

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

21 פבר 2023
15370-12-20

קארין מקס אלמוג נ' עינית בע"מ

השופט טל גולן

תובעת קארין מקס אלמוג
ע"י עו"ד ענת בש

- נגד -

נתבעת עינית בע"מ
ע"י עו"ד חגי נצר ועו"ד טל ינסן

פסקדין

א.מבוא וסקירת ההליך

1. מונחת לפנינו תביעתה של גב' פלונית (להלן: "התובעת") אשר הוגשה כנגד מעסיקתה לשעבר, חברת עינית בע"מ (להלן: "הנתבעת"). הנתבעת הינה חלק מקבוצת אירוקה בע"מ, המונה מספר חברות. הנתבעת עוסקת בתחום המסחר הקמעונאי במוצרי משקפי שמש ואופטיקה, ובכלל זה גם עדשות מגע. התובעת עבדה בנתבעת כסוכנת שיווק בתחום של עדשות מגע ותמיסות, באזור הצפון, בין יום 7.8.2018 ליום 22.9.2020, מועד בו פוטרה מעבודתה.

מסמך זה עשוי להכיל שינויים שהוטמעו ע"י מערכת פסקדין

2. תביעתה של התובעת עניינה בטענתה לטיפול הרשלני של הנתבעת בתלונת הטרדה מינית שאותה היא הגישה, ובניגוד להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית"). נוסף לכך, התובעת העלתה טענות בגין פיטוריה מהנתבעת, ובניגוד להוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות"), ובשל הריונה והלידה שהיא עברה. התביעה עומדת על סך של 250,000 ₪. מנגד, הנתבעת הכחישה את כלל טענותיה של התובעת, וטענה כי דין התביעה להידחות.

3. לאחר שהוגשו כתבי הטענות נערך דיון מוקדם ביום 25.5.2021 בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב (שם הוגשה התביעה במקור) בפני כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד. במהלך הדיון עלה כי עבודת התובעת נעשתה בתחום הסמכות המקומית של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה. בהתאם לכך, התביעה הועברה לבית דין זה. ביום 18.10.2021 נערך דיון מוקדם לפני אב"ד, ולאחריו הוגשו תצהירי עדות ראשית על ידי הצדדים.

4. ביום 7.9.2022 נערך דיון ההוכחות, במהלכו העידה התובעת מטעם עצמה. מטעם הנתבעת העידו העדים הבאים: מר י' ח' – סמנכ"ל הנתבעת והממונה על התובעת, ומי שלפי טענת התובעת הטריד אותה (להלן: "פלוני"); גב' א' ר' – בת הזוג של פלוני (להלן: "א"); גב' מיכל יזהר גנדלר – מנהלת תפעול ומכירות בקבוצת אירוקה בע"מ, וממונה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בקבוצת אירוקה בע"מ (להלן: "מיכל"); מר אביקם מידזיגורסקי – סוכן מכירות בנתבעת (להלן: "אביקם"); מר צבי בן ברוך – סמנכ"ל הכספים של הנתבעת (להלן: "צבי"). לאחר הדיון סיכמו הצדדים בכתב, וההליך הועבר למתן הכרעה.

ב. התשתית העובדתית

5. להלן עיקרי התשתית העובדתית שעולה מהמסמכים שבתיק בית הדין –

- התובעת החלה להיות מועסקת בנתבעת ביום 7.8.2018;

- ביום 13.10.2019 עבר פלוני ניתוח בהרדמה מלאה בברך, כתוצאה מנפילה שבה הוא נפצע. ביום 15.10.2019 הוא שוחרר מבית החולים, וקיבל חופשת מחלה;

-ביום 17.10.2019 נערכה פגישת עבודה בין התובעת לבין פלוני,
בביתו של פלוני (להלן: "הפגישה"), במהלכה היא הוטרדה מינית על
ידו, לטענתה;

-ביום 17.2.2020 התובעת ילדה;

-ביום 7.6.2020 התובעת חזרה לעבודה בנתבעת;

-ביום 19.8.2020 התובעת זומנה על ידי הנתבעת לשימוע טרם
פיטורים;

-ביום 3.9.2020 פנתה באת-כוח התובעת אל הנתבעת, בבקשה
לקבלת פרטים. ביום 7.9.2020 השיבה באת-כוח הנתבעת לפניה
זאת. ביום 8.9.2020 פנתה באת-כוח התובעת אל באת-כוח
הנתבעת פעם נוספת, בבקשה לקבלת פרטים. ביום 9.9.2020
השיבה באת-כוח הנתבעת לפניה הנוספת. למכתב זה השיבה באת-
כוח התובעת ביום 14.9.2020, כשתגובת באת-כוח הנתבעת ניתנה
עוד באותו היום. התכתבויות נוספות בין באות-כוח הצדדים נעשו
במועדים קרובים לכך;

-ביום 15.9.2020 נערך לתובעת שימוע טרם פיטורים, בנוכחות
באת-כוחה ונציגי הנתבעת, כולל פלוני. במהלך השימוע העלתה
התובעת את טענתה ביחס לפגישה ולהטרדה על ידי פלוני. הטענה
הוכחה מכל וכל על ידי פלוני;

-ביום 16.9.2020 פנתה מיכל אל התובעת, מתוקף תפקידה כממונה
מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בנתבעת, ולאור תלונתה כנגד
פלוני. בהמשך, ביום 21.9.2020 הוציאה מיכל סיכום ביחס לתלונת
התובעת, שבו היא קבעה כי אין מדובר בהטרדה מינית;

-ביום 22.9.2020 פוטרה התובעת מעבודתה בנתבעת;

-ביום 23.9.2020 דחתה הנתבעת את תלונת התובעת על פלוני,
במכתב שנשלח לה.

ג.התשתית הנורמטיבית

6.התשתית הנורמטיבית ביחס לתביעות בגין הטרדה מינית – מטרתו של
החוק למניעת הטרדה מינית היא לאסור הטרדה מינית, על מנת להגן על
כבודו של אדם, פרטיותו וחירותו, ועל מנת לקדם שוויון בין המינים. לענייננו

יש להפנות להוראות החוק בסעיפים 3 ו-4. תחילה, סעיף 3 לחוק מגדיר מהי הטרדה מינית והתנכלות, וקובע, כדלקמן:
"א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:

...

(2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;

...

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

...

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:

...

(ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;.....".

7. סעיף 4 לחוק למניעת הטרדה מינית ממשיך וקובע, כי "לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו". כמו כן, בסעיף 10 לחוק נקבע סמכות הייחודית של בית הדין לעבודה, לעניין הטרדה מינית, כדלקמן: "א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה- (1) הטרדה מינית שעשה מעביד, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה; (2) התנכלות של מעביד, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה".

8. מהי הטרדה מינית, ומהם המבחנים לקביעת קיומה של הטרדה מינית – השאלה מהי הטרדה מינית, ומהם המבחנים לקביעת התקיימותה של העוולה שבחוק, נידונה רבות בפסיקה. בין היתר, נפסק על ידי בית המשפט

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

9. כב' השופטת ביניש (כתוארה אז) ציינה בעניין זקן, כדלקמן: "... 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". כן ראו בעניין בן אשר: "... 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".

10. נסכם ונציין, כי הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, או התייחסות המופנית לאדם המתמקדת במיניותו ושהתרחשה במסגרת מקום עבודה כלפי עובד ותוך ניצול יחסי מרות, מעידים על קיומה של הטרדה מינית. זאת ועוד, אותה קביעה תתאפשר גם אם העובד/ת לא הראה חוסר התעניינות בהתנהגויות כאמור, או גם אם התנהגותם "נחזית" בזמן אמת כהסכמה. במקרה שכזה, לנוכח הוראת סעיף 3(א)(6)(ג) לחוק, יועבר הנטל לסתור את אותה טענה של העובד/ת לכתפי המעסיק – בעל המרות. נוסף לכך, מידת ההוכחה הדרושה תהא זו הדרושה בהליך האזרחי.

11. עקרון השוויון ואיסור ההפליה מטעמי מין והיריון – עיקרון השוויון הינו מערכי היסוד של שיטת המשפט הישראלית, וכבר נאמר עליו כי הוא "מן הראשונים במלכות, משכמו ומעלה גבוה מכל שאר העקרונות...", וכי הוא "מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו". ככל שמדובר במקום העבודה, הרי ש"השוויון במקום העבודה והיחס השווה לכל עובד הם חלק בלתי נפרד מיחסי העבודה התקינים בעידן המודרני". איסור ההפליה, שהינו צידו האחר של השוויון, הוכר אף הוא מימים ימימה כחלק מזכויות היסוד "שאינן כתובות עלי ספר", הנובעות במישרין "מאופייה של מדינתנו כמדינה דמוקרטית השוחרת חופש".

12. על הזכות לשוויון בכלל ולשוויון בעבודה בפרט, לאחר חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, יפים דבריה של סגנית הנשיא, כב' השופטת אלישבע ברק בעניין פלוטקין, ובמילים הבאות: "... אלא שכיום, לאחר חקיקת חוק יסוד כבוד האדם וחירותו עלתה הזכות כיתה, היא כיום זכות חוקתית. לא נראה לי כי ניתן לדבר על כבוד וחירות לאדם ללא שוויון ושוויון בעבודה על אחת כמה וכמה. חלק ניכר מחיינו אנו מבליים בעבודה והפליה והשפלה אין להרשותן במקום העבודה".

13. בדומה לכך, גם כב' הנשיא בר ניב ז"ל עמד על אפליית נשים כפגיעה בכבוד האדם, עוד בעניין חזין, בקובעו כי: "עצם הפגיעה "בשוויון הסיכוי" מהווים פגיעה בשוויון ומהווים הפליה... חסימת הדרך לתפקיד מסוים - פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא אדם; סגירת הדרך בפני אישה באשר היא אישה פוגעת בכבודו כאדם עובד". כן ראו על הפליית נשים במקום העבודה בדבריה של המלומדת בן ישראל, ובזו הלשון: "המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריות המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל ועל השוואת מעמדם בעבודה בפרט".

14. איסור אפליית נשים בהיריון לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – תיקון 9 לחוק השוויון ותיקון 11 לחוק שוויון הזדמנויות הוסיפו את עילת ההיריון ועילות טיפולי פוריות/הפריה חוץ-גופית (בהתאמה) לסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בשל כך, כיום יכולות נשים, הסבורות כי הופלו במסגרת עבודתן בשל הריוןן או בשל טיפולי פוריות שהן עברו, לעתור לסעד מכוח סעיפים אלה.

15. כיום קובע סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות, כדלקמן: "(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת ... הריון... היותם הורים... בכל אחד מאלה: ... (5) פיטורים או פיצויי פיטורים". אשר לנטל ההוכחה, סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כדלקמן: "(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 – ... (2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

16. תכליתו וחשיבותו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה כעיקרון יסודי בחברה דמוקרטית אף נדון רבות בפסיקה. ראו למשל בהרחבה בעניין חסון, שם הרחיב בית הדין הארצי בסוגית ההוכחה של האפליה הנטענת וביחס לפרשנותו הראויה של סעיף 9 לחוק: "איסור האפליה לפי חוק השוויון אינו חל רק על כוונה מפורשת של המעביד, אלא גם על מעשים שתוצאתם האובייקטיבית גורמת לאפליה. וכך נקבע בעניין זה בבג"ץ נעמי נבו מפי השופט ברך: "... מבחן לבדיקת קיומה או אי-קיומה של הפליה הוא אובייקטיבי ולא סובייקטיבי. המניע ליצירת שוני בין גברים לנשים אינו המכריע בנדון, ולצורך קביעת קיומה של הפליה יש לבחון את התוצאה הסופית, כפי שהיא מצטיירת במציאות החברתית."

17. ובהמשך פסק הדין, נאמר כך: "... נוכח החשיבות של הגנה על ערך השוויון, כמו גם נוכח הקושי להוכיח טענה לאפליה, נקבע בסעיף 9 לחוק השוויון כי בנסיבות מסויימות יועבר נטל ההוכחה אל המעביד. במקרה של פיטורים, אם הוכיח העובד "שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".... הוראה בדבר 'היפוך' הנטל היא הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את תובענתו ולאכוף את זכויותיו. אך 'היפוך' כאמור יכול ויתבקש ממהותה של המחלוקת... העברת הנטל בתובענות שענין אפליה מתבקשת ממהותה של התובענה שנדרשת להוכחתן של צפונות הלב והמחשבה. לפיכך, ככלל, מעבר למתחייב מהוראות סעיף 9 ו-20א(ב) לחוק השוויון, משהעובד מצביע על קיומה של ראשית ראייה לקיומה של אפליה, מתבקש להעביר אל כתפי המעביד הנטל להביא ראיות שיוכיחו אחרת."

18. איסור אפליית נשים בהיריון לפי חוק עבודת נשים – חוק עבודת נשים בא להתמודד עם התופעה של פיטורי עובדות שילדו ונאלצו להיעדר מעבודתן לצורך גידול ילדיהן. החוק מסדיר את חובות המעסיק בנוגע להשבתה של עובדת שילדה לעבודתה, וכמו כן קובע כי פיטורי עובדת טרם שחזרה לעבודה בפועל מחופשת לידה מהווה הפרה של הוראות החוק. ראו הדברים הבאים: "בחוק עבודת נשים נמצא אכסניה להסדרת זכויותיה המיוחדות של העובדת בהיריון. כך, למשך תקופת ההיריון, ואף למועדים שלפני כן, לתקופת חופשת הלידה ולמועדים שלאחריה. כל זאת, לשם הגנה על העובדת, לבל תיפגע זכותה לעבוד עקב הריונה."

19. לפי הוראותיו של סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, מעסיק אינו רשאי לפטר עובדת בהיריון שעבדה אצלו לפחות 6 חודשים טרם יציאתה לחופשת

לידה ללא היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה. קיימות הגבלות נוספות מכוח סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים, ופיטורים בלא היתר של הממונה על עבודת נשים נאסרו, בין היתר, גם בהיעדרה של עובדת מעבודה עקב מצבה הרפואי לרגל הריון. יתירה מכך, סעיף 9(ג)(1)(א1) לחוק עבודת נשים אוסר על פיטורי עובדת בתקופה של 60 ימים לאחר שובה מחופשת לידה לעבודה (להלן: "התקופה המוגנת"). הסעיף קובע כדלקמן: "לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה..."

20. פסק דין מורי הינו אחד מפסק הדין המרכזיים שניתנו בנושא ההגנה על נשים-עובדות, שילדו במהלך עבודתן. המקרה שנידון שם עסק בעובדת שפוטרה מעבודתה במועד שבו היה עליה לשוב מחופשת לידה. באותו עניין קבע בית הדין הארצי, כי: "החוק אוסר פיטורי עובדת במהלך חופשת הלידה. כ"כ, בתקופה הרלבנטית חל איסור על פיטורי עובדת במשך 45 ימים (כיום 60) לאחר תום חופשת הלידה ונאסר על מעביד לתת הודעת פיטורים למועד החל בתקופה זו. הוראת החוק לא מותירה כל שיקול דעת למעביד בעניין זה, למעט מקרים חריגים".

21. איסור אפליית נשים בהיריון - קיום חוזה שלא בתום לב – בעניין ארביב, שנידון אף בבית הדין הארצי, הדגישה כב' השופטת רוזנפלד כי האיסור על אפליית אישה בפיטורים מטעמי היריון והורות אינו תולדה רק של חקיקת השוויון בלבד, והוא חל גם במקום בו לא חל חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. עוד נקבע, כי אפליה מחמת היריון היא בבחינת קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב. על כן, אם התובעת הופלתה בשל הריונה, ניתן לראות בכך גם כקיום הסכם העבודה שלא בתום-לב.

22. חובת השימוע, פיטורים שלא כדין והליכי סיום העסקה – הפסיקה דנה רבות במהותה של זכות השימוע כזכות הטיעון, אשר עומדת לכל אדם באשר הוא. הזכות לשימוע או לטיעון הינה זכות ראשונית ומהותית, גם אם אינה ניתנת בצורה פורמאלית, ובעיקר חשיבותה מתעצמת עת נשקלת האפשרות לסיום העסקתו של עובד. חובת השימוע אף נגזרת מחובת תום הלב, וככזו היא חלה גם על גופים פרטיים עוד מקדמת דנא. עוד נקבע, כי היקף חובת השימוע בגוף פרטי הוא כהיקף השימוע בגוף ציבורי ואף ישנה דיעה שאין ביניהם הבדל.

23. לענין זה נקבע בעניין הרמן, מפי כב' הנשיא אדלר, כדלקמן: "... זכות השימוע קיימת הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי ונגזרת מחובת תום הלב החלה על המעסיק. זכות השימוע קיימת גם במקרים בהם לא חלה על המעסיק החובה להתייעץ עם נציגות ארגון העובדים לפני הפיטורים. בבסיס חובת השימוע עומד הרציונל לפיו לא יהא זה הוגן להטיל על העובד סנקציה חמורה הפוגעת בהכנסתו, מבלי שיקבל הזדמנות להציג עמדתו בטרם קבלת החלטה על פיטוריו". באשר לדרך בה יש לנהל את הליך השימוע אף נפסק, כי "דרכי שמיעת המועמד לפיטורין הן רבות ומגוונות, וניתן להגשים את החובה במספר רב של אופנים".

ד. טענות הצדדים

24. התובעת טוענת, כדלקמן –

היא פוטרה לאחר חופשת הלידה שלה, וזומנה לשימוע לאחר תום התקופה המוגנת בדין. מדובר בהתנהלות שמעידה כי הנתבעת תכננה מראש את פיטוריה, עוד בטרם חזרתה לעבודה. הנתבעת גם איתרה לה מחליף, עוד לפני שהיא זומנה לשימוע, והחלטת הפיטורים אף נמסרה לה מראש, בשיחה שנערכה בבית קפה עם פלוני;

אשר לטענת הנתבעת כי היא פוטרה בשל צמצומים, הרי שהנתבעת סירבה למסור מסמכים שתומכים בטענה זאת, והנתבעת גם נמנעה מלבחון הפחתה של היקף המשרה שלה, או כל פתרון אחר. כל זאת, שעה שנבחר אך ורק פתרון אחד – פיטורים;

היא הוטרדה מינית על ידי פלוני במהלך הפגישה עימו, כאשר השניים ערכו פגישת עבודה לבד בביתו, במהלכה הוא לבש חולצה ותחתוני בוקסר בלבד, באופן שניתן היה לראות את מבושיו;

היא פוטרה גם בשל תלונתה כנגד פלוני. הנתבעת אף ערכה בדיקה לקונית של האירוע, לא ירדה לשורש התלונה ולא שמרה על סביבת עבודה בטוחה עבורה. היא עצמה נמנעה מלהגיש תביעה כנגדו, אישית, ו/או להגיש כנגדו תלונה למשטרת ישראל, בשל האיום שהוא השמיע בשימוע לתבוע אותה.

25. הנתבעת טוענת, כדלקמן –

מדובר בניסיון מקומם וחסר תום-לב של התובעת להתעשר שלא כדין על חשבונה, תוך כדי העלאת טענות-שווא, והצגת עובדות לזוונטיות בצורה מגמתית, מסולפת ושקרית, ובאופן שאינו משקף כהוא זה את העובדות כהווייתן;

אשר לפיטוריה של התובעת – עילת הפיטורים של התובעת נעוצה בשיקולים מקצועיים ועניינים, כחלק מצעדי התייעלות שהנתבעת נקטה ועודה נוקטת בהם, על מנת להתמודד עם השלכות משבר נגיף הקורונה, אשר גרם לה לנזקים כספיים משמעותיים;

לפיטורי התובעת לא היה כל קשר להריונה, והיא לא הופלתה בניגוד להוראות חוק עבודת נשים ו/או חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נוסף לכך, ההחלטה לפטר את התובעת התקבלה לאחר תום התקופה המוגנת בחוק, ולא היתה כל מניעה חוקית לפטרה. הליך פיטוריה של התובעת אף הוא נוהל ונערך כדין, ולתובעת נערך שימוע שבו היא היתה מיוצגת;

אשר לפגישה – פלוני כלל לא הטריד את התובעת, ומדובר בפגישה עבודה שגרתית שנערכה בביתו בשל פציעתו הקשה בברך, ולאחר שעבר ניתוח. פלוני לבש חולצה ומכנסיים קצרים במהלך כל הפגישה, וגם היה מכוסה בסדין. נוסף לכך, זוגתו של פלוני נכחה בבית בזמן חלק מהפגישה, שנערכה בסלון הפתוח של הבית. גם הסוכן אביקם, שנכח אף הוא בחלק מהפגישה, שמע חלק מהנאמר בה. זאת ועוד, אין כל קשר בין פיטורי התובעת לבין אירוע זה;

תלונתה של התובעת בגין הטרדה מינית נבדקה באופן מהיר, קפדני וראוי.

ההכרעת בית הדין

26. מבוא להכרעת בית הדין – לאחר שעיינו בטענות ועמדות הצדדים, ובכלל תיק בית הדין, ולאחר ששמענו את העדויות של העדים שהעידו לפנינו, הגענו לכלל מסקנה ולפיה תביעתה של התובעת דינה להידחות במלואה. בכלל זה, אנו דוחים את שתי טענותיה של התובעת –

תחילה, אנו דוחים את הטענה כי פיטוריה של התובעת קשורים בקשר כלשהו להריונה או להיותה אם.

מנגד, אנו מקבלים במלואה את טענת הנתבעת, כי הפיטורים היו קשורים אך ורק בצמצומים המשמעותיים שהיא נדרשה לבצע בפעילותה ובהיקף כוח-האדם שלה, בשל השלכות מגיפת הקורונה.

כמו כן, הליך פיטוריה של התובעת נעשה בצורה תקינה וראויה, ונערך לה שימוע בנוכחות באת-כוחה, במהלכו ניתנה לה הזדמנות מלאה ושלמה להציג את טענותיה;

לאחר-מכן, התובעת לא הוטרדה מינית על ידי פלוני בפגישת העבודה. מדובר בפגישת עבודה שגרתית שנערכה בביתו של פלוני בשל אילוצים שנבעו מניתוח קשה ומורכב שהוא עבר כמה ימים לפני כן.

בשל מצבו הרפואי והעובדה שהברך שלו היתה מגובסת, במהלך כל הפגישה פלוני ישב מול התובעת בזווית של 90 מעלות, על ספה, כשהוא לבוש בחולצה ומכנסיים קצרים. רגליו (ולרבות הרגל המגובסת) של פלוני היו מורמות על הספה. הוא גם היה מכוסה בסדין, לאורך כל הפגישה.

הפגישה אף נערכה בחלל הפתוח של הבית (הסלון), והסוכן אביקם נכח בחלקה. גם בת הזוג א' נכחה בחלל הבית, גם כן בחלק מהפגישה.

אשר לתובעת, היא ישבה מול פלוני, והם לא התקרבו פיזית האחד לשניה. התובעת אף הודתה בעדותה שפלוני לא אמר לה דבר-מה מילולי, בהקשר מיני, במהלך כל הפגישה.

כלל התשתית העובדתית שבנדון מראה, כי אין מדובר בסיטואציה במהלכה היתה התייחסות כלשהי לתובעת שהתמקדה במיניות שלה, ו/או של פלוני. גם אין מדובר בסיטואציה של 'הצעות חוזרות בעלות אופי מיני', כי אם בפגישה חד-פעמית במתכונת הזאת.

בסיכומו של דבר, מדובר באירוע שאין ולא ניתן לראותו, בכללותו, מתחילתו ועד סופו, כאירוע של "הטרדה מינית".

זאת ועוד, גם תלונתה של התובעת לנתבעת בגין האירוע הנ"ל – שזאת עילת התביעה בהקשר הקונקרטי (היות שהתובעת לא תבעה את פלוני, אישית, בגין ההטרדה הנטענת), טופלה בצורה מהירה ויעילה על ידי הממונה מיכל, שהגיעה למסקנה כי אין בה כל ממש.

להלן נסביר ונפרט כיצד הגענו למסקנתנו שבנדון.

27. אשר למסקנה הראשונה - פיטוריה של התובעת והליך הפיטורים – מקובלת עלינו במלואה טענת הנתבעת, שהוכחה כדבעי ובאמצעות עדויות וראיות מהימנות, כי פיטוריה של התובעת לא היו קשורים כלל ועיקר להריונה והלידה ו/או להיותה אם. מנגד, הוכח על ידי הנתבעת כי פיטורי התובעת נעשו בשל משבר הקורונה, שגרם לירידה ניכרת במכירות הכלליות שלה. להלן נבאר ונרחיב את הבסיס לקביעה זאת. וביתר פירוט – אין חולק בין הצדדים, כי התובעת ילדה ביום 17.2.2020, ושבה לעבודה בנתבעת ביום 7.6.2020. אין גם חולק כי ההזמנה לשימוע נשלחה לתובעת ביום 19.8.2020, וכי היא פוטרה מהעבודה בנתבעת ביום 22.9.2020.

28. בהינתן עובדות אלה, שאינן שנויות במחלוקת, יש לדחות כבר עתה את טענת התובעת, כי היא זומנה לשימוע "... כ-60 ימים לאחר חזרתי מחופשת לידה". מהבחינה הפורמלית מדובר בהליכי סיום העסקה שהתחילו לאחר תום התקופה המוגנת, היות שגם ההזמנה לשימוע, וגם החלטת הפיטורים עצמה, הינם במועד שלאחר התקופה של 60 הימים הקבועה בסעיף 9(ג)(1)(א) לחוק עבודת נשים. כל זאת, כפי שגם התובעת הודתה בעדותה, וגם בסיכומיה. זאת ועוד, כפי שגם נראה בהמשך הדברים, מדובר בפיטורי צמצום שנעשו בשל הרעה מוחשית וממשית בנתוני המכירות של הנתבעת. משכך, ברי כי אין כל מקום לקבלת טענת התובעת ביחס לחוק שוויון הזדמנויות, והתובעת לא פוטרה בניגוד לחוק זה.

29. התובעת לא זכתה ליחס מפלה לאחר חופשת הלידה – התובעת טענה כי כבר לאחר חזרתה מחופשת לידה היא זכתה ליחס מפלה מהנתבעת. אולם, טענותיה בעניין זה היו חסרות כל בסיס עובדתי, והן לא הוכחו מצידה. למעשה, הטענות האלה אף הופרכו לחלוטין על ידי הנתבעת. זאת, הן באמצעות ראיות סותרות; הן באמצעות חקירתה הנגדית של התובעת; והן באמצעות עדויות עדי הנתבעת, שלא נסתרו על ידי התובעת.

להלן נפרט את הדברים בהרחבה –

ראשית, אשר לטענת התובעת כי אחראי הסוכנים בנתבעת, מר מוטי שנקולבסקי (להלן: "מוטי"), התעלם מדוא"לים שהיא שלחה לו – הוכח על ידי הנתבעת כי אין כל ממש בטענה זו:

א. פניותיה של התובעת היו בנושאים שגרתיים לחלוטין;

ב.לא הוכח כי אי-מענה לפנייות אלה (התובעת צירפה חמש דוגמאות בלבד לתצהירה), היה פוגע בצורה כלשהי בעבודתה. צודקת גם הנתבעת בטענתה, כי אם היה מדובר בנושאים חשובים, שאי-מתן המענה הנטען היה פוגע בעבודת התובעת, היא היתה פונה בזמן-אמת' וכותבת פניית תזכורת, או פניה בסגנון "טרם קיבלתי תשובה". היעדר פניות שכאלה אומר דרשני;

ג.מוטי ממילא לא היה הממונה הישיר על התובעת, אלא פלוני;

ד.ואחרי כל אלה, הראיות מעלות כי לתובעת כן ניתן מענה מלא ושלם לכל הפניות שהיא הציגה.

כך למשל, התובעת צירפה דוא"ל שהיא שלחה למוטי ביום 12.7.2020. אולם, הוכח כי מוטי ענה על הפנייה, כבר למחרת, ביום 13.7.2020. התובעת אף הסכימה לכך בעדותה.

דוא"ל נוסף שאליו התייחסה התובעת, מיום 6.7.2020, נענה אף הוא על ידי פלוני ביום 19.7.2020. גם כאן, התובעת הסכימה לכך בעדותה.

בהקשר זה, אף מקובלת עלינו טענת הנתבעת, כי אי-הצגת התשובות שניתנו לה מצד גורמי הנתבעת, עולה בגדר חוסר תום-לב מצידה.

ה.זאת ועוד, גרסת הנתבעת שבנדון נתמכת לא רק מהמסמכים שהיא הציגה, אלא גם משיחה שנערכה עוד ביום 19.8.2020 בין התובעת לפלוני, שהוקלטה על ידי התובעת עצמה. במהלך השיחה אמר פלוני לתובעת, ש"אני לא חושב ששלחת מייל אליו ולא קיבלת מענה, נכון?", והתובעת משיבה בבירור, כך: "לא אליך, נכון";

ו.ולבסוף, יוער כי בסיכומי התובעת נעשה שינוי חזית לטענה אחרת – 'כן קיבלתי תשובה, אך היא לא היתה מספקת'. ולו מטעמי שינוי חזית, דין הטענה להידחות. גם לגופו של עניין דין הטענה להידחות, ובשל כלל הטעמים שציינו דלעיל, ובכלל זה בסעיף ד'.

שנית, אשר לטענת התובעת כי פלוני ביטל מבצע ללקוחות הנתבעת ובכך פגע בשכרה, שהיה מבוסס על עמלות – הוכח על ידי הנתבעת כי אין כל ממש, גם בטענה זו –

א.הוכח על ידי הנתבעת כי מדובר בהחלטה ניהולית שנבעה מטעמים ראויים – בשל פגיעה ברווחיות הנתבעת;

ב.מדובר בהחלטה שלא היתה מכוונת אישית כלפי התובעת, ועסקינן בהחלטה שנגעה לכלל מגזר עדשות המגע. גם כאן, גם התובעת הסכימה לכך בעדותה;

ג.ההחלטה אף התבססה על הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת, וגם התובעת עצמה הסכימה לה, לאחר פגישה שנערכה עם פלוני והסוכן הנוסף אביקים;

ד.אותה החלטה ממילא לא פגעה בשכרה של התובעת, שלא ירד לאחר שההחלטה התקבלה. גם לכך הסכימה התובעת בעדותה. בין היתר, היא הסכימה שבחודש שלפני ביטול המבצע היא השתכרה בגין עמלות סך של 8,378 ₪, ובחודש שלאחר ביטול המבצע שכרה דווקא עלה – סך של 11,395 ₪.

לשלמות התמונה נוסיף ונציין, כי הנתבעת אף נהגה בתום לב כלפי התובעת. עוד במהלך הריונה של התובעת, הנתבעת שיפרה את שכר התובעת, בתיאום עימה ובאישור של הממונה על חוק עבודת נשים. בכלל זה, עמלת המכירות של התובעת עלתה מ-4.5% ל-9%, וגם עמלת המכירות הבסיסית נקבעה ל-4,700 ₪, ששולמה לה, גם אם העמלה שהיא היתה זכאית לה היתה נמוכה מכך.

שלישית, אשר לטענת התובעת, כי היא שמעה מעובדי הנתבעת כי העובד רון בבלי אמור להחליף אותה בתפקידה – התובעת לא פירטה לאיזה עובדים היא מתכוונת, וטענתה בעניין זה נותרה עמומה. מנגד, פלוני הכחיש את קבלת ההחלטה במועד הנטען על ידי התובעת, והכחשתו לא נסתרה במהלך עדותו;

רביעית, אשר לטענה כי פלוני מסר לה על הפיטורים ועל החלפתה בעובד רון בבלי, כבר בפגישה שנערכה ביום 19.8.2020 – השיחה שנערכה בין התובעת לבין פלוני הוקלטה על ידי התובעת. הן התובעת והן הנתבעת הגישו תמלול שלה לתיק בית הדין (ולטענת הנתבעת – בשל תמלול לא מדויק מצד התובעת).

עיון בתמלול וכן שמיעת השיחה, מעלים כי במהלך השיחה, פלוני אמר לתובעת ש"... אנחנו לצערנו נביא אותך לשימוע. אני יודע שהתקופה לא

פשוטה למצוא מקום עבודה. יש פה הזמנה לשימוע". כאשר התובעת שואלת את פלוני לגבי הסיבה לפיטורים, הוא מציין את הצורך של הנתבעת בהליכי צמצומים לאור משבר מגיפת הקורונה, אולם הוא שב ומדגיש כי "... יש פה או יכולת לבוא לשימוע או לעשות את זה במייל או לעשות את זה בזום", וכן "זה שיחה שננהל אותה בשימוע".

קרי, פלוני שב ועמד על כך שלא תינתן החלטה באותו השלב, והוא שב והסביר לתובעת כי יש לערוך את הליך השימוע כהלכתו, וכפי שאכן נעשה מאוחר יותר. לא בכדי, גם במהלך השימוע נאמר במפורש על ידי נציגי הנתבעת (רננה, נציגת יחידת כוח האדם בנתבעת) שטרם התקבלה החלטה, לכאן או לכאן.

ודוק – עצם העובדה שפלוני פירט את כוונותיה של הנתבעת בהליך צמצום המשרות בנתבעת, אינה מלמדת על דיעה נעולה לקראת השימוע. שהרי, ברי לכל כי הנתבעת כבר גיבשה בשלב הזה את כוונתה לפטר את התובעת. שהרי, זאת אכן היתה הסיבה להזמנתה לשימוע. עם זאת, יש להבדיל בין 'ידע קודם' לבין 'דיעה מוקדמת'. כפי שציינה הפסיקה, "יש להבחין בין מידע מוקדם לבין דעה קדומה, אשר יש בה כדי לפסול בעל סמכות מלערוך שימוע לעובד". כפי שנראה בהמשך הדברים, לא שוכנענו כי הנתבעת הגיעה לשלב השימוע בדיעה מוקדמת לפטר את התובעת, ויהי מה.

30. סיכום-ביניים – טענת התובעת כי כבר לאחר חזרתה מחופשת לידה היא זכתה ליחס מפלה מהנתבעת, ולאור הריונה או הלידה, נדחית בזאת במלואה.

31. הטעמים המקצועיים שעמדו בבסיס החלטת הפיטורים של התובעת - הפן הכללי – הוכח כדבעי על ידי הנתבעת כי פיטורי התובעת נעשו בשל משבר הקורונה, שגרם לירידה ניכרת במכירות הכלליות של הנתבעת לחנויות האופטיקה שנסגרו בשל המגיפה, בהיקף ניכר ונרחב של 35.5% ממכירות הנתבעת. לאור האמור לעיל, הנתבעת נדרשה לנקוט בצעדי התייעלות וצמצום שונים, שכללו צמצום הוצאות, קיצוצים בכוח אדם ובתקנים, הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום, הפחתה רוחבית בשכר הדרג הניהולי.

32. גם כאן, מדובר בדברים שהועלו בפני התובעת עוד ב'זמן-אמת', במהלך השיחה המוקלטת מיום 19.8.2020, במהלכה ציין פלוני בפניה כי יש ירידה מאז תחילת השנה במכירות של הנתבעת בהיקף של כ-10 מיליון ₪, וכי

הנתבעת כבר פיטרה ארבעה עובדים כדי להתמודד עם המשבר הכלכלי. הנתבעת אף ביססה את טענותיה בהקשר שבנדון בתצהירו של סמנכ"ל הכספים שלה, צבי. חקירתו הנגדית הקצרה של צבי לא סתרה כלל את טענותיה של הנתבעת בנושא זה. גם בעדותו של אביקם, סוכן מכירות שעבד במקביל לתובעת במחוז הדרום, הוא פירט כי הירידה במכירות בתחילת מגיפת הקורונה היתה "דרסטית", בהיקף של 70%.

33. זאת ועוד, ראו גם בעדות פלוני, שהתייחס אף הוא למשבר הקשה שחוותה הנתבעת, באומרו כך: "אחרי שעבר השלב הראשון של האופוריה, שחשבנו שהקורונה הסתיימה, עלה הגל השני לתוך הפעילות, ובשלב הזה הבנו שאנחנו לא הולכים להיפטר מהקורונה, אלא אנחנו הולכים להישאר עם הקורונה לזמן יותר ארוך. ומה שעומד לנגד עיניי... בשלב הזה שבו אני מבין שהקורונה נשארת איתנו לאורך זמן, זה 22 משפחות שעובדות בעינית, וצריך לשמור להם את המקום עבודה, גם אם חלק מהאנשים - צריך לפטר אותם". כן הוא אמר, ש"פיטרתי אותה בגלל ירידה בעבודה, וכן צורך של החברה להקטין מצבת כוח אדם והוצאות. בשביל שנוכל לשרוד את הקורונה".

34. עוד נציין, כי מדובר בחברה קטנה יחסית, שהעסיקה 21 עובדים בתחילת שנת 2020, ו-16 עובדים בלבד בסיום שנה זו. למעשה, מגמת הצמצום היתה משמעותית עוד יותר בתחום השיווק, בו עבדה התובעת - מצבת כוח האדם הכללית צומצמה בנתבעת בהיקף של 24%, אך הצמצום בקרב עובדי השיווק והמכירות היה רב יותר, ועמד על כ-30%. ראו גם בעדותו של צבי, שפירט כי 5 העובדים שפוטרו מהנתבעת בשנת 2020, כללו שני עובדי מינהלה ושלושה סוכנים. הנה כי כן, ההרעה המשמעותית במצבה הכלכלי של הנתבעת בעת פיטוריה של התובעת, הוכחה היטב על ידה.

35. עוד נסביר, כי התובעת עבדה בתחום שיווק עדשות המגע והתמיסות, בעוד שתחום משקפי השמש בנתבעת הינו גדול יותר משמעותית, מתוך כלל פעילות הנתבעת - 25% מול 75%. יש אף להדגיש כי התובעת מעולם לא טענה, ואף לא ביקשה - לא במהלך השימוע ולא במהלך ההליך - כי היא היתה יכולה לעבוד בתחום שיווק המשקפיים. למעשה, ההפך הוא הנכון - בכל השלבים: גם בשימוע; גם בתצהיר התובעת; וגם בסיכומיה - התובעת טענה בעצמה, כי בנתבעת היתה הפרדה "כמעט מוחלטת" בין

תחום עדשות המגע לבין תחום משקפי השמש, שהיו נמכרים על ידי סוכני מכירות אחרים.

36. התובעת המשיכה וטענה, בעצמה, כי עבודתה לא היתה קשורה למשקפי שמש. בהמשך לכך, גם בדיון המוקדם ציינה באת-כוח התובעת, כי "החברה בעצם מחולקת לתחום עדשות המגע ובתחום האופטיקה, לגבי התחום האחרון היא לא היתה בעבודה איתם ולא בתקשורת איתם, היא ידעה שיש סוכן מאזור הדרום שהינו נוסף לה בתחום העדשות, היא גם מדברת על הפרדה מוחלטת בין העבודה הקשורה לעדשות המגע לתחום משקפי השמש".

37. אשר לעדי הנתבעת, פלוני הבהיר בעדותו, כי היות שכבר פוטרו מספר סוכנים מתחום המסגרות, לא היה כל מקום להעביר את התובעת לתחום זה: "... אם יש לי אנשי מכירות שהם עובדים במסגרות, ואני משחרר את חלקם, למרות שיש להם מומחיות בדבר הזה. להביא את התובעת לתחום המסגרות ולהעביר אותה עכשיו תהליך הכשרה, על מנת שהיא תכיר את הקולקציות, את האנשים, את האנשים שמולם אתה עובד, את הדרך שבה עובדים, המחזור חיים של התהליך. זה זמן שהוא עולה כסף, ואין לי את היכולת הזאתי כרגע, להשקיע את הכסף הזה. אנחנו בתהליך של השרדות, כשלפנינו עולה קורונה, וההבנה שהקורונה נמצאת פה. ואנחנו, כמו שמתנהלים עכשיו עם הירידה במכירות, לא נוכל לשרוד".

38. ואחרי הניתוח הנ"ל, נעבור לתחום עדשות המגע בנתבעת, פרטנית. תחום קטן ומצומצם זה, כלל שלושה עובדים בלבד בנתבעת. מדובר בשני סוכנים: התובעת – שהיתה אחראית על אזור הצפון, ואביקם – שהיה אחראי על אזור הדרום. העובד השלישי היה מר רון בבלי (להלן: "רון"), שהיה המנהל המקצועי של תחום עדשות המגע בנתבעת. התובעת החליפה את רון בתפקיד סוכן אזור הצפון, לאחר שהוא קודם לתפקיד הניהולי. בהינתן כלל העובדות האלה, ולאור תפקודה הבעייתי של התובעת בתחום המכירות (סוגיה שאליה נתייחס בהמשך הדברים), נבהיר כבר עתה, כי ההחלטה בדבר פיטוריה של התובעת והחזרתו של רון לתפקיד סוכן מן המניין לתפקיד התובעת, היתה החלטה הגיונית וסבירה. להלן נפרט למה כוונתנו –

ראשית, נציין כי החלטת הנתבעת שלא לפטר את אביקם, אלא את התובעת, היתה החלטה שקולה ומידתית. זאת, היות שאביקם הוא סוכן הרבה יותר

ותיק מהתובעת, ואף עובד באזור הדרום (תחום האחריות שלו אף משתרע עד אילת). הנתבעת אף הדגישה כי אין גורם אחר אצלה שמכיר את הלקוחות בתחום עדשות המגע באזור הדרום. ודוק – התובעת ממילא לא טענה ו/או ביקשה מעולם – לא במהלך השימוע ולא במהלך ההליך – כי היא היתה יכולה להחליף את אביקים;

שנית, אשר לרון, הרי שהוא כבר הכיר את תפקידה של התובעת, היות שהוא מילא אותו לפניו, כאמור לעיל. הנתבעת אף החליטה כי מגמת ביטול התקנים תחייב שמנהלים ועובדים בכירים אצלה, ושהינם בעלי וותק רב (בדומה לרון), יידרשו לקחת על עצמם מטלות ותחומי אחריות של עובדים שיפוטרו מהעבודה בנתבעת, כשתפקידים אלה מולאו בעבר על ידי אותם מנהלים מקצועיים. כך הוא הנכון, גם במקרה זה;

שלישית, סיבה נוספת להמשך העסקתו של רון בנתבעת היתה היותו הגורם העיקרי והבלבדי בנתבעת שהחזיק בידע המקצועי בתחום עדשות המגע, ולא רק בתחום המכירות גרידא, שבו עסקה התובעת. ביחס לכך, ראו פעם נוספת בדברי פלוני בשיחה המוקלטת בין התובעת לבינו, ולאחר שהתובעת תהתה בפניו מדוע היא מפוטרת, ולא רון.

על תהייה זאת השיב פלוני באומרו כך: "... כי רון הוא גם Professional Manager ואנחנו צריכים איש מקצועי בחברה. מאחר ואני לא יכול ליתר את התפקיד הזה של ה- Professional Manager כי זו חברה שעוסקת בדברים, במוצרים".

כן הוא אמר, ש"... החברה היא חברה שמפיקה כל הזמן מוצרים חדשים, ומאחר ואני לא יכול לעשות הפקה למוצרים חדשים בלי שמישהו יעשה את התהליך המקצועי מסביב לדבר הזה, אז אנחנו חוזרים למצב שבו יעשה את הדבר הזה וגם את הדבר הזה (כלומר: גם מכירות באזור הצפון וגם הדרכות – הערת בית הדין) מאוד פשוט. אין דרך אחרת. כי אני לא יכול להחזיק על ידך עוד מישהו שיעשה הפקה של מוצר".

ראו גם בעדות פלוני לפנינו, באומרו ש"... ההחלטה בחברה הייתה לבטל תקני ביניים. זאת אומרת, שכל התקני הביניים קיימים בחברה, יבוטלו. מנהלי מכירות, אנשים שתומכים במכירות, כל האנשים האלה ישוחררו, והתקנים שלהם יבוטלו. ואנשים שנמצאים בתפקידים הקרובים או הסמוכים, או שעשו את זה בעבר - ייקחו על עצמם את המחויבות ואת העבודה

הזאתי... הרציונליזציה שהייתה בכל התהליך הזה של שחרור אנשים, על מנת לשמר את החברה כחברה קיימת וכלכלית".

אשר לרון, פרטנית, פלוני העיד לפנינו ש"... היה ברור לי שאם ה- professional manager ייכנס בנעליה של התובעת, אין שום תהליך של הכשרה או השקעה כספית. זה משהו שיכול להיעשות מהרגע להרגע, ויישמר לי את המכירות ברמה שהם נמצאים עכשיו, בלי לעשות שום השקעה מבחינתי, ובקיצוץ של תקן". להשלמת התמונה, הוא גם הוסיף וציין, כי שכרו שלו קוצץ ב-50%.

39. בהינתן כלל האמור לעיל, שוכנענו כי ההחלטה הפרטנית של הנתבעת לפטר את התובעת, ולא את רון או אביקם, מתוך צוות המכירות של עדשות המגע, היתה החלטה סבירה וראויה, שאין להתערב בה. נדגיש, שגם אם היינו סבורים אחרת, הרי שממילא, אין מדובר בהחלטה חסרת-סבירות באופן קיצוני, באופן שמחייב את התערבות בית הדין. בפסיקה נקבע כי למעסיק נתונה פררוגטיבה (זכות-יתר) לנהל את עסקו לפי מיטב הבנתו, וזאת בכפוף למגבלות המסייגות סמכויות אלה – הדרישה לסבירות, מידתיות, תום-לב והגינות, ותוך כדי שמיעת עמדתו של העובד ושקילתה בכובד-ראש.

40. ראו הדגשים שפורטו על ידי בית הדין הארצי בעניין רותם, כדלקמן: "... החלטה על המשך העסקתו של עובד, או פיטוריו, או העברתו לתפקיד אחר, כרוכה לעולם במכלול של שיקולים אותם יש להביא בחשבון, תוך מתן משקל מתאים לכל שיקול" ... בין השיקולים הללו, יבחן בית הדין אם התקיים שימוע כדין ואם ניתנה לעובד הזדמנות נאותה להשמיע טענותיו; ואם הוחלט על העברתו מתפקיד - האם נשקלה אפשרות לשבץ את העובד בתפקיד מתאים אחר".

41. עם זאת, הודגש בעניין פשחור, כי "... העברת הפעלת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק תחת ביקורתו השיפוטית של בית הדין אין משמעותה ניהול מקום העבודה על ידי בית הדין. ככל שנמצא כי המעסיק פעל בתום לב ובהגינות, כי החלטתו נובעת משיקולים ענייניים והם אינם מסוויים שיקולים זרים או שיקולים פסולים, בית הדין אינו שם את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של המעסיק, וזאת גם ניתן היה לקבל החלטה אחרת בעניינו של העובד". האמור לעיל מקבל משנה תוקף לאור פסיקה נוספת של בית הדין הארצי, בעניין ידיעות אחרונות, שם נקבע כי למעסיק

יש שיקול דעת נרחב להחליט את מי מבין עובדיו הוא מבקש לפטר, קל וחומר כאשר עסקינן בפיטורי צמצום על רקע של קשיים כלכליים.

42. התובעת לא היתה עובדת מצטיינת – הגענו עד כה למסקנה כי הנתבעת פיטרה את התובעת בשל שיקולים מקצועיים ומבוססים, שאין בינם לבין הריונה של התובעת, דבר וחצי דבר. דברים אלה נכונים ביתר-שאת גם כאשר בוחנים את הפן האישי (וזאת, למרות שהתובעת לא פוטרה בשל כך, וכפי שהדגישה הנתבעת חזור ושנה). בניגוד לטענת התובעת, היא לא היתה 'סוכנת מעולה'. למעשה, היתה ירידה משמעותית במכירות שלה עוד לפני שפרצה מגיפת הקורונה, ועוד לפני יציאתה לחופשת לידה. כך למשל, עוד ביום 16.1.2020 פנה פלוני לתובעת בדוא"ל ביחס לירידה הניכרת של הקו תחת אחריותה בשנת 2019, וכתב לה ש"... הקצב של המכירות ביחס לשנה שעברה מראה על ירידה של 47%... דצמבר הסתיים בירידה של כ-28% לעומת דצמבר שנה שעברה וכן כל 2019 ירידה לעומת 2018".

43. גם ביום 3.2.2020 פלוני המשיך וכתב לתובעת, כך: "דו"ח השוואתי ינואר מול ינואר לפי משפחות ירידה של 42% - מספרים לא טובים... יש ירידה ענקית במכירות – העליתי בפניך גם כשנפגשנו". מנגד, התובעת לא ידעה להסביר נתונים אלה, והיא הסתפקה בעדותה באמירה לקונית, שאין בה די, כי נתוני המכירות של הנתבעת היו מוטעים. כל זאת – מבלי שהטענה הזאת עלתה קודם לכן מצידה; מבלי להסביר ולהוכיח איפה בדיוק היתה טעות; ומבלי להוכיח את הטענה בצורה כלשהי. ולעניין זה נשוב ונדגיש, כי התובעת לא פוטרה בשל היבטים אישיים, ואנו מתייחסים אליו רק בשל טענת התובעת, שהופרכה, לגבי היותה סוכנת מצטיינת. בעדותו שב והבהיר פלוני, כי בניגוד לטענת התובעת, היא לא פוטרה על סמך ירידה במכירות, והוא הדגיש כי הפיטורים נבעו בשל החלטה מערכתית, שנלקחה "על מנת להחזיר את החברה ולשמר את החברה בתוך תקופת הקורונה, בהורדת המחזורים הכספיים שהחברה עברה. והמטרה הייתה לשמר את החברה כחברה חיה וקיימת".

44. זאת ועוד, הוכח כי הנתבעת פיטרה את התובעת ללא כל קשר להיותה של התובעת מי שהינה אם. כפי שכבר ציינו דלעיל, הנתבעת אף נהגה בתום לב כלפי התובעת, ועוד במהלך הריונה, היא שיפרה את שכרה, בתיאום עימה ובאישור של הממונה על חוק עבודת נשים. בכלל זה, עמלת המכירות של התובעת עלתה מ-4.5% ל-9%, וגם עמלת המכירות הבסיסית נקבעה ל-4,700 ₪, ששולמה לה, גם אם העמלה שהיא היתה

זכאית לה היתה נמוכה מכך. הנתבעת נהגה על כן בצורה מכבדת וראויה כלפי התובעת, ואף העלתה את שכרה במהלך הריונה של התובעת ובמהלך שנת 2020, וזאת חרף העובדה שנתוני המכירות שלה במהלך שנת 2019 היו לא טובים.

45. לאור האמור לעיל, ובהינתן קביעותינו דלעיל לגבי היקף המכירות של התובעת, ברי כי התובעת לא הוכיחה כי "לא היה במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטוריה". על כן, אין כל מקום להעברת הנטל אל הנתבעת. מכל מקום, גם אם היה מקום להעברת הנטל, הרי שהנתבעת עמדה בנטל להוכיח כי החלטת הפיטורים היתה מוצדקת, וללא כל קשר להיריון או הלידה של התובעת. זאת ועוד, כלל הנתונים שעליהם הצבענו כעת, מראים, פעם נוספת, כי הנתבעת מעולם לא הפלתה את התובעת – לא לפני הריונה, לא במהלכו, וגם לא לאחר חזרתה מחופשת לידה.

46. הנתבעת אף הצביעה על כך שהיא גייסה מלכתחילה את התובעת בהיותה חסרת ניסיון בתחום שיווק מוצרי אופטיקה, והשקיעה זמן וממון רב בהכשרתה. לכן, לא היה לה אינטרס בהפסקת העסקתה. דא עקא, שעם פרוץ מגיפת הקורונה, לא נותרה לה ברירה של ממש, והיא נאלצה לערוך קיצוצים משמעותיים במצבת כוח-האדם שלה. יתירה מכך, גם ההחלטה הפרטנית לפטר את התובעת היתה סבירה ומידתית, בהינתן הצוות המצומצם של תחום שיווק עדשות המגע, והיות שלא היה מקום לפטר את שני העובדים האחרים שעבדו בתחום זה. טענות אלה בדין יסודן.

47. הליך הפיטורים של התובעת בוצע בצורה ראויה – מעבר למה שצוין עד כה, גם הליך פיטוריה של התובעת מהעבודה בנתבעת נעשה בצורה ראויה ומקובלת. כפי שכבר צוין דלעיל, התובעת זומנה לשימוע ביום 19.8.2020 באמצעות מכתב שנמסר לה כזכור על ידי פלוני, באופן אישי ובמהלך פגישה בין השניים. מכתב ההזמנה לשימוע ציין כי נשקל סיום העסקת התובעת בשל "שינויים ארגוניים וצעדי התייעלות בעקבות משבר קורונה וצמצום פעילות החברה בעקבותיו". בהמשך, באת כוח התובעת פנתה לנתבעת והוחלפו בינה לבין באת כוח הנתבעת מספר מכתבים. לאחר מכן, השימוע עצמו נערך ביום 15.9.2022, כשלאחריו התובעת פוטרה במכתב מיום 22.9.2020.

48. עיון בתמלול של שיחת השימוע הארוכה, במהלכה התובעת היתה מיוצגת על ידי באת-כוחה, מלמד על שיחה ממושכת ביותר, במהלכה נפרסו

בהרחבה טענות התובעת. צודקת גם הנתבעת בטענתה, כי השימוע התרכז בטענת התובעת כי 'ההחלטה כבר התקבלה'. אולם בפועל, התובעת כלל לא ניסתה לשכנע את נציגי הנתבעת, מדוע ולמה ההחלטה אינה מוצדקת. התובעת אף לא הציעה פתרון חלופי לסוגיית הצמצום הנדרש בתקני העובדים של הנתבעת.

49. להלן נתייחס לטענות נוספות של התובעת ביחס לשימוע –

אשר לשאלה מדוע התובעת נבחרה להיות מפוטרת ('מי עוד פוטר מלבדה'), מי יחליף אותה לאחר הפיטורים, והאם נשקלו אפשרויות אחרות מלבד פיטורי התובעת – אשר לטענת התובעת בתצהירה (ושהועלתה גם במהלך השימוע), ולפיה לא נמסר לה מידע מספק לצורך השימוע, ולא ניתן מענה אמיתי לפניית באת-כוחה טרם השימוע, הרי שאיננו מוצאים כל ממש בטענות אלה.

כך למשל, התובעת טענה כי לא היה ידוע לה האם פוטרו עובדים נוספים בנתבעת, וכי לא נמסר לה מידע לגבי היקף צעדי ההתייעלות של הנתבעת. אולם, נזכיר שעוד במהלך הפגישה עם פלוני ביום 19.8.2020, פלוני סיפר לה שכבר פוטרו ארבעה עובדים בנתבעת.

מכל מקום, נושא זה נידון בהרחבה במהלך השימוע, וניכר היה כי התובעת ובאת-כוחה מיודעות היטב למצבת כוח האדם. כך למשל, באת-כוח התובעת ציינה בשימוע כי בתחום עדשות המגע יש שני סוכני מכירות. כמו כן, מייד לאחר מכן הוסבר לה על ידי נציגי הנתבעת על חזרת רון לתפקיד סוכן מן המניין.

נשוב ונזכיר, כי הוכח על ידי הנתבעת כי ההחלטה בדבר צמצום משרתה של התובעת התקבלה על בסיס קריטריונים רלוונטיים וענייניים. כך למשל, לא היה מקום לפטר את רון, היות שהוא הושב לתפקידו הקודם, שאותו מילאה התובעת. כל זאת, במקביל להמשך ביצוע תפקידו כאחראי מקצועי בתחום עדשות המגע. משכך, ברי כי לא היתה אפשרות אחרת, אלא לפטר את התובעת מבין שלושת אנשי הצוות בתחום עדשות המגע. כל זאת, כאשר עסקינן בצוות מצומצם מאוד של מערך עדשות המגע בנתבעת, שהיה מורכב מהתובעת, אביקם ו-רון, בלבד.

נזכיר גם, כי התובעת טוענת בעצמה כי היא שמעה שרון עומד לחזור לתפקיד סוכן מן המניין. לכן, גם כאן, מדובר בדרישה להמצאת מידע שהיה ידוע היטב לתובעת, ולא ברור מדוע הוא נדרש על ידה.

נסכם איפוא ונציין, כי לא שוכנענו כי נמנע מהתובעת מידע רלוונטי כלשהו, באופן שמנע ממנה הגנה ראויה על עניינה, במהלך השימוע.

זאת ועוד, גם אם מדובר בפגם, הרי שלכל היותר מדובר בפגם מינורי, שאין בו כדי להצדיק פיצוי. ראו שוב בעניין ידיעות אחרונות, שאליו כבר הפנינו דלעיל:

"גם אם בדיעבד ניתן היה להגיע למסקנה כי היה מקום לפירוט נוסף של הטעמים שעמדו ביסוד הבחירה לפטר את העובדת, בין מלכתחילה ובין במהלך השימוע, הרי שבנסיבותיו של מקרה זה אין הדבר עולה כדי פגם המצדיק פסיקת פיצוי. שכן, לא כל פגם מצדיק פיצוי, ודאי עת הרקע לפיטורים היה ידוע ועת במכתב הפיטורים ניתנה התייחסות קונקרטיה לשאלות. ממכלול הנסיבות עולה שהטעמים לפיטורי העובדת היו ברורים ועמדו על הפרק זמן רב עוד לפני השימוע";

אשר לדו"חות המכירות של התובעת – נושא זה נידון בהרחבה במכתבים בין באות-כוח הצדדים טרם עריכת השימוע. לטענת התובעת הדו"חות לא נמסרו לה טרם השימוע, אולם הוכח על ידי הנתבעת כי הם נשלחו אליה בצורה שוטפת במהלך עבודתה. ממילא, למכירותיה של התובעת לא היה קשר לעילת פיטורי הצמצום, ולמצבה הכללי של הנתבעת, וכפי שכבר ציינו דלעיל;

נתון נוסף שהתבקש על ידי באת-כוח התובעת, במכתביה השונים טרם השימוע, היה "מסמכים ונתונים בנוגע לירידה במצב הכלכלי של החברה המחייב שינויים ארגוניים וצעדי התייעלות". הנתבעת סירבה לספק מידע זה, בטענה כי מדובר בסוד מסחרי. עמדתנו היא כדעת הנתבעת, ואיננו סבורים כי מידע שכזה היה צריך להיות מועבר לידי התובעת, וגם איננו חושבים כי הנתבעת פעלה שלא כדין כאשר סירבה להעביר מידע זה לידי ב"כ התובעת.

לטעמנו, המידע בדבר היקף מכירותיה של הנתבעת הינו בגדר סוד מסחרי ומידע סודי, שהנתבעת היתה בהחלט רשאית שלא לגלותו,

גם לא במסגרת הליך שימוע. לא בכדי, פסק לאחרונה מותב בראשות עמיתתנו, כב' השופטת דרורי, כי "הדעת נותנת כי המידע הכולל ... נתוני מכירות, נתונים פיננסיים ועוד – עונה על הגדרת סוד מסחרי כאמור בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות. מדובר במידע עסקי שאינו נחלת הכלל ואשר החברה נקטה אמצעים על מנת לשמור על סודיותו".

מעבר לכך, גם ביחס לסוגיה זאת, איננו סבורים כי אי-הצגת המידע הנ"ל, פגע בצורה כלשהי ביכולתה של התובעת להציג את עמדתה כדבעי, במהלך השימוע. זאת ועוד, אי-המצאת המסמכים המבוקשים לידי התובעת לא פגע ביכולתה של התובעת להתגונן בפני טענות הנתבעת שהועלו נגדה בהליך השימוע, שכן המסמכים שהיא ביקשה אינם רלוונטיים להגנת התובעת ולעילות הפיטורים.

לעניין זה, בעניין רון הדגיש בית הדין הארצי כי תכלית השימוע אינה הפתעת העובד ובחינת תגובתו הספונטנית לטענות נגדו, אלא שיג-ושיח אודות הטעמים בגינם נשקלת אפשרות פיטוריו תוך שניתנת לו הזדמנות הוגנת להעלות טענותיו בצורה מסודרת ומושכלת. כך נעשה במקרה שלפנינו, היות שעילות הפיטורים (המצב הכלכלי של הנתבעת) הוצגו בפני התובעת בצורה נרחבת, לפני השימוע, ואף במהלכו.

מנגד, אשר להפניית התובעת במסגרת סיכומיה להליך שנידון בבית הדין האזורי בעניין רהב, הרי שמדובר בטענה מוטעית – במקרה שנידון שם נקבע כי המעסיק לא הוכיח במהלך ההליך את ההתייעלות הנטענת (ובשונה באופן מוחלט מענייננו, וכפי שכבר נידון במהלך פסק הדין). זאת ועוד, גם לא נקבע באותו המקרה, כי היתה חובה להציג מידע כפי הנטען בענייננו, בפני העובדת/התובעת שם, במהלך השימוע.

בענייננו, נשוב ונציין, כי קשה להאמין שהתובעת לא היתה מודעת היטב לגבי ההשלכות הניכרות של מגיפת הקורונה על העולם כולו. כך גם פרטנית, באשר לירידה הניכרת בהיקף המכירות של הנתבעת כתוצאה מהמגיפה. למעשה, התובעת עצמה לא טענה אחרת מכך. לכן, אנו תמהים מדוע ולמה היא נדרשה לנתונים הגולמיים עצמם במהלך השימוע. מדובר איפוא בדרישה חסרת כל בסיס.

בהקשר הכללי (והמקרה הנוכחי הוא דוגמא טובה לכך), אף נעיר כי איננו סבורים כי יש להפוך את הליך השימוע למעין 'משפט-זוטא', שבו המעסיקה נדרשת לוותר כמעט כליל על הפרטיות העסקית שלה, במסגרת בקשות מצד העובד/ת להליכים דמויי גילוי מסמכים. האמור לעיל מקבל משנה תוקף בפיטורי התייעלות וצמצום, שלגביהם נקבע חזור ושוב כי חובת השימוע מוגבלת באופן יחסי.

לכן, נחזור ונדגיש – השאלה החשובה היא האם ניתנה לעובד/ת הזדמנות כנה ואמיתית להגן על עניינה. במקרה שלפנינו, התשובה לכך היא חיובית, במופגן ובבירור.

50. לסיכום עד כה – עילת התביעה בגין פיטורים שלא כדין, דינה להידחות במלואה, וביחס לכלל טענות התובעת. התובעת לא פוטר בשל הריונה ויציאתה לחופשת לידה, והיא גם לא פוטר בשל היותה אם. התובעת פוטר מטעמים ארגוניים ראויים ומקצועיים, ומשעה שהנתבעת נקלעה למשבר חריף בשל ירידת המכירות, שנבעה בשל מגיפת הקורונה, ושאיננה אותה לקצץ בהוצאותיה ובהיקף כוח-האדם שלה. לתובעת נערך הליך שימוע מוסדר ומובנה, שבו היא היתה מיוצגת על ידי עורכת-דינה, ובמהלכו נשמעו טענותיה בהרחבה.

51. אשר למסקנה השניה - התובעת לא הוטרדה על ידי פלוני במהלך הפגישה, ותלונתה לממונה טופלה כראוי – מקובלת עלינו במלואה טענת הנתבעת, שהוכחה אף היא כדבעי ובאמצעות עדויות מהימנות וראיות של ממש, כי התובעת לא הוטרדה מינית על ידי פלוני. נקדים ונציין, כי העדויות והראיות מעלות כי עסקין בפגישת עבודה שגרתית ורגילה, שנערכה בביתו של פלוני בשל אילוצים שנבעו מניתוח קשה ומורכב שהוא עבר כמה ימים לפני כן. בשל מצבו הרפואי והעובדה שהברך שלו היתה מגובסת, במהלך כל הפגישה פלוני ישב בזווית של 90 מעלות על ספה, מול התובעת, כשהוא לבוש בחולצה ומכנסיים קצרים, כשרגליו (ולרבות הרגל המגובסת) היו מורמות על הספה.

אשר לתובעת, היא ישיבה מולו, והם לא התקרבו פיזית האחד לשניה. התובעת אף הודתה בעדותה שפלוני לא אמר לה דבר-מה מילולי, בהקשר מיני, במהלך כל הפגישה.

הפגישה אף נערכה בחלל הפתוח של הבית (הסלון), ובת הזוג א' והסוכן אביקם נכחו בחלקה, באזורים מקורבים לאזור הפגישה.

כלל התשתית העובדתית שבנדון מראה, כי אין מדובר בסיטואציה במהלכה היתה התייחסות כלשהי לתובעת שהתמקדה במיניות שלה, ו/או של פלוני. גם אין מדובר בסיטואציה של 'הצעות חוזרות בעלות אופי מיני', כי אם בפגישה חד-פעמית במתכונת הזאת.

בסיכומו של דבר, מדובר בסיטואציה שאין ולא ניתן לראותה בכללותה, מתחילתה ועד סופה, כאירוע של "הטרדה מינית".

זאת ועוד, גם תלונתה של התובעת לנתבעת בגין האירוע הנ"ל – שזאת עילת התביעה בהקשר הקונקרטי (היות שהתובעת לא תבעה את פלוני, אישית, בגין ההטרדה הנטענת), טופלה בצורה מהירה ויעילה על ידי הממונה מיכל, שהגיעה למסקנה כי אין בה כל ממש.

להלן נסביר ונפרט כיצד הגענו למסקנתנו שבנדון.

52. הערה מקדמית – טרם הכרעה לגופו של עניין, נזכיר כי הפגישה שבה התובעת לטענתה הוטרה, נערכה ביום 17.10.2019, ואילו תלונתה הועלתה לראשונה במהלך השימוע, שנערך ביום 15.9.2020. הנתבעת טענה כי השיהוי במהלך העלאת הטענה, יש בו כדי להחליש בפני עצמו את גרסת התובעת. אנו דוחים טענה זאת במלואה (למעשה, זאת הטענה היחידה של הנתבעת שאנו דוחים). בהתאם לפסיקה, יש להחיל כללים ראייתיים ייחודיים בהערכת מהימנות של נפגעי הטרדה מינית. עמד על כך בהרחבה בית המשפט העליון בעניין דניאל, שם נקבע כי "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".

53. עם זאת, נדגיש שנפסק עוד, כי אותם כללים ייחודיים שלאורם יש לבחון את התלונה במקרה של טענה להטרדה מינית, אינם כללים גורפים שבכוחם לגבור על כל פגם בעדות ולייחס מהימנות לכל מתלוננת, אלא בכללים שנוצרו על רקע הכרה במציאות מורכבת אשר נועדו לסייע בחשיפת האמת העובדתית. ראו שוב בעניין דניאל, כדלקמן:

"בהיעדר מהימנות בסיסית לליבת גרסתו של המתלונן בעבירת מין, לא תועיל לו גם הגישה הגמישה ביותר לדיני הראיות. ... רשימת ההלכות עשויה לאפשר התגברות על מכשולים ראייתיים רבים, אשר במצב הדברים

הרגיל יעמדו לרועץ בפני עד המשמיע את גרסתו. כל זאת מותנה בכך שבית המשפט מצליח לזהות בדבריו של המתלונן גרסה מגובשת העומדת בפני עצמה. אין בכוחן של ההלכות להקנות למתלונן עדיפות אפרוירית על פני הצד השני, ולסייע ביצירת מהימנות בסיסית, יש מאין, במקום שהיא לא עולה מתוך גרסתו של המתלונן עצמו. ההלכות הראייתיות הייחודיות בעבירות מין דומות ל'ארגז כלים' המסייע לשיפוץ, לייצוב ולביצור פגמים במבנה קיים, אך לא ניתן להפוך אותן לחומרי בנייה שמהם מורכב המבנה עצמו."

54. ולגופו של עניין – לאחר שעיינו בטענות ובעמדות הצדדים, ושמענו את העדויות של כלל העדים, אנו דוחים את עילת התביעה שבנדון. שוכנענו, כי מדובר בפגישת עבודה שנערכה בביתו של פלוני בשל נסיבות שאינן בשליטתו – פציעתו הקשה. גם לשיטת התובעת, במהלך הפגישה (ולמעשה – גם במהלך כל העבודה המשותפת), פלוני לא אמר לה אמירה כלשהי בעלת קונוטציה מינית.

55. טענתה העובדתית היחידה של התובעת לגבי הפגישה, היתה שהיא ראתה את מבושיו של פלוני במהלך הפגישה, היות שהוא לבש תחתונים רופפים (ודוק – נדגיש כי גם לשיטתה של התובעת, מדובר באקט שנעשה מצד פלוני בטעות, ושהוא לא התכוון בכוונה-תחילה להראות לה את מבושיו). אולם, ברמה העובדתית הטענה לא הוכחה כלל על ידי התובעת, והיא אינה הגיונית, ואף אינה מתקבלת על ידינו. זאת, משעה שפלוני לא לבש תחתונים בפגישה, אלא מכנסי ספורט בעלי בטנה פנימית (למעשה, אפילו התובעת עצמה לא שללה, בהתחלה, כי פלוני לבש מכנסי בוקסר), ולמען הסר ספק – הוא גם לבש חולצה, והוא אף היה מכוסה בסדין במהלך כל הפגישה. לכן, אנו מסיקים וקובעים ברמה העובדתית, כי התובעת לא ראתה את מבושיו במהלך הפגישה.

56. וביתר פירוט – בהתאם לפסיקה, אמת המידה לסיווג התנהגות כהטרדה מינית היא אמת מידה אובייקטיבית, הנגזרת מטיב ההתנהגות וממכלול הנסיבות שבהן התרחשה. על כן, נתחיל ב'מבט-על' על האירוע שבנדון, ובפרטים העובדתיים השונים המרכיבים אותו. פרטים אלה ינחו אותנו ויראו לנו בסופה של הדרך, כי מדובר בסיטואציה שבכללותה, אין בה מרכיב מיני כלשהו ובאשר הוא, מא' ועד ת'. להלן הפרטים –

ראשית, מדובר בפגישה שנערכה ביום 17.10.2019, לאחר שפלוני עבר פציעה קשה ברגלו ביום 8.10.2019. כתוצאה מכך, הוא נותח בבית חולים ביום 13.10.2019, ורגלו גובסה. בהמשך הוא שוחרר מבית החולים ביום 15.10.2019.

ביחס לכך, מקובלת עלינו במלואה טענת פלוני, כי באותה העת הוא היה במצב בריאותי מורכב, בעודו כאוב ביותר, ולאחר שהכניסו לו " ... 26 קליפסים (ב)מהרגל", כהגדרתו בעדותו. הוא גם נטל משככי כאבים חזקים מאוד. פלוני אף העיד שכתוצאה מהפציעה, הוא לא יכול היה לבצע פעולות עצמאיות לבדו: " ... לא להתלבש, לא להתרחץ, ולא לעשות דבר בלי עזרה". בדומה לכך, אביקם (שנכח בחלק מהפגישה – ראו דיון בהמשך הדברים) העיד אף הוא, כי במהלך הפגישה ביניהם, פלוני היה " ... מאוד כאוב. ביקש אפילו מים. הגשתי לו. היה מאוד כאוב".

ודוק – עובדות אלה מקובלות גם על התובעת עצמה, שאישרה שפלוני היה "פצוע ומגובס", וכי הגבס היה " ... מעל הברך. בירכיים כזה. מעל הברך". היא גם אישרה שהיא ידעה במהלך הפגישה, כי יומיים בלבד לפני הפגישה, פלוני שוחרר מבית חולים אחרי תאונה קשה, ולכן הוא גם לא יכול היה להגיע למשרדים;

שנית, כלל מעשיו של פלוני במהלך הפגישה לא נעשו לשם גירוי או סיפוק מיני. התובעת אישרה בעדותה שפלוני לא אמר לה ביטוי / משפט / אמירה / מילה כלשהו/י, במהלך כל הפגישה, בעל/ת הקשר מיני. זאת ועוד, התובעת אף אישרה שהיא לא הרגישה שהייתה איזושהי כוונה מינית מצד פלוני במהלך הפגישה – "אני לא הרגשתי שהייתה איזושהי כוונה... " (מצידו של פלוני – בית הדין). יתירה מכך, כשנשאלה "אנחנו מסכימים שהוא לא אמר כלום ולא עשה שום דבר אקטיבי. נכון?", השיבה "נכון". ולבסוף, היא שבה והסכימה ש"אז זה לא דבר מיני", אך מייד תיקנה ש"לדעתי, זה קצת מיני. מאוד מביך. מאוד משפיל".

נשוב ונדגיש – גם לשיטתה של התובעת עצמה, מדובר לכל היותר באקט שנעשה מצד פלוני בטעות, ושהוא לא התכוון בכוונה-תחילה להראות לה את מבושיו (וממילא, הדבר לא קרה, כפי שציינו דלעיל, ואף נרחיב בהמשך הדברים).

ראו גם בעדות אביקם: "אני לא חוויתי... לא ראיתי שום דבר שמתייחס להטרדה מינית". על כן, ברי כי אין מדובר ב"התייחסות משפילה או מבזה

המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו", כטענת התובעת בסיכומיה, ואנו דוחים טענה זאת;

שלישית, מדובר בפגישת עבודה חשובה, שהמיקום שלה – בביתו של פלוני ולא במשרדי הנתבעת – נכפה על הגורמים השונים בשל פציעתו הלא-קלה של פלוני, כאמור לעיל, והיות שרגלו היתה חבושה ומקובעת לכל אורכה, והוא לא יכול היה לצאת לעבודה. עוד נדגיש, כי מדובר בפגישה חשובה שלא ניתן היה לדחות אותה, היות שהנתבעת עמדה בפני תערוכה משמעותית בתחום האופטיקה שאותה היא ערכה פעם בשנה לכלל לקוחותיה.

פלוני פירט בתצהירו, כי בחודש נובמבר היתה אמורה להתקיים תערוכת האופטיקה השנתית של הנתבעת, במהלכה מזמינה הנתבעת את לקוחותיה למשרדיה, מציגה להם את קולקציות המשקפיים והעדשות של השנה הבאה, וסוגרת תנאים מסחריים עם כל אחד מלקוחותיה. פלוני לא נחקר בנקודה זאת, וגרסתו שבנדון לא נסתרה על ידי התובעת.

ועוד נציין, כי אין מדובר בפגישה שהיתה יכולה להיערך בטלפון, כטענת התובעת. כפי שהסביר אביקם בעדותו: "אז לא היה זום..." (נזכיר כי מדובר בפגישה שנערכה לפני מגיפת הקורונה, בשנת 2019). עוד הוא ציין, שמדובר ב"..." שיחה שהייתה עניינית. זה לא לשיחת טלפון";

רביעית, ראייה נוספת לכך שמדובר בפגישת עבודה שגרתית, היתה החפיפה בין הפגישות של פלוני ואביקם. כך, ובעוד שהתובעת זומנה באותו היום לפגישה בין השעות 09.30 ל-10.30, אביקם זומן בין השעות 10.15 ל-11.15. ראו גם בעדות פלוני: "ש. למה בעצם זימנת את התובעת מתשע וחצי עד עשר וחצי, ואילו את אביקם מעשר ורבע, התכוונת שתהיה חפיפה ביניהם? ... כי הנושא הוא משותף בשורה התחתונה. זאת אומרת, שאם יעלו ספקות או שאלות נוספות, שצריך ללבן בין שני האנשים, יהיה אפשר לעשות את זה.... ולכן, הייתה מראש תוכנית ששניהם יהיו במקום, בשביל שאני אוכל לנהל איתם את הדיאלוג, אם יהיה צורך".

גם בנקודה זאת קיימים פערים עובדתיים בין הצדדים. אשר לתובעת, היא טענה ש"..." אני לא ראיתי אף אחד כשהייתי בבית - מהרגע שנכנסתי ועד שיצאתי". לשיטתה, היא לא ראתה בכלל, לא את אביקם, ולא את א', במהלך כל הפגישה.

מנגד, ואשר לא' – הן פלוני והן א', העידו כי א' היתה בבית במהלך הפגישה, הגם שלא בתחילתה – היות שהיא יצאה לזמן קצר לקניות, והשאירה את דלת הבית פתוחה, כדי שהתובעת תוכל להיכנס. כאשר א' חזרה מהקניות, היא בירכה את התובעת לשלום.

אומנם, בעדותו התבלבל פלוני (למעשה, רק בנקודה הזאת), והוא ציין כי א' "... הייתה כל הזמן בבית". עם זאת, איננו מוצאים ליתן משקל משמעותי לסוגיה זאת. ראשית, היות שמידד לאחר-מכן הוא הוסיף ואמר בעדותו, ש"... ואני לא יודע איפה היא (א' – בית הדין) הייתה ברגע שהתובעת נכנסת". שנית, היות שעוד בתצהירו הוא כן טען, כאמור לעיל, כי א' יצאה לקניות לזמן קצר.

אשר לאביקים – ביסוס לטענות הנתבעת לכך שאביקים נכח בבית פלוני באותו היום, ובניגוד לטענת התובעת, הינו זימון שנשלח לאביקים בדואר אלקטרוני, לקראת הפגישה עם פלוני. הזימון מבסס כדבעי את טענת הנתבעת לגבי הפגישה של אביקים עם פלוני, וגם מבסס את החפיפה בין הפגישה של התובעת עם פלוני, לבין הפגישה של אביקים עם פלוני. יצוין, כי עדי הנתבעת לא נחקרו בגין ראייה זאת.

זאת ועוד, הן פלוני והן אביקים העידו, כי היתה חפיפה בכוונה-תחילה, בין הפגישה שערך פלוני עם התובעת, לבין הפגישה שערך פלוני עם אביקים. לכן, אביקים נכח (כצופה מהצד) בחלק מהפגישה של התובעת עם פלוני. בעדותו פירט אביקים, כך: "אני הייתי השני בפגישה. כשאני הגעתי, מי שפתחה לי את הדלת זו אשתו של... לא אשתו, זוגתו של יעקב. נכנסתי, התיישבתי, ואז היא הציעה לי קפה. הלכתי איתה שנייה אחת למכונה לעשות קפה, ואז באתי ישבתי בחלל. הם המשיכו עדיין את הפגישה, ואני לא הפרעתי. ישבתי עם כוס קפה עד שהם סיימו". הוא אף פירט כי התובעת ופלוני ראו אותו.

נסכם איפוא ונציין, כי מקובלת עלינו במלואה גרסת פלוני, כי גם א' וגם אביקים נכחו בחלקים מסוימים של הפגישה בין התובעת לבין פלוני, באזורים מקורבים לפגישה. נדגיש, כי גרסה זאת נמסרה בשעתו, הן על ידי אביקים והן על ידי א', למיכל, שביררה את תלונת התובעת מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, והיא לא נסתרה בעדותם. מנגד, אנו דוחים את גרסת התובעת, כי אביקים וא' לא נכחו כלל בפגישה;

חמישית, הפגישה נערכה בסלון הפתוח של בית פלוני. התובעת אישרה בעדותה כי מדובר בסלון שהינו חלל פתוח, וכי מי שחולף בבית, בכל מיני מקומות, יכול היה לראות את פלוני ואותה יושבים בסלון.

אשר לא', היא תיארה את האופן שבו מעוצב הסלון, כך: "יש ספה. שני שולחנות עגולים ושתי כורסאות מול הספה. באותו חלל יש פינת אוכל. יש שולחן עם 8 כיסאות";

שישית, אשר לאופן הישיבה של פלוני – במהלך הפגישה ישב פלוני על הספה (בעוד שהתובעת ישיבה מולו), וכפי שהוא תיאר בעדותו: "... ב-90 מעלות, כשהגב מושען על מסעד הספה, עם כרית מיוחדת מופנית, ושני הרגליים פרושות על הספה לפניי... כל הזמן. אין לי שום יכולת לזוז", וכן "אני יושב על הספה, כשהגב שלי מושען על כרית. כשהרגל שלי ישרה ואין לי יכולת לכופף אותה".

ראו גם בעדות אביקם: "הוא ישב על הספה, עם הרגל למעלה", וכן "... הוא ישב חצי שכיבה, חצי ישיבה, רגל למעלה. במצב שהוא לא יכול להזיז אותה. אני לא יודע אם הוא לא יכול. זה היה המצב. עם קונסטרוקציה שהיא הייתה מקובעת מכל הכיוונים, וזה כך אני ראיתי אותו". אביקם אף הדגיש כי פלוני היה במנח הזה, מתחילת הפגישה ביניהם ועד הסוף (מלבד הליכה לשירותים), וכי פלוני "... ממש לא היה יכול לזוז... הוא יכל לזוז עם קביים. היה לו קביים. נדמה לי שבאיזשהו שלב הוא ירד לשירותים. זה היה בשבילי מאמץ רציני".

שביעית, אשר ללבושו של פלוני – בעדותו תיאר פלוני את האופן שבו היה לבוש בפגישה, כך: "אני לבשתי מכנסי ספורט, שיש פה חלק פנימי, וחולצת ספורט. מאחר ואני חבוש מקרסול ועד שוק עליון, אין לי יכולת ללבוש מכנסיים ארוכות. ולכן, הולבשתי על ידי בת זוגתי בבוקר. ואין לי יכולת לעשות שום דבר בעצמי בשום נושא של הלבשה והתלבשות".

אשר לאביקם, ובדומה לפלוני, הוא תיאר כי פלוני "... היה לבוש עם חולצה ומכנסיים קצרות", וש "... אני ביקשתי ממנו גם לראות את כל הקונסטרוקציה שהוא ישב בתוכה". כשנשאל "אבל היה מכוסה עם סדין לשיטתך. אז איך ראית?", השיב "אני ביקשתי לראות", וגם "כשהוא הוריד... כשהסתכלתי על הפציעה, היו מכנסיים קצרים". הוא גם הדגיש, כי פלוני היה "במכנסיים קצרות ובחולצה, סוג של טי שירט".

דברים דומים ציינה א' בתצהירה, שפירטה כי מדובר במכנסי ספורט קצרים שמגיעים עד אמצע הירך. יצוין כי א' לא נחקרה בסוגיה זאת.

אומנם, התובעת טענה כי מדובר בתחתוני בוקסר קצרים ורופפים ביותר, ולא במכנסי ספורט עם בטנה פנימית (כלומר – תחתונים שעליהם מולבשים מכנסי ספורט, כיחידה אחת). אולם, אנו מעדיפים את גרסת פלוני, מהטעמים הבאים –

הטעם הראשון – למעשה, אפילו התובעת עצמה לא שללה, בהתחלה, כי פלוני לבש מכנסי בוקסר. זאת ועוד, גם בעדותה לפנינו היא אמרה ש"אני לא התמקדתי בזה, כי זה לא נעים. זה היה משפיל וגם קפאתי במקום. ניסיתי להתרכז רק בפנים שלו". כלומר, היא התרכזה בראש ובראשונה בהסתכלות על פניו של פלוני, ולכן בהחלט יכול להיות שהיא התבלבלה;

הטעם השני – גרסתו של פלוני היתה אמינה ורציפה (בנקודה ספציפית זאת, ובכלל), והיא לא נסתרה כלל על ידי התובעת;

הטעם השלישי – מדובר בגרסה שנמסרה על ידי פלוני עוד לפני ההליך. תחילה, עוד במסגרת השימוע, ולאחר-מכן – גם לממונה על החוק למניעת הטרדה מינית, מיכל. ודוק – מייד לאחר שהתובעת העלתה לראשונה במהלך השימוע כי פלוני הטריד אותה מינית, ואמרה שהוא ישב בפגישה ב"תחתונים", הגיב פלוני ללא היסוס ובאופן נחרץ, כך: "לא. עם מכנסיים קצרות". כמו כן, הוא אמר ש"... ישבתי עם מכנסיים קצרים כי הייתי עם רגל שבורה". לשיטתנו, אותה תגובה מיידית ואותנטית, מחזקת כשלעצמה את גרסת פלוני בעניין זה;

הטעם הרביעי – עדותו נתמכה גם על ידי א' וגם על ידי אביקם, וגם גרסתם לא נסתרה על ידי התובעת.

ועוד נעיר, ולמען הסר ספק, כי איננו מתעלמים מכך שא' היא בת-הזוג של פלוני, וככזאת יש לה אינטרס ברור ומובהק להעיד בטובתו. גם איננו מתעלמים מכך שאביקם הינו עובד (במעמד פרילנסר) בנתבעת, וכי במסגרת תפקידו הוא כפוף לפלוני. עם זאת, אין בעובדות אלה בפני עצמן, כדי להכתיר את עדותם ככזאת שהיא חסרת בסיס, ביחד או לחוד. על כן, אם עדויות אלה משתלבות במארג הראייתי שנפרס בפנינו, ברי כי יש לקבלן.

אנו מסכמים איפוא וקובעים, כי פלוני היה לבוש במכנסי ספורט במהלך הפגישה, ולא בתחתונים – כפי שטענה התובעת;

שמינית, עוד הדגיש פלוני בעדותו, כי במהלך כל הפגישה הוא היה מכוסה בסדין: "כל הפגישות הייתי מכוסה בסדין. זה מצב שהוא לא נוח מבחינתי לשבת מול אנשים, שבו אני לא במיטבי, ולכן אני מכוסה בסדין", וגם "... שאני לא הייתי בשום שלב ללא סדין", וכן "הייתי כל התקופה הזאתי מכוסה בסדין".

ראו גם בעדות אביקם: "... והיה לו סדין כזה, שהוא כיסה את החלק, את הגוף".

גם בנקודה הנוכחית קיימים פערים עובדתיים בין הצדדים, והתובעת הכחישה מכל וכל שפלוני היה מכוסה בסדין. אולם, גם כאן אנו דוחים את גרסתה ומעדיפים את גרסת פלוני. גם בסוגיה זו – גרסתו של פלוני היתה מהימנה; גרסתו של פלוני לא נסתרה כלל על ידי הנתבעת; גרסתו של פלוני צוינה בשעתו לפני מיכל; גרסתו של פלוני נתמכה על ידי אביקם.

57.לסיכום עד כה – נתחיל תחילה את הסיכום של החלק הנוכחי בעובדות שהוכחו עד כה, ושאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים, לגבי מהלך הפגישה:

-במהלך הפגישה פלוני היה פצוע, חבול וכואב, ומגובס כמעט לאורך כל הרגל, ולאחר פציעה קשה שאירעה לו מספר ימים לפני הפגישה. פלוני אף שוחרר מבית החולים רק יומיים לפני כן, אחרי שעבר ניתוח קשה ומורכב. הוא גם נטל משככי כאבים חזקים;

-פלוני לא ציין אמירה כלשהי כלפי התובעת בעלת הקשר מיני;

-במהלך הפגישה עצמה, התובעת לא הרגישה שהיתה איזושהי כוונה מינית מצד פלוני: "אני לא הרגשתי שהייתה איזושהי כוונה...". זאת ועוד, גם התובעת אינה טוענת כי פלוני הראה לה את מבושי בכוונה תחילה;

-מדובר בפגישת עבודה חשובה והכרחית, שלא היתה יכולה להיערך בטלפון ו/או בזום, שנערכה בסלון הפתוח של הבית. גם אין מדובר בשיטת עבודה רגילה בנתבעת, או אצל פלוני פרטנית, כי אם בסיטואציה נקודתית שנכפתה על פלוני בשל פציעתו;

-הפגישה נערכה בעת שפלוני ישב על הספה, וכאשר שתי רגליו (כולל רגלו המגובסת) מיושרות על הספה, וכאשר התובעת ישבה מולו. השניים לא נגעו או התקרבו האחד לשניה.

58. כלל העובדות האלה, שמקובלות על התובעת עצמה (בין אם מפאת הסכמתה המפורשת, ובין אם מפאת היעדר התייחסות לסוגיות אלה), מלמדות כי אין מדובר בסיטואציה בעלת הקשר מיני כלשהו. לאור כלל האמור לעיל עד כה, ומשעה שדחינו את טענות התובעת לגבי הפגישה, במלואן, הרי שהיה מקום לדחות כבר עתה את הטענה כי פלוני הטריד מינית את התובעת במהלך הפגישה. מסקנתנו דלעיל מתחזקת ביתר שאת, כאשר נוסף כעת שלוש מסקנות עובדתיות, שגם אליהן כבר הגענו במהלך הדיון דלעיל:

-בניגוד לטענת התובעת, היא לא היתה לבד בבית פלוני במהלך הפגישה, וגם א' וגם אביקם נכחו בחלק מהפגישה, באזור מקורב (אביקם היה קרוב יותר, היות שהוא צפה מהצד בחלק מהפגישה, וא' נכחה בחלל הבית, והכינה קפה לאביקם במטבח, שצמוד לסלון הבית);

-בניגוד לטענת התובעת, פלוני לבש מכנסיים עם בטנה פנימית, ולא תחתונים;

-בניגוד לטענת התובעת, פלוני היה מכוסה במהלך כל הפגישה בסדין. לכן, היא לא היתה יכולה לראות את מבושיו של פלוני.

59. בסיכומו של דבר, הקשר הדברים ומכלול נסיבות העניין שוללים קשר כלשהו לחוק למניעת הטרדה מינית, ואין מדובר ב"מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין", כטענת התובעת, וזאת משעה שאין עסקינן במעשה כלשהו שנעשה "לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים". למעשה, הסיטואציה רחוקה מכך, הרחק הלאה. תחילה, במישור העובדתי, נשוב ונדגיש כי אין מדובר בסיטואציה בעלת אופי מיני כלשהו. לאחר מכן, במישור הנפשי, קשה להאמין (ואף הוכחש מכל וכל על ידי פלוני), כי מי שנפצע באופן לא קל, ועבר ניתוח מורכב ומסובך כמה ימים לפני כן, ואף לוקח תרופות חזקות לשיכוך כאבים, יטריד בכוונה תחילה את התובעת במצבו באותה העת. כל זאת, בעודו כאוב ביותר, ומגובס עד מעל לברך. כך גם מצידה של התובעת, שהעידה ש"אני לא הרגשתי שהייתה איזושהי כוונה..." (מצידו של פלוני).

60. יפים לענייננו גם הדברים שציינה מיכל בעת עדותה, שבחנה את המקרה לאחר הגשת התלונה אליה, והסיקה לגביו, כך: "אנחנו מדברים על סיטואציה שבה אדם עבר ניתוח מורכב, היה מגובס ברגלו עד החלק העליון.

יומיים שלושה אחרי ניתוח מורכב ופציעה. שבעצם קיים פגישות עבודה, דקה לפני החג. לקראת תערוכה מאוד גדולה, שהייתה צריכה להתקיים ואני לא מצאתי לנכון שהיה שם משהו מעבר לזה". כאמור לעיל, גם היא (פרטנית) וגם הנתבעת (כללית) לא ראו את הפגישה כסיטואציה שבה הוטרה התובעת, ולטעמנו – בצדק. זאת ועוד, לפי הפסיקה יש לבחון "טיבו של המעשה, על רקע ההקשר שבוצע בו ומכלול נסיבות העניין". במקרה שלפנינו, ההקשר הכללי – כלל מעשיו של פלוני במהלך הפגישה, והאופן שבו הוא היה ישוב ולבוש – לא נעשו כדי לגרום לעצמו גירוי ו/או סיפוק מיני, וגם שלא כדי לבזות את התובעת.

61. ראוי גם להעיר, כי אף בפסיקת בית המשפט העליון בעניין בן אשר שכבר צוטטה דלעיל, נקבע כך: "לא כל התנהגות או התבטאות בעלת אופי מיני, אפילו יש בה מידה של גסות, והיא גורמת מבוכה או מעוררת מורת רוח, תיחשב הטרדה מינית. אפשר שהתנהגות תהיה ראויה לגנאי, אך לא תגיע כדי עבירת משמעת. יש פגיעה שראויה לתגובה, אך לא לתלונה. פגיעה קלה, במיוחד אם היא בגדר תקרית בודדת, אינה בהכרח הטרדה. לא כל מידה של הטרדה, ואף לא כל פגיעה בכבוד, אפילו היא פגיעה שולית, ייחשבו הטרדה". ודוק – האמור לעיל נאמר מעבר לנדרש, היות שאין מדובר בענייננו ב"התנהגות בעלת אופי מיני" כלשהו.

62. לשלמות הדיון, נבהיר ונדגיש כי סיטואציה שבה ממונה במקום העבודה עורך פגישות עבודה בביתו, ניתן לסבור כי היא אינה מקובלת, וייתכן שהיא גם אינה ראויה, באופן רגיל ומקובל. שהרי, עובד/ת שמוזמנת לבית האחראי/ת מתקשה לסרב להזמנה שכזאת. מדובר גם בסיטואציה שיכולה לגרום למבוכה לעובדים שמגיעים לבית של הממונה. עם זאת, איננו סבורים כי במקרה הנכחי והספציפי נפל פגם בשיקול דעתו של פלוני, בעריכת הפגישה שבנדון. כל זאת, בהתחשב בנסיבות הייחודיות והמצטברות שהוכחו במקרה זה – פציעתו הקשה של פלוני; התערוכה החשובה שהיתה אמורה להיערך ללקוחות הנתבעת; הצורך שלא נסתר בעריכת פגישה פרונטלית, שבה ינכחו (בחפיפה מסוימת) גם התובעת וגם אביקם; מדובר בתקופה שטרם מגיפת הקורונה, שהביאה לחיינו תוכנות לניהול ישיבות מרחוק (כגון "זום"); תום-ליבו של פלוני, שלא הופרך כלל במהלך ההליך; וכן הפערים העובדתיים שמצאנו בין גרסת הצדדים, בעודנו מעדיפים במלואה את גרסת הנתבעת ביחס לאופן קרות האירועים.

63. תביעתה של התובעת כנגד הנתבעת בגין הפרת חובות מעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית – טרם דיון לגופו של עניין, יש לבחון מהי משמעות דחיית טענותיה של התובעת כנגד פלוני. קרי – האם במקרה שבו כלל לא הוכח שהיתה הטרדה מינית, עדיין ניתן לחייב את הנתבעת בגין הפרה נטענת של חובותיה לפי החוק. שאלה זו הגיעה לפתחו של בית הדין הארצי בעניין אלמונית. באותו מקרה נקבע, כי לא הוכחה הטרדה מינית, ונשאלה השאלה האם למרות זאת, עומדת למתלוננת עילת תביעה כנגד המעסיק מכוח סעיף 7(ג) לחוק, שהוא הסעיף בחוק שבגינו ניתן לחייב מעסיק בגין הפרת חובותיו לפי החוק ("מעסיק שלא מילא את חובותיו... יהיה אחראי לעוולה אזרחית").

64. בפסק דינו, ציין כב' השופט איטח (כתוארו אז) כי על פי לשונו של סעיף זה, מדובר בהטלת אחריות "גם על המעסיק" בגין מעשה של הטרדה מינית שביצע אחר, שהוא עובד המעסיק או ממונה מטעמו. זאת, במקרה שבו המעסיק לא עמד בחובותיו לפי החוק. בפסק דינו הוא קבע, כדלקמן:

"ברי כי לשם הטלת אחריות שכזו על מעסיק, יש להוכיח כי אותו 'אחר' – עובדו או ממונה מטעמו, ביצע עוולה של הטרדה מינית או התנכלות... בענייננו – משנקבע על ידי בית הדין האזורי כי המשיב לא ביצע הטרדה מינית או התנכלות, ומשהמערערת חזרה בה מערעורה ביחס למשיב, ממילא לסעיף 7(ג) לחוק אין כל נפקות לעניין אחריות החברה. האפשרות העקרונית להטיל על החברה אחריות לפי סעיף 7(ג) לחוק בגין עוולה על פי סעיף 6 לחוק (או לפי סעיף 7 לחוק השוויון) שביצע המשיב לא מסייעת בדבר במצב שבו נקבע כי המשיב כלל לא ביצע עוולה."

65. עם זאת, נפסק עוד, כי העובדה שלא ניתן להטיל אחריות על מעסיק מכוח סעיף 7(ג) לחוק, אין משמעה כי תובעת/ יוותר ללא סעד, כפי שהבהיר כב' השופט איטח, כדלקמן:

"מהאמור לעיל אין להבין כי תובע יוותר ללא סעד במקרה שבו הוכיח כי המעסיק הפר חובותיו מכוח החוק והתקנות, אך לא עלה בידו להוכיח טענתו להטרדה מינית או התנכלות או פגיעה לפי סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הפרת חובות המעסיק על פי החוק והתקנות עשויה להוות הפרה של נורמות אחרות החלות על המעסיק. 'ארגז הכלים' המשפטי מחזיק כלים נאותים על מנת להתמודד עם מקרה כאמור – למשל, יכול ותעלה טענה

להפרת הסכם עבודה, לרבות חובת תום הלב; הפרת חובה חקוקה; הפרת חובת הנאמנות וכיוצ"ב."

66. במקרה שלפנינו, התובעת לא נקבה בכל מקור נורמטיבי אחר, מלבד הפניה להוראות החוק עצמו, ותו לא. למעשה, די היה בכך כדי לדחות את תביעת התובעת כנגד הנתבעת, כבר עתה, וללא דיון במעשיה של מיכל, הממונה מטעם הנתבעת ביחס לחוק למניעת הטרדה מינית. עם זאת, והיות שבפנינו כבר נשמעו עדויות והוגשו ראיות ביחס לסוגיה זאת, נדון כעת בתביעתה של התובעת כנגד הנתבעת, גם לגופו של עניין. נבהיר כבר עתה, כי לשיטתנו, אין כל ממש גם בטענות הנוכחיות של התובעת. זאת, משעה שהליך הבדיקה של תלונת התובעת נערך בצורה ראויה על ידי הנתבעת. להלן נפרט את הבסיס למסקנה זאת.

67. כזכור, התובעת טענה כי הנתבעת ערכה בדיקה לקונית של תלונתה כנגד פלוני, לא ירדה לשורש התלונה, ולא שמרה על סביבת עבודה בטוחה עבורה. לא מצאנו ממש בטענות אלה, ואנו דוחים אותן. מתצהירה ועדותה לפנינו של מיכל, הממונה בנתבעת על החוק למניעת הטרדה מינית, עלו העובדות הבאות, כדלקמן–

באופן כללי -

-מיכל עובדת בקבוצת אירוקה, שהיא בעלי הנתבעת, ומשמשת כממונה בכלל הקבוצה;

-היא קיבלה הכשרה לתפקידה כממונה, טרם התחלת התפקיד, במרכז לנפגעות פגיעה מינית בירושלים;

-היא מבינה שתפקידה תלוי באי-תלות במעסיקה, והוא אינו אמור להיעשות בשיתוף פעולה עם המעסיקה, אלא באופן עצמאי;

-היא רואה את תפקידה, כך: "החובה שלי כאחראית היא בעצם לקבל את הפנייה, לטפל בה במהירות האפשרית, תוך שמירה על דיסקרטיות של שני הצדדים, ככל שניתן, ובעצם להעביר בסופו של דבר את הסיכום ואת ההמלצות למעסיק", וכן "החובה שלי היא לשמור על שני הצדדים ככל שניתן, כשבעצם לא תהיה חשיפה לאנשים אחרים שהם לא שותפים או לקחו חלק בתוך הסיטואציה, והמידע לא יצא החוצה לאף אחד מהחברה";

באופן פרטני - אופן בדיקת התלונה -

-אין לה תקשורת ביום-יום עם פלוני, במהלך העבודה;

-בירור התלונה נעשה בעיקר טלפונית, היות ש"... אנחנו מדברים על תקופה שבה היינו בהמון סגרים, כשאני בדיוק הייתי בבידוד, שהיה עתיד להסתיים משהו כמו שבוע מהפנייה שאני קיבלתי מרננה. וכדי לטפל באירוע בעצם במהירות האפשרית ומתוך כורח המציאות של הקורונה, היא התקיימה בשיחות טלפוניות", וכן "המשמעות של קיום שיחה פרונטלית בסיטואציה הזו היה לחכות כמעט כשבוע, בתוך תקופה של קורונה. כשאני הייתי בבידוד. מתוך מחשבה שהיה ובתוך תקופת הבידוד הזו, אני גם אמצא חיובית לקורונה, מה שבפועל קרה. .. היינו מחכים עוד שבועיים לטיפול במקרה, כדי לטפל בו";

-העובדה שהתובעת היתה מועמדת לפיטורים, לא היתה רלוונטית כלל עבור מיכל בעת עריכת הבירור. כשנשאלה בעדותה האם היא ידעה על עובדה זאת היא השיבה בחיוב, אך גם ציינה, במקביל, "מה זה משנה?";

-חומרי הבירור שהיא ערכה, לרבות שני סיכומי השיחות – הסיכום הראשוני, וסיכום נוסף שנעשה לאחר תיקונים (מינוריים) שביקשה התובעת לערוך – לא נמסרו לידי הנתבעת ב'זמן-אמת' ובעת עריכת הבירור, או לאחריו. כל זאת, בניגוד לטענת התובעת. חומרים אלה נמסרו לנתבעת רק לאחר הגשת התביעה, כדי להתגונן מפני טענות התובעת. כשנשאלה שוב, הדגישה מיכל ש"בזמן תהליך הבירור, לא הועבר שום מידע. המידע שהועבר היה כשנפתח ההליך המשפטי, והתבקשתי להעביר את פרטי הסיכום";

-אשר להסברים שהיא נתנה לתובעת על התהליך, הדגישה מיכל כי "לגבי התהליך שהיא הולכת לעבור מולי, מה שהסברתי לה - זה שבועם אנחנו נקיים שיחה שבה בעצם בשלב ראשון, היא תשתף אותי במה שקרה. שלאחריו, אני אקיים שיחה עם הנילון ועם אנשים רלוונטים שאני אחליט בהתאם לשיחה. שרלוונטי לקחת מהם איזושהי עדות. שהיא יכולה כל רגע נתון לגשת למשטרה להגיש תלונה באופן עצמאי. ושבהקדם האפשרי אני אחזור אליה לאחר הליך הבירור. עם סיכום של האירוע";

-לגבי משך הזמן שבו נבדקה התלונה – "אם אני זוכרת נכון, זה היה עניין של כמה ימים. עם התובעת דיברתי ביום שבו קיבלתי את

הפנייה... שיחה ראשונה הייתה ביום שבו קיבלתי את הפנייה.
והשיחה השנייה הייתה יום למחרת";

באופן פרטני - הממצאים שעלו בבדיקתה של מיכל -

אשר להבדלים בין הגרסה של התובעת לגרסה של פלוני – בעוד שהתובעת ציינה שפלוני לבש תחתונים, פלוני וא' ציינו שהוא לבש מכנסי ספורט קצרים; בעוד שהתובעת ציינה כי היא היתה לבד עם פלוני לאורך כל הפגישה, פלוני וא' ציינו שלקראת סוף הפגישה נכח בה "סוכן נוסף" (אביקם), וגם א' נכחה בחלק מהפגישה.

נוסף לכך, מיכל ציינה בעדותה כי פלוני היה מכוסה במהלך הפגישה בשמיכה. יצוין כי בנקודה זו (ולמעשה זאת הנקודה המהותית היחידה) התבלבלה מיכל, היות שבסיכום שהיא ערכה, צוין כי פלוני היה מכוסה בסדין. נדגיש, שזאת גם המסקנה שאלינו הגענו גם אנו, בחלק הקודם של פסק הדין. משכך, ברי כי קביעתה הראשונית של מיכל, הינה הקביעה הנכונה;

אשר לנסיבות שגרמו לפלוני לערוך את הפגישה בביתו, הרי ש"..." זה היה בהתאם לנסיבות פציעתו. שלא אפשרו לו להתנהל אחרת. כלומר, לבישת מכנסיים קצרים במעמד הפגישה נבעה מהפציעה והחבישה לרגלו";

לאחר שהיא ערכה את הבירור, הגיעה מיכל למסקנה הבאה:
"בהתאם לעדויות שגביתי, ולשיחה שלי עם התובעת ועם יעקב, ובהתאם להגדרות ולקריטריונים בחוק, לא מצאתי שהסיטואציה עומדת בתקנות של הטרדה מינית".

כשנשאלה "את חושבת שזה ראוי לערוך פגישות בבית הבוס, כשמדובר בעובדת ובעל מרות?", השיבה "אני חושבת שכשלא מדובר בשיטת עבודה קבועה, והיא מכורח סיטואציה נקודתית, זה אפשרי.... במיוחד כשלאורך כל אותו היום, היו פגישות אחת אחרי השנייה ברצף, עם כל העובדים שתחת תחום האחריות שלו".

מיכל הדגישה עוד, כי "עד כמה שאני יודעת, לפי ההכשרה שאני עברתי, התקנות למניעת עבירה מינית מדברות בעצם על התייחסויות מבזות, או-קיי, הצעות חוזרות ונשנות, מעשים מגונים,

ואני לא מצאתי, יש עוד ברשימה מן הסתם, אני לא מצאתי שזה עונה על אף אחד מהקריטריונים האלה".

68. לסיכום עד כה – בדיקתה של מיכל היתה יסודית ורצינית, ונעשתה בצורה המיטבית ביותר שניתן היה לעשותה. לכן, דין טענותיה של התובעת ביחס לאופן בדיקתה ומסקנותיה של מיכל, להידחות במלואן. להלן התייחסות נוספת לטענות התובעת ביחס לבדיקת מיכל –

-איננו מוצאים ליתן כל משקל לטענות התובעת, לכך שהבירור מולה נעשה באמצעות הטלפון והדואר האלקטרוני. זאת, משעה שמדובר בנסיבות יוצאות-דופן, שבהן מיכל היתה בבידוד בשל מגיפת הקורונה. ממילא, התובעת לא מחתה בשעתו כנגד אופן עריכת הבירור. זאת ועוד, גם לא שוכנענו כי אופן עריכת הבירור על ידי מיכל, פגע בצורה כלשהי בכבודה של התובעת, ו/או ביכולת של מיכל לערוך בדיקה ראויה ומקיפה של טענות התובעת;

-עוד טוענת התובעת, כי קיים פגם בכך שמיכל לא שאלה את פלוני האם מכנסיו היו רפויים או לא. גם טענה זו דינה להידחות. שהרי, מיכל ממילא לא קיבלה את טענותיה של התובעת כי פלוני היה לבוש בתחתונים. היא גם ציטטה בתלונתה את גרסת א', לכך שפלוני "ישב רוב שעות היום על הספה מכוסה בסדין".

-בסיכומיה הוסיפה התובעת וטענה, כי מיכל בחרה שלא לשאול את אביקם ו/או א' כל שאלה ביחס למה שפלוני לבש ו/או אם היה סדין. כפי שנראה כעת, מדובר בטענה עובדתית שגויה.

-תחילה, בסיכום הבירור כתוב כי מיכל שוחחה עם אביקם, שאמר לה שהוא "... זוכר שיעקב שכב על הספה עם רגליים ישרות חבוש כולו כשהוא לבוש בבגדי ספורט קצרים, הוא לא זכר במדויק באיזה סוג מכנסיים מדובר אך ציין כי הוא היה לבוש במלואו ושהוא נראה כאוב וסובל".

-אשר לא', היא אמרה למיכל "... שבאותם ימים בעקבות החבישה הארוכה שהיתה על כל רגלו של יעקב הוא הולבש בכל בוקר בחולצת ספורט קצרה ובמכנסיים קצרים של נייקי ושכב רוב שעות היום על הספה מכוסה בסדין".

אנו דוחים את טענת התובעת ביחס ל'ציר הזמנים', ומשעה שהתלונה שלה הוגשה ביום 16.9.2020 ונדחתה שבוע לאחר-מכן, ביום 23.9.2020. לשיטת התובעת, לוח הזמנים מעיד כי מדובר בבדיקה זריזה, חפזת ושטחית.

איננו מקבלים דברים אלה. נדגיש, כי מדובר בבדיקה מכוח הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, אשר מטיל על מעסיקים את האחריות לטיפול בתלונות שמקורן בהטרדה מינית או בהתנכלות. בכלל זה, סעיף 7(א)(1) קובע כי על מעסיק "לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה", וסעיף 7(א)(2) ממשיך וקובע כי מעסיק נדרש "לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם...".

בתקנות למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 נקבעו הוראות ביחס לאופן שבו תבורר תלונת הטרדה מינית. בין היתר, תקנה 6 לתקנות קובעת כי על האחראי "לשמוע את המתלונן, את הנילון ואת העדים אם ישנם ולבדוק על מידע שהגיע אליו בעניין התלונה". עוד נקבע, כי על הבירור להיעשות ביעילות וללא דיחוי, תוך הגנה על פרטיותם של הנוגעים בדבר. בתום הבירור על האחראית להגיש למעסיק סיכום בכתב ובו המלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה.

סקירת מעשיה של מיכל מעלה כי היא אכן פעלה כך, כמצוות המחוקק. שהרי, תלונתה של התובעת אכן בוררה ביעילות וללא דיחוי. ודוק – מעבר להפנייה לטווח הזמנים בפני עצמו, ותו לא, התובעת לא הצביעה על עד/ה כלשהו/י, שהיה על מיכל לערוך עימו שיחה, והדבר לא נעשה. התובעת גם לא הצביעה על בירור נוסף שהיה על מיכל לעשותו, ושלא נעשה על ידה.

נדגיש, כי בסופו של דבר, מיכל אכן דיברה עם האנשים שנכחו במהלך הפגישה, או חלקה – התובעת, פלוני, אביקם וא', ושמעה מהם לגבי גרסתם המלאה והמקיפה לאירוע. מדובר גם באירוע מוגבל ומתוחם, הן בזמן והן במקום, וגם מבחינת המספר המצומצם של האנשים שנכחו בו. על כן, ובהתחשב בכלל אלה, איננו מוצאים לקבל את טענות התובעת ביחס לאופן עריכת הבירור;

-ולבסוף, נשוב ונציין כי לא הוכח באופן כלשהו כי היותה של התובעת מועמדת לפיטורים, היווה שיקול כלשהו בהמלצותיה של מיכל לדחות את תלונת התובעת, המלצה שאומצה על ידי הנתבעת.

69. בפסק דין שניתן לאחרונה על ידי בית הדין הארצי, בעניינה של אוניברסיטת חיפה, נקבע כי יש לדחות את הטענה כי המעסיק התמהמה בבירור תלונות העובדת לפי החוק למניעת הטרדה מינית. נקבע, כי הגם שמדובר בפרק זמן של 11 חודשים, הרי שיש לבחון את ההקשר בו אירעו הדברים. משכך, נקבע על ידי כב' הנשיאה וירט-ליבנה, כי פרק הזמן שבו נערכת הבדיקה, כשלעצמו, לא יעמוד לרועץ, ואין בו כדי להביא בהכרח למסקנה כי נפל פגם בהתנהלות המעסיק, כאשר פעל בבירור התלונה.

70. כך הוא הנכון גם בענייננו, וכאשר מדובר בתלונה שבוררה לפי הנטען בפרק זמן 'קצר מדי'. אולם, ההפך הוא הנכון, שכן הנתבעת, וגם מיכל, פעלו לפי הנחייתו המפורשת של החוק, כאמור לעיל. מעבר לכך, המסר העולה מפסיקת בית הדין הארצי הוא כי אין להתמקד בציר הזמנים בפני עצמו, כנתון בלבדי. לכן, יש לבחון אילו פעולות נעשו, לגופו של עניין. במקרה שלפנינו, מצאנו כי התלונה של התובעת נבדקה לעומק, וכי מיכל עשתה את המיטב והמירב כדי לברר את תלונתה כנגד פלוני ביסודיות.

71. אשר להתערבות בית הדין בהמלצות הממונה לטיפול בתלונות על הטרדות מיניות, בפסיקה הודגש כי ביקורת על הליכי הבירור הפנימיים שביצעה האחראית אינה דומה להליך ערעור במסגרתו נבחנת ההחלטה עצמה, אלא היא דומה יותר לערעור מנהלי, במסגרתו נבחן אופן הפעלת שיקול הדעת של המעסיקה. על מנת לבחון הפעלת שיקול דעת זה, נדרש כי דו"ח האחראית יפרט את הצעדים שבהם היא נקטה, העובדות שנגלו לה בעקבות צעדים אלה, וכיצד מסקנותיה נשענות על עובדות אלה. כך אכן נעשה במקרה זה, ובדין נעשה. לא מצאנו כי יש מקום כלשהו להתערב בשיקול דעתה של מיכל.

10.1 סוף דבר

72. לסיכום – לאור כל האמור לעיל, תביעתה של התובעת נדחית במלואה, ולגבי כלל טענות ורכיבי התביעה.

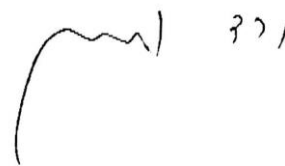
73. הוצאות – התובעת תישא בהוצאות הנתבעת ובשכר טרחת באי-כוחה בסך של 7,000 ₪, שישולמו תוך 30 ימים מהיום.

74. ערעור – ניתן להגיש ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 ימים מיום קבלתו.

ניתן היום, ל' שבט תשפ"ג (21 פברואר 2023), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.



מר יוסף לוי
נציג ציבור (מעסיקים)



גב' ורד קאופמן
נציגת ציבור (עובדים)

טל גולן
שופט