 5,941 ₪; חודש 2/2019 – 4,418 ₪; חודש 3/2019 – 6,076 ₪;
חודש 4/2019 – 5,495 ₪; חודש 5/2019 – 5,596 ₪; חודש 6/2019 – 5,151 ₪;
חודש 7/2019 – 6,240 ₪; חודש 8/2019 – 5,549 ₪ - < 81,269 ₪.

370. על הנתבעת היה להפריש 6.5% מהסכום שבנדון על חשבון תגמולים, כשהתוצאה היא 5,282 ₪ (במעוגל). היות שהיתרה בקרן הפנסיה על חשבון תגמולים עמדה על 3,562 ₪²³¹, הרי שהתובעת זכאית להשלמת תגמולים בסך של 1,720 ₪. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל ממועד התשלום בפועל. תקופת העבודה (1.1.2019), ועד למועד התשלום בפועל.

²³⁰ ס"ע 54077-02-16 תובה – בול מרקט השקעות (ניתן ביום 11.8.2017); סע"ש 43592-10-13 רותם – צינור וברז שיווק (ניתן ביום 10.11.2015); סע"ש 61347-06-13 אדלר – סער בטחון (ניתן ביום 2.11.2015).

²³¹ ראו הנספח להודעת הנתבעת מיום 4.8.2020.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

371. **דמי הבראה** – היות שהתובעת עבדה בנתבעת, כאמור לעיל, במשך 17 חודשי עבודה, היא זכאית לדמי הבראה לפי החישוב הבא, כדלקמן: בגין שנת העבודה הראשונה (שנת עבודה מלאה) – 378 ₪ X 5 ימים = 1,890 ₪; בגין שנת העבודה השנייה (5 חודשים) – 378 ₪ X 6 ימים = 5/12 X 945 ₪; במצטבר - 2,835 ₪.

372. היות שהנתבעת שילמה לתובעת סך של 1,338 ₪ בחודש 8/2019 בגין דמי הבראה, על הנתבעת לשלם לה יתרת דמי הבראה בסך של **1,497 ₪**. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 8.9.2019 ועד למועד התשלום בפועל.

373. **פיצוי בגין אי-מתן הודעה לעובד** – כזכור, במהלך ההליך דנו בהרחבה בהסכם העבודה של התובעת עם הנתבעת, ומשכך אין כל מקום לפיצוי בגין רכיב זה. התובעת אף לא עמדה על הסעד בגין הרכיב הנ"ל במסגרת תצהירה. משכך, רכיב התביעה שבנדון דינו להידחות.

ו. לסיכום

374. לאור כל האמור לעיל, נקבע בזאת כדלקמן –

אשר לנתבע – הנתבע הטריד מינית את התובעת, תוך כדי ניצול יחסי מרות, ובניגוד להוראות החוק למניעת הטרדה מינית. בהינתן האמור לעיל, ההליך כנגדו יעבור לשלב הבא, שהוא שלב הנזק ופסיקת הפיצוי לו תהיה זכאית התובעת, הן לגבי הנזק הממוני, הן לגבי הנזק הלא ממוני, והן לגבי הפיצוי ללא הוכחת נזק;

אשר לנתבעת – על הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים הבאים, כדלקמן:

- פיצוי בגין הפרת מחויבויותיה של הנתבעת כמעסיקה, לפי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, בסך של **40,000 ₪**;

- פיצוי בגין הפרת מחויבויותיה של הנתבעת כמעסיקה, לפי הוראות החוק להגנת הפרטיות, בסך של **5,000 ₪**;

הסכומים ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום הגשת התביעה ועד למועד התשלום בפועל.

- השלמת פיצויי פיטורים בסך של 4,008 ₪ ;
- דמי מחלה בסך של 4,660 ₪ ;
- דמי תגמולים בסך של 1,720 ₪ ;
- דמי הבראה בסך של 1,497 ₪.

הסכומים ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 8.9.2019 ועד למועד התשלום בפועל. זאת, מלבד דמי התגמולים, שישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.9.2019 (מחצית התקופה, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל.

375. **הוצאות** – ההליך דרש עד כה השקעה ניכרת משני הצדדים, ובכלל זה – הוגשו מסמכים וראיות רבים; נערכו שני דיונים מקדימים (הראשון לא נערך לגופו של עניין, בשל היעדרות ב"כ הנתבעים); נערכו ארבעה דיוני הוכחות ארוכים מאוד; הוגשו סיכומים מפורטים. כמו כן, בסופו של דבר, רוב מוחלט מטענות התובעת התקבלו עד כה על ידי בית הדין, הן כלפי הנתבע, והן כלפי הנתבעת.

376. לאור האמור לעיל, הנתבע יישא בהוצאות התובעת ובשכר טרחת באי-כוחה, בגין ניהול ההליך עד כה, בסך של 15,000 ₪. אשר לנתבעת, היא תישא בהוצאות התובעת ובשכר טרחת באי-כוחה בסך של 10,000 ₪. הסכומים שבנדון ישולמו תוך 30 ימים מיום מתן פסק הדין, שאחרת הם יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין.

377. **ערעור** – אשר לנתבעת, ההכרעות במסמך זה מהוות עבורה "פסק דין", היות שהמדובר ב"..." **החלטה המסיימת את הדיון לגבי חלק מבעלי הדין או לגבי חלק מהסעדים שהתבקשו בתובענה**²³². על כן, ובכל הקשור לנתבעת, קיימת לה זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 ימים מיום קבלתו.

378. אשר לנתבע, ההכרעות במסמך זה מהוות עבורו "החלטה אחרת", היות שהמדובר ב"..." **החלטה שפוסקת בחלק מהפלוגות שהובאו לדיון, אך אינה**

²³² חמי בן נון וטל חבקין **הערעור האזרחי**, 107 (2012).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 52753-02-20

עומדת בפני עצמה ומשמשת רק שלב ביניים בדרך לבירור הסעד הסופי בתובענה, אינה נחשבת לפסק דין חלקי אלא מסווגת כהחלטה אחרת²³³. על כן, ובכל הקשור לנתבע, ההחלטה ניתנת לערעור ברשות בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. בקשת רשות ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי תוך 15 ימים ממועד קבלת ההחלטה.

379. הנחיות לגבי המשך ההליך – ההליך יימשך לגבי הנתבע בלבד, וכעת עליו להגיש חוות דעת מטעמו, במענה לחוות הדעת שהוגשה מטעם התובעת, אשר נכתבה על ידי די"ר כנאענה. חוות הדעת תוגש עד ליום 1.3.2022. כמו כן, ההליך נקבע לדיון המשך ביום 15.5.2022 בשעה 09.00, במהלכו ייחקרו המומחים הרפואיים מטעם הצדדים. מזכירות – לעיון אב"ד ביום 2.3.2022.

ניתן היום, כ"ד שבט תשפ"ב (26 ינואר 2022), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' דליה שפירא
נציגת ציבור (מעסיקים)

טל גולן
שופט

גב' ורד קאופמן
נציגת ציבור (עובדים)