



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25
ע"ע 42874-04-25

ניתן ביום 05 אוגוסט 2026

המערער בע"ע 38468-04-25

פלוני

והמשיב ב-ע"ע 42874-04-25

-

פלונית

המערער ב-ע"ע 42874-04-25
והמשיבה בע"ע 38468-0425

לפני: השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר, השופט דורי ספיבק
נציג ציבור (עובדים) מר שמואל ויסמן, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

ב"כ המערער – עו"ד גיא פלנטר
ב"כ המשיבה – עו"ד רוני אלוני סדובניק

החלטה כ"ב אב תשפ"ו, 05/08/2026
תיק 38468-04-25
שופט דורי ספיבק

בכוונת בית-הדין לפרסם את פסק הדין בנוסח שבו נחתם, דהיינו ללא ציון שמות הצדדים.

השופט דורי ספיבק

1. לפנינו שני עובדים, אופירה דגן-טוכמכר ונציג הציבור מר אליחי אליגון; סעי"ש 25972-02-22 (השופטת

החלטה ל"ב אב תשפ"ו, 13/08/2026
תיק 42874-04-25
שופט דורי ספיבק

תשומת לב המערערת לכך שחלף המועד להגשת תגובה מטעמה לעניין פרסום פסק הדין, בהתאם להחלטה מיום 5.8.26. לפנינו משורת הדין ובהינתן פגרת הקיץ שאנו מצויים בעיצומה, ניתנת בזה למערערת ארכה להגשת תגובתה עד ליום 27.8.26. ככל שלא תוגש תגובה מטעמה עד סוף המועד האמור, אניח כי אין הוא מתנגדת לפרסום במתכונת המוצעת, דהיינו ללא ציון שמות הצדדים.

חמורה – וכן לפצותה על כך שהתנכל לה בעקבות הגשת תלונתה על הטרדה מינית.

החלטה י"ז אלול תשפ"ו, 30/08/2026
תיק 38468-04-25
שופט דורי ספיבק

*** נחתם דיגיטלית ***

2. המערערת, אופירה דגן-טוכמכר, נציגת ציבור (עובדים) מר שמואל ויסמן, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז, בהמשך להחלטות מיום 5.8.26 ומיום 13.8.26, ומשלא הוגשה כל תגובה מצד המערערת, הריני לוקח בזה את פסק הדין לפרסום בנוסח שבו נחתם, דהיינו ללא ציון שמות הצדדים.

בתחום הסייבר (להלן – החברה). החברה הוקמה כשנתיים קודם לאירועים

- 1 מתוך 32

*** נחתם דיגיטלית ***



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

ניתן ביום 05 אוגוסט 2026

המערער בע"ע 38468-04-25

פלוני

והמשיב ב-ע"ע 42874-04-25

-

פלונית

המערערת ב-ע"ע 42874-04-25

והמשיבה בע"ע 38468-0425

לפני: השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר, השופט דורי ספיבק
נציג ציבור (עובדים) מר שמואל ויסמן, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

ב"כ המערער – עו"ד גיא פלנטר
ב"כ המשיבה – עו"ד רוני אלוני סדובניק

פסק דין

השופט דורי ספיבק:

1. לפנינו שני ערעורים על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופטת אופירה דגן-טוכמכר ונציג הציבור מר אליחי אליגון; סע"ש 25972-02-22) שקיבל באופן חלקי ביותר תביעה לפיצוי לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן – **החוק למניעת הטרדה מינית או החוק**), שהגישה המשיבה (להלן – **פלונית**) כנגד המערער (להלן – **המנהל**).
בפסק הדין נקבע כי על המנהל לפצות את פלונית בסך ₪ 50,000 בגין הטרדה מינית כלפיה – נציין כבר עתה כי תביעת פלונית כומתה בסך ₪ 2,400,000 "בצירוף סכום שייקבע בגין הנזק שנגרם לתובעת כתוצאה מחבלה נפשית חמורה" – וכן לפצותה על כך שהתנכל לה בעקבות הגשת תלונתה על הטרדה מינית, וזאת בסך של 50,000 ₪ נוספים.

הרקע העובדתי

2. המנהל היה אחד ממייסדיה של חברת הזנק (סטארטאפ) ישראלית שעסקה בתחום הסייבר (להלן – **החברה**). החברה הוקמה כשנתיים קודם לאירועים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

העומדים במרכז הליך זה, שהתרחשו במחצית הראשונה של שנת 2021. עוד קודם לאותם אירועים נרכשה החברה על ידי חברה אמריקאית, ובתקופה הרלוונטית להליך שבפנינו הועסקו על ידה כ-45 עובדים, מתוכם כשלושים בישראל. להשלמת התמונה נציין כי החברה נסגרה במהלך שנת 2022, וכל עובדיה פוטרו.

3. בתקופה הרלוונטית שימש המנהל, שהיה אחד ממייסדי החברה, כמנהל מרכז הפיתוח של החברה בישראל. פלונית החלה לעבוד בחברה ביום 14.2.21 בתפקיד מנהלת משאבי אנוש, בכפיפות ישירה למנהל. באותה התקופה היתה החברה בצמיחה מאסיבית, כך שנדרשה, מיד עם תחילת עבודתה של פלונית, עבודה צמודה בין השניים, על מנת לדייק את החיפושים למשרות הפנויות השונות. ואכן, אין מחלוקת כי מראשית עבודתם המשותפת עבדו השניים בצמידות, ובכלל זה קיימו פגישות עבודה ארוכות, ונדרשו לשיחות עבודה ארוכות, הן טלפוניות והן במסרונים.

4. ביום 1.4.21, דהיינו כחודש וחצי בלבד לאחר תחילת עבודתה, עדכן המנהל במסרון את קודמתה בתפקיד ומי שעזרה בגיוסה לתפקיד כי **"בצער רב אני מעדכן אותך שלא הולך טוב עם [פלונית]. ממש לא טוב.. זה כבר שבועות רבים, פחות או יותר מהיום הראשון. שמרתי את זה בבטן כי קיוויתי שאצליח להתגבר ואז לא אצטרך לבאס (גם) אותך"**. למחרת היום, ביום חמישי ה-2.4.21, פנה המנהל במייל אל נציגת החברה בארצות הברית (להלן – הנציגה) שבו פירט אודות קשיים בתפקודה של פלונית, וציין כי לדעתו נכון יהיה לפטרה. וכך כתב בין היתר:

"... we should make a decision together, but I'm at a point where we need to let her go. I won't do any step until we sync but at least I wanted to update you of the situation before we leave for the weekend..."

5. בעקבות אותו המייל לנציגה בארצות-הברית בעניין הפסקת עבודתה של פלונית, קיימה הנציגה שיחות הן עם פלונית והן עם המנהל בנסיון להביאם לפתיחת דף חדש. השיחות נוהלו תחילה עם כל אחד מהם בנפרד, ובהמשך, ביום שלישי ה-6.4.21, קיימה הנציגה שיחת וידאו (זום) עם שניהם. בסיום השיחה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

הוסכם כי השניים ינסו ליישר את ההדורים ביניהם במשך שבועיים-שלושה, שישמשו כתקופת נסיון עבור פלונית.

6. ביום רביעי ה- 7.4.21 בשעת ערב (20:19) הזמין המנהל את פלונית למשרדו על מנת לדון בנושאים מקצועיים. אין מחלוקת כי במהלך למעלה משעה אכן דנו השניים רק בנושאים מקצועיים (סעיף 3 לתצהיר פלונית). אין גם מחלוקת על כך שהחל משעה 20:30 חדלה השיחה להיות על נושאים מקצועיים ועברה לעניינים אישיים, אך לעומת זאת קיימת מחלוקת תהומית בין הצדדים לעניין הדברים שנאמרו.

7. פלונית טוענת כי במהלך השיחה, כמו משום מקום ובאופן שהפתיע אותה לחלוטין, החל המנהל לספר לה בפרטי פרטים, לרבות תיאורים גרפיים, על התנסויות מיניות שהיו לו עם גברים: "השיחה היתה לגמרי על סקס... לא צפיתי את זה. גם מבחינת התוכן המיני וגם כי עד עכשיו היינו ביחסים מרוחקים וקונקרטיים ובטח לא חבריים כדי שתיווצר קרקע פורייה לשיתוף הזה" (סעיף 4 לתצהירה). המנהל, מנגד, טוען כי "במהלך שיחה זו שבת וחידדתי בפני התובעת כי חשוב לי מאוד שיהיה בינינו אמון מלא. וכדי לבנות אמון זה ולהוכיח לה את האמון הרב שיש לי כלפי, בחרתי לשתף אותה בפרט אינטימי ביותר שלי הנוגע לזהותי המינית. שיתפתי את התובעת כי בעבר, לפני מספר שנים, הייתי במועדון חשפנות וכי באותו מועדון היה גבר חשוף ויתשמעי, יכול להיות שצדקת ויש בי נטיות גיי" (סעיף 37 לתצהירו). עוד הוסיף כי פלונית גילתה עניין וסקרנות רבה ביותר ביחס לחשיפה זו, והחלה להמטיר עליו אינספור שאלות, ובכלל זה האם אשתו מודעת לדברים. לטענתו, היא שיתפה אותו בכך שהיא עצמה קיימה יחסי מין עם גבר נשוי ולכן לא שופטת אותו, ביקשה לדעת אם הוא האקטיבי או הפסיבי ועל כך השיב לה במבוכה כי כלל אינו מכיר ביטויים אלו, ועוד. לטענתו, פלונית התעקשה וביקשה לדעת אם קיים יחסי מין עם גבר ועל כך השיב בשלילה, ובשלב זה החלה פלונית לשתף אותו בחוויות אינטימיות שהיא עצמה עברה, ובכך הסתיימה השיחה (סעיפים 38 ו-39 לתצהירו).

8. במהלך השבועות הבאים המשיכו השניים לנהל הן שיח מקצועי והן שיחות בנושאים אישיים – נדון בכך בהמשך פסק הדין – אך בנסיבות השנויות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

במחלוקת בין הצדדים הנסיון ליישר את ההדורים לא צלח, וביום 25.4.21 הודיע המנהל לפלונית שהוא מבקש להביא לסיום עבודתה.

9. ביום 27.4.21 התקיימה בין השניים שיחה ארוכה, שהוקלטה על ידי פלונית, ובמהלכה טענה פלונית כי הוטרדה מינית על ידי המנהל, הן באותה שיחה מיום 7.4.21 והן בהזדמנויות שונות לאחריה. המנהל חזר והבהיר לפלונית באותה שיחה כי הוא מבקש לסיים את עבודתה, ופלונית מצידה הבהירה כי לא תעבור על כך בשתיקה.

10. ביום 3.5.21 שלחה פלונית למנהל מסרון שכלל חלקים מטיוטת מכתב התראה שנוסחה על ידי עורך דין אליו פנתה, ובו פירוט טענותיה על הטרדה מינית, תוך שהיא מציינת בפניו כי היא עדיין מתלבטת האם לשלוח את המכתב. על פי טיוטת המכתב (צורפה לתצהיר פלונית וסומנה ת/4) פלונית טענה בין היתר כלפי המנהל כי התאהב בה כבר בראיון הקבלה; כי פנייתו לנציגת החברה בארה"ב בעניין סיום העסקתה נעשתה שלא בתום לב וכדי ליצור מצב שבו פלונית הופכת לעובדת "על תנאי" כשהתנאי הוא שתהפוך לחברה הכי טובה שלו; כי הטריד אותה מינית בהזדמנויות רבות, תוך יצירת תקשורת בשעות בלתי סבירות בעליל "שמקובלות רק ביחסי אדון שפחה". בסוף טיוטת המכתב נמסר למנהל כי "סכום הפיצוי הריאלי בגין המעשים המתוארים הינו מעל 2.5 מיליון ₪", אך עם זאת פלונית תהא מוכנה "לצורכי פשרה בלבד" לסיים את המחלוקת בדרך של "פתרון משולב, שקט ודיסקרטי" שיכלול "פיצוי בסך 1,500,000 ₪ בלבד – נמוך משמעותית מגובה הפיצוי הריאלי" וכן התפטרות של המנהל מהחברה "באופן בלתי חוזר", כשפלונית הדגישה כי היא מוכנה לאפשר למנהל "התפטרות שקטה ומכובדת". ולבסוף, דרשה פלונית כי המנהל יתרום תרומה משמעותית למרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית.

11. ביום 8.5.21 פנתה פלונית פעם נוספת לנציגה בארה"ב, והתלוננה בפניה על כך שהמנהל הטריד אותה מינית והתנכל לה. החברה מינתה את השופטת (בדימוס) דינה אפרתי (להלן – המבררת) על מנת שתבדוק את התלונות. המבררת קיימה מספר פגישות עם הצדדים, בחנה את הראיות, ובסיכומן (ראו דוח הבירור מיום 21.6.21; ת/27 לכתב התביעה) בדקה ומצאה כי יש מקום לקבל חלק מתלונותיה של פלונית על כך שהמנהל הטרידה מינית והתנכל לה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

12. כך, קבעה המבררת, שהוצגה בפניה תשתית עובדתית לכך שהמנהל הטריד את פלונית מינית בכך ששיתף אותה בהתנסויות מיניות, בכך שהיפנה אליה שאלות מיניות, ובאמירות מצידו על אהבה ומשיכה, באופן העולה כדי הטרדה מינית סביבתית כמשמעותה בסעיפים 3(א)(4) ו-3(א)(5) לחוק. עוד קבעה המבררת כי פלונית "הוזה" מפרויקטים באופן העולה כדי התנכלות כמשמעותה בחוק. לעומת זאת, קבעה המבררת כי לא הובאה בפניה תשתית עובדתית מספקת כדי לקבוע כי המנהל התעמר או התנכל תעסוקתית לפלונית.

13. לאור ההמלצות, הודיע המנהל ביום 28.6.21 על התפטרותו מהחברה לאלתר. הודעה על כך נמסרה לפלונית למחרת היום, והיא המשיכה בתפקידה בחברה עד שזו נסגרה במהלך שנת 2022.

14. ביום 10.2.22 הגישה פלונית לבית הדין האזורי כתב תביעה שכומת לסך 2,400,000 ₪, ושבנו נתבע פיצוי גם בגין נזק גוף (נפשי) תוך שהיא עתרה במסגרת תביעתה גם למינוי מומחית לפסיכיאטריה "לשם אומדן הנזק הנפשי שנגרם לתובעת כתוצאה מהתעללות מתמשכת".

15. בית הדין האזורי קיים הליכים מקדמיים, בהמשך לכך הליך הוכחות שבו העידו הצדדים עצמם וכן עדיהם, ובכלל זה העיד מטעמה של פלונית ד"ר איתן שכטר, שהינו מומחה בפסיכיאטריה שעיון נפגשה פלונית פגישה אחת. לאחר שלב הסיכומים ניתן פסק הדין שעליו הוגשו הערעורים שלפנינו.

פסק דינו של בית הדין האזורי

16. בכל הנוגע למחלוקת העובדתית בין הצדדים, קבע בית הדין האזורי כי נכון לחלק את תקופת העבודה הקצרה בה עבדה פלונית לשתיים, הראשונה החל מקבלתה לעבודה ביום 14.2.21 ועד ראשית אפריל 2021 (להלן – **התקופה הראשונה**); והשניה החל מיום 7.4.21 ועד להגשת תלונתה על הטרדה מינית ביום 8.5.21 (להלן – **התקופה השניה**).

17. בכל הנוגע לתקופה הראשונה, קבע בית הדין האזורי כי התקשורת בין הצדדים נעשתה "רובה ככולה בתוך שעות העבודה, ובענייני עבודה מובהקים. התכתובת מתאפיינת אמנם בשפה חברית לא פורמלית מראשיתה ("היוש" "ביוש") בעיקר מצד התובעת ומכל מקום לא ניתן למצוא בה אף לא ברמז על



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

התייחסות כלשהי למיניותה של התובעת או לענייני מיניות בכלל" (עמ' 9 ש' 31 לפסק הדין). עם זאת "אין חולק על כך שזמן קצר לאחר קליטתה בחברה עלו היחסים בין התובעת לבין הנתבע על שרטון על רקע עימותים חוזרים ונשנים בעניינים מקצועיים בהם ביקשה התובעת לפעול על פי שיקול דעתה תוך התעלמות מעמדתו של הנתבע. אין חולק כי בין השניים אף התפתחו ויכוחים קולניים תוך שימוש בשפה לא נאותה (באופן הדדי) וכי התובעת אף מצאה להתנצל על התנהלותה" (עמ' 10 ש' 4 לפסק הדין). בהמשך לכך קובע בית הדין "כי לנתבע היו טענות ענייניות לעניין תפקודה של התובעת. גם אם אפשר שמנהל אחר היה מתרשם באופן שונה מפעלתנותה ומעצמאותה של התובעת, נראה כי התנהלותה לא עלתה בקנה אחד עם הציפיה של הנתבע. כך או כך, לא הובאה כל עדות אובייקטיבית שיש בה כדי להצביע על התנהלות שעולה כדי התעמרות בעבודה ו/או הטרדה מינית בתקופה שקדמה לחודש אפריל 21" (עמ' 10 ש' 19).

18. בהמשך לכך קובע בית הדין כי "קו פרשת המים אירע לאחר שהנתבע פנה להנהלת החברה בארה"ב, במייל מיום 2.4.21 שבו הודיע אודות אי שביעות רצונו מהתובעת... עוד ציין, כי שיחות עם התובעת בנוסח ליישר את ההדורים לא הועילו" (עמ' 10 ש' 25). בהמשך לכך התקיימה השיחה עם הנציגה מארה"ב, שלאחריה הוסכם בשיחת זום שהתקיימה ביום 6.4.21 כי השניים "ינסו ליישר את ההדורים ביניהם במשך השבועיים – שלושה הקרובים אשר ישמשו כמעין תקופת נסיון". הנה כי כן, לפי קביעת בית הדין האזורי טענות פלונית על כך שהמנהל התנכל לה והטריד אותה מינית נולדו רק לאחר שנודע לפלונית על רצונו של המנהל לסיים את העסקתה.

19. אשר לתקופה השנייה, קובע בית הדין כי "ביום 7.4.21 במסגרת הניסיון ליישר את ההדורים ביניהם התקיימה בין הצדדים שיחה אישית, שאיננה בענייני עבודה. באותה שיחה הנתבע שיתף את התובעת בפרטים אודות העדפותיו המיניות, יחסיו עם רעייתו וכד', לטענתו עשה כן על מנת ליצור יחסי אמון עם התובעת. למחרת היום התובעת אמרה לנתבע כי חשה אי נוחות מהשיחה ולדבריה הנתבע הביע אכזבה מכך" (עמ' 11 ש' 9). בהמשך לכך קובע בית הדין כי המנהל שלח לפלונית הודעת התנצלות במסרון, פלונית השיבה לו כי "תודה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

אבל באמת שאין לך על מה להתנצל. אני אשמה, לא הצלחתי להתנסח כמו שצריך... הכל טוב (לב צהוב) לא נסגרתי ועדיין מאמינה שביום מן הימים נגיע למקום שבאמת תרצה לנהל איתי שיחה מלב אל לב.. (אני כבר שם למען הסר ספק) (עמ' 11 ש' 14).

20. מוסיף וקובע בית הדין כי בהמשך אותו החודש עשו הצדדים מאמץ הדדי לפתח יחסי אמון "או מראית עין של יחסי אמון", כשבכלל זה התקיימה ביניהם תכתובת במסרונים מחוץ לשעות העבודה, לרבות בשעות הערב המאוחרות, ש"גלשה לעיתים קרובות לעניינים אישיים, שאינם נוגעים לעבודה, כאשר שני הצדדים משתתפים באופן פעיל בהעלאת נושאים אישיים, ובליבוי השיחה תוך הפגנת יחס ידידותי, אך ללא כל רמז בכתב לקיומה של משיכה מינית בין הצדדים".

21. אשר לטענות פלונית כי לאחר השיחה מיום 7.4.21, ובמקביל לתכתובת במסרונים, הוחלפו בין הצדדים אמירות בעל-פה בעלות אופי מיני, קובע בית הדין כי "הכרעתנו דומה לזו של המבררת, אשר מצאה כי היו אמירות מסוג זה. אנו מבססים את מסקנותינו בראש ובראש על תמליל שיחת העימות שהתקיימה בין הצדדים ביום 27.4.21" (עמ' 12 ש' 11, התמליל ת/2 לתצהיר פלונית). בית הדין קובע כך בקשר לתמליל אותה השיחה (עמ' 12 ש' 15):

"לא נעלמה מעינינו העובדה כי מדובר בשיחה שהוקלטה על ידי התובעת ללא ידיעת הנתבע, ושבה נשמעת התובעת שוטחת באריכות וברצף את טענותיה, באופן שמקשה לייחס משמעות מכרעת לכך שהנתבע לא מחה/הכחיש כל אחת מהטענות שהוטחו בו בזו אחר זו ללא אפשרות תגובה לכל אחת בנפרד, ויחד עם זאת, במהלך השיחה התובעת הזכירה מספר פעמים באופן מפורש את הטענה שהנתבע אמר לה כי הוא נמשך אליה מינית, ועניין זה לא הוכחש בשום שלב בשיחה, ולפיכך אנו קובעים כי לאחר השיחה מיום 7.4.21 היו 1-3 אירועים בהם הנתבע התבטא כלפי התובעת באופן שניתן ללמוד ממנו על כך שהוא נמשך אליה מינית, הגם שלא הציע כל הצעה קונקרטית ולא נגע בה באופן מיני".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

22. אשר לתוכן המדויק של השיחה מיום 7.4.21 והאמירות שלאחריה, קבע בית הדין כי "אנו מתקשים לקבל באופן מלא את טענת התובעת לפיה הנתבע הוא שיזם את השיח גלוי הלב והמפורט אודות העדפותיו המיניות המדויקות תוך כניסה לתיאורים גרפיים, או כי יזם אמירות הקשורות לאופן בו הוא חש כלפי התובעת, מתוך רצון לנצל את יחסי המרות בין הצדדים להנאתו". בקשר לכך, ציין בית הדין כי במהלך תכתובת מסרונים בין הצדדים שהתקיימה ביום 19.4.21 ציינה פלונית כי "גם ככה יש לי את ההקלטה". בית הדין קובע כי אמירה זו, בצירוף ההתייחסות במכתב עורך הדין מטעמה לכך שבידי פלונית הקלטות המתעדות "אמירות המיוחסות לנתבע מהשיחה ביום 7.4.21 או מהשיחות המאוחרות יותר", מלמדת על כך שהיו לפלונית הקלטות המתעדות את השיחות או השיחות עם המנהל שבמהלכן הטריד אותה מינית לטענתה. עוד קובע בית הדין כך (עמ' 13 ש' 22):

"לא מן הנמנע כי אילו הייתה ההקלטה המלאה של השיחה מוצגת לבית הדין, ניתן היה להתרשם כי התובעת לא הגיעה בתמימות להקליט את השיחה והופתעה מדברים שאמר לה הנתבע מיוזמתו, אלא שהשיח המעמיק בעניין העדפותיו המיניות של הנתבע החל, כפי שטוען הנתבע, לאחר שהתובעת היא ששיתפה אותו ראשונה אודות יחסיה עם אישה (עובדה שלא הוכחה על ידי בתמליל העימות מיום 27.4.21) וכן לאחר שהתובעת שיתפה אותו במידע אישי ורגיש ביותר אודותיה (כמפורט בסעיף 1.26.3 לדו"ח הבודקת), וכן, לא מן הנמנע כי היה מתברר, כפי שטוען הנתבע, כי התובעת היא שיזמה שאלות בעניינים אישיים של הנתבע, והנתבע נגרר להשיב עליהן.

ראוי להזכיר כי בתכתובת הוצאפ בה נדונה השתלשלות הדברים שהובילה לדברים שאמר הנתבע אומרת התובעת "אני ילדה גדולה. אני שאלתי את השאלות כשדי הבנתי מה התשובות שאני הולכת לשמוע. זה כן הפתיע אותי באופן כללי כי זו לא התחושה שנתת לי לאורך כל התקופה אבל כששאלתי כבר הייתי בטוחה בסגנון התשובה. אז אתה לא אשם בכלום. שאלתי שאלה וקיבלתי תשובה. תסתכל על זה ככה".





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

23. ממשיך וקובע בית הדין, כי "אף אם נניח, כפי שעולה מהאמור לעיל כי התובעת תרמה לכך שהשיחה מיום 7.4.21 ו/או השיחות המאוחרות יותר התפתחו כפי שהתפתחו, בעצם הבחירה שלה לשאול שאלות שראוי להימנע מהן, אין בכך כדי לאיין את אחריותו של הנתבע אשר בשל יחסי הכפיפות הקיימים בין הצדדים ניתן היה לצפות כי יימנע מכל שיחה מהסוג האמור, גם אם אינה ביוזמתו, בפרט כאשר הוא יודע שהתובעת מצויה במעמד מוחלש, כמועמדת לפיטורים, מעמד אשר עלול להוביל אותה למחשבה כי עליה להשתמש במיניותה על מנת להגן על מקום עבודתה".

24. לאור כל האמור, קובע בית הדין כי "מקובלת עלינו קביעת המבררת לפיה דפוס התנהגות של הכפפת עובד לשיח בעל אופי מיני מובהק (שיתוף בהתנסויות, שאלות בענייני מין) כחלק ובמסגרת של יחסי עבודה היא בכל מקרה התנהגות שיש בה כדי ליצור סביבת עבודה לא ראויה, שעלולה אף לעלות כדי הטרדה מינית סביבתית, אף מקובלת עלינו ההערה כי אין לייחס משקל מכריע לנסיונה של פלונית 'להקליל' את הסיטואציה בתכתובת הווצאפ, מאוחרת בין הצדדים, כאשר שאיפתה הייתה לשמור על מקום עבודה בין באמצעות שיתוף פעולה ואף עידוד שיח מיני ובין בהתייחסות מבטלת לחומרת המעשה (ומנגד תוך איום מרומז כי בידיה הקלטה של השיחה)".

25. על רקע כל האמור, בהינתן ש"התקופה בה חוותה התובעת הטרדה מינית היתה קצרה יחסית, היא התחילה בשיחה מיום 7.4.21 והסתיימה ביום 19.4.21 לאחר שהתובעת הודיעה לנתבע כי בידיה הקלטה של דברים שאמר לה, דהיינו נמשכה כשבועיים" (עמ' 14 ש' 27), בשים לב לכך כי "מדובר היה בהטרדה מינית מילולית בלבד, וכי במועדים הרלוונטיים לתביעה התובעת היתה בת 33 והנתבע בן 46", ולבסוף לאור כך שבית הדין התרשם כי פלונית פעלה "בשקידה על מנת לדובב את הנתבע לדבר איתה בגילוי לב ובפתיחות, הרבתה לשאול אותו שאלות אישיות שלא לצורך, הן לעניין העדפותיו המיניות והן לעניין רגשותיו כלפיה" הרי שיש "קושי לייחס משקל מכריע לטענותיה בדבר הפגיעה הקשה שחוותה כאשר הנתבע השיב בגילוי לב לשאלותיה".

26. לאור כל זאת, קבע בית הדין כי בנסיבות יש לחייב את המנהל לפצות את פלונית בגין מעשה ההטרדה המינית בנסיבות שפורטו לעיל בסך של 50,000 ₪.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

27. אשר לטענת ההתנכלות, קובע בית הדין כי "בנסיבות שהתבררו אין להוציא מכלל אפשרות את טענת התובעת כי אילו הייתה פועלת למימוש המשיכה המינית של הנתבע אליה, הוא לא היה פועל לסיום העסקתה כפי שעשה", וכמו כן "אין להוציא מכלל אפשרות כי העובדה שהתובעת הודיעה כי היא אווזת בידה הקלטה שבה וידוי של הנתבע אודות נטיותיו המיניות/משיכתו אליה, תרמה לכך שהנתבע החליט שתקופת הנסיון של התובעת לא צלחה, וביקש לחדש את המהלך לסיום העסקתה ופעל לקיצוץ סמכויותיה. עירוב שיקולים עניינים עם שיקולים שאינם ענייניים מצדיק שימוש במוזל ההכתמה".

28. לנוכח כל האמור, אך אף בשים לב לכך שתקופת ההתנכלות הנטענת נמשכה כשבועיים וחצי בלבד, שכן בסמוך לאחר הגשת התלונה ניתנו הנחיות בדבר הרחקתו של המנהל מפלונית, תוך שפלונית מקבלת גיבוי מלא מהנהלת החברה, ובהמשך לכך המנהל התפטר, קובע בית הדין כי על המנהל לפצותה בסך של 50,000 ₪.

29. אשר לטענות פלונית כי היא זכאית לפיצוי בגין התעמרות – קובע בית הדין כי טענות אלה אינן מצויות בסמכותו העניינית, אך "למעלה מן הצריך כפי שפירטנו לעיל נבהיר כי גם לגופו של עניין לא מצאנו ממש בטענות התובעת לפיהן למן ראשית עבודתה היא סבלה מהתעמרות (זאת בנפרד מטענת ההתנכלות שבה דנו בנפרד)".

דין והכרעה

30. כאמור בפתח פסק דין זה, כל אחד מהצדדים הגיש ערעור על פסק הדין. המנהל טוען בערעורו כי יש לבטל את הקביעות שבפסק הדין לפיהן הטריד את פלונית והתנכל לה. פלונית, מנגד, טוענת בערעורה כי שגה בית הדין האזורי בכך שלא מינה מומחה רפואי לצורך אומדן הנזק הנפשי שנגרם לה כתוצאה מהטרדתה על ידי המנהל. עוד טוענת פלונית כי "הליך ההוכחות ומתן פסק הדין נעשו בניגוד לדין ללא נציג עובדים ורק עם נציג המעסיקים", וכי הוכיחה בראיות ובעדים כי הוטרדה וחווה התנכלות קשה מספר רב של פעמים וכי מה שאירע הלכה למעשה הוא כי "המשיב אדם חובש כיפה נשוי אב לילדים, מגיע



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

מסביבה תרבותית בה לא נהוג לדבר על מיניות בכלל ועל הומוסקסואליות בפרט... מצא קורבן לשיח המיני המפעפע בתוכו ומבקש לצאת דווקא עם עובדת הכפופה לו זהו שיח מיני שכפה עליה בכח מרותו... לצורך סיפוקו המיני" (סעיף 29 לערעור). ולבסוף, טוענת פלונית כי עלה בידה להוכיח התעמרות, והיה מקום לפסוק לה סעד בגין כך.

31. נפתח בהצגת המסגרת הנורמטיבית הרלוונטית להכרעה בטענות הצדדים, וזאת בטרם נפנה לדון ולהכריע בהן.

הטרדה מינית מילולית וגבולותיה

32. בדברי ההסבר להצעת החוק למניעת הטרדה מינית (ה"ח 2641, י"ז בתמוז התשנ"ז, 22.7.1997) הוסברה כך תכלית האיסור על הטרדה מינית:

"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטרד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהם להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון"

33. החוק אוסר כידוע הן על הטרדות מיניות מילוליות והן על הטרדות מיניות פיזיות. זאת, בין שהן באות בגדר מעשים מגונים ממש, כמשמעותם בסעיפים 348 ו- 349 לחוק העונשין, תשל"ז—1977, ובין שאינן באות בגדר "מעשה מגונה" אך הן מהוות "התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות" האסורות לפי סעיף 3(א)(4) לחוק למניעת הטרדה מינית, כמו לדוגמא "עיסוי גב, חיבוק, תפיסת ידיים וכריכתם מסביב לצוואר הקורבן" (הציטוט בפיסקה 260 לפסק דינה של השופטת מרים נאור ב-ע"פ 3372/11 קצב נ' מדינת ישראל (10.11.11; וראו האסמכתאות שם), או בגדר אחת החלופות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

האחרות המנויות בסעיף 3 לחוק. במוקד ההליך שבפנינו עומדת טענה להטרדה מינית מילולית. משכך, נדון להלן במסגרת הנורמטיבית להטרדות מסוג זה בלבד.

34. בעניין זמיר (ע"ע (ארצי) 9834-05-16 זמיר – מדינת ישראל משרד הבריאות (22.8.18, הנשיאה ורדה וירט-לבנה)) התקיים דיון ראשון מסוגו בפסיקתו של בית דין זה במהותן ופרשנותן של חלק מעילות ההטרדה המינית המנויות בסעיף 3 לחוק. בכלל זה, התקיים דיון בשאלה האם ההטרדות המיניות המילוליות האסורות לפי סעיף 3 לחוק כוללות גם התבטאויות שאינן מתייחסות במישרין למיניותה של המוטרדת. זאת, במסגרת הליך שעניינו היה במנהל מחלקה בבית חולים ממשלתי ש"שיתף" מזכירה רפואית במידע, כולל גסויות ממש, בנוגע ליחסי מין שקיים עם נשים, הראה לה תמונות ארוטיות וסרטונים קצרים בעלי אופי מיני, נהג לספר בדיחות גסות בנוכחותה, שאל אותה שאלות אודות יחסי המין שהיא מקיימת, ועוד.

35. בעניין זמיר הבהיר בית דין זה כי בגדר הטרדה מינית האסורה לפי החוק באה גם "יצירת סביבה עוינת" שבאה לידי ביטוי ב"עיסוק במין, במיניות ובמגדר באופן שהופך את מקום העבודה לבלתי נסבל עבור העובדת. הטרדה מינית מסוג זה יכולה לבוא לידי ביטוי בבדיחות גסות, בהצגת תמונות פורנוגרפיות, בהערות מיניות ועוד", תוך שהובהר כי "התנהגויות אלה אינן מקבלות הכשר נורמטיבי משום שנאמרו בסביבת עבודה שבה מקובלת התנהגות חופשית בתחום המין או משום שהדברים נאמרו בצחוק".

36. במסגרת הדיון באיסור זה צוטטה פסיקתו של בית המשפט העליון, שהדגישה את החומרה היתרה בהתנהגויות מסוג זה כשמעורבים בהן עובדים שיש ביניהם יחסי מרות: "להערות בעלות אופי שוביניסטי או סקסיסטי במערכת של יחסי מרות, אין מקום במסגרת מקום עבודה בכלל... יש להקפיד כי לא יינתן גיבוי להתבטאויות פוגעניות כלפי נשים 'במסווה של התנהגות חופשית, פתיחות חברתית, או חיזור מקובל'. דברים אלה צריכים שיהיו בבחינת סטנדרט ארגוני בהיר וצלול" (השופט (כתוארו אז) עוזי פוגלמן ב-בג"ץ 3884/16 פלונית נ' השר לבטחון פנים (20.11.2017)). כן ראו: עש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר (9.3.1998; להלן: עניין בן אשר). נציין כאן, למען הדיוק, כי עניין בן אשר אמנם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

ניתן מעט לפני שנחקק החוק למניעת הטרדה מינית, אך עד היום הוא משמש "מסגרת חשובה במיוחד לשיח הציבורי ולהבנה הנדרשת לגבי טיב ההתנהגויות האסורות" לפי החוק (הציטוט הוא מתוך מאמרה של השופטת רויטל טרנר, שסקר מספר פסקי דין מרכזיים שניתנו לאורך השנים בענייני הטרדה מינית: "ניצול, לא חיבה: הטרדה מינית במקום העבודה" 75 שנות עצמאות במשפט (הוצאת נבו, 2023) 763).

37. ודוק, גם אמירות שאינן בעלות אופי מיני בוטה ומפורש – באחת הפרשות דובר על ממונה שאמר למפקחת "אני רוצה שתהיי חברה שלי" – עשויות להיחשב כהטרדה מינית מילולית, כפי שהבהירה השופטת (כתוארה אז) ורדה וירט-לבנה בעניין פלונית 2010 (ע"ע (ארצי) 454/08 פלונית – חברה פלונית (12.4.10)): "נוסח כזה של הדברים, לעתים יכול להשתמע בשני פנים – הפן של הצעת ידידות תמימה ללא אופי מיני והפן השני – הצעה של חברות בעלת אופי מיני וכאשר המילים משתמעות לשני פנים, הרי שיש לבחון את הנסיבות הסובבות את האמירה ואת ההתרשמות הישירה של הערכאה הדיונית מן העדויות".

38. ועוד, בעניין זמיר נקבע, תוך הסתמכות על עניין פודלובסקי (השופטת (כתוארה אז) דורית ביניש ב-עש"ם 5771/01 פודלובסקי נ' נציב שירות המדינה (24.10.01)) כי גם התבטאויות פוגעניות בעלות גוון מיני מובהק שאינן מתייחסות במישרין למיניות המוטרדת, אלא עוסקות במיניות המטריד עצמו, או במיניותם של אחרים – כמו למשל הצגת פורנוגרפיה בפני המוטרדת – באות בגדר סעיפים 3(א)(4) ו- 3(א)(5) לחוק, דהיינו יש לראות בהן כהתבטאויות "המופנות לאדם" – מופנות למתלוננת על הטרדה מינית – כמשמעות מונח זה בשני תת-הסעיפים.

39. ולבסוף, יש לראות בחומרה יתירה הטרדה מינית הנעשית בפומבי, למשל אמירות מבזות ומשפילות הנאמרות בישיבות רבות משתתפים, באופן המדגיש את הזלזול בכבודה של העובדת המוטרדת ועשוי להעצים את העלבון, ההשפלה והסבל האישי (ראו: ע"ע (ארצי) 32637-06-24 פלונית – עודה (14.1.26) בפסקה 42).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

40. לצד ההלכות הנחרצות שלעיל, הובהר בפסיקה כי מהאיסור על הטרדה מינית מילולית אין לגזור איסור קטגורי על שיח אישי-אינטימי המתנהל בהסכמה בין עובדים, גם כאשר שיח זה עוסק במיניות. כך, בלשונו של השופט יצחק זמיר בעניין בן אשר (שם, בפיסקה 21):

"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 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..."

41. בדומה, בעניין פלונית 2008 (ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית – אלמוני (26.3.08)) הדגישה השופטת ורדה וירט-לבנה כי:

"הוראות החוק מבקשות לעטוף את העובד או העובדת במעטפת הגנה עבה, אך עם זאת אינן מבקשות לחסום אפשרות לפיתוח קשרים מרצון חופשי במקום העבודה או לאכוף הלכות מוסר בדרך כלשהי. החוק מבקש להציב נורמות התנהגות ראויות ומחמירות במקום בו קיימת מערכת יחסים אשר מעצם מהותה וטיבה מועדת לניצול. זאת, על מנת להרתיע ממונה במקום עבודה מלבצע בכפוף או בכפופה לו מעשים אשר יכולים לעלות כדי הטרדה מינית. אולם, בה בעת שהוכחה העילה, נתונה לממונה 'המטריד' האפשרות להוכיח כי לא בהטרדה מינית עסקינן... אדגיש, כי אין באמור בחוות דעתי כדי לשלול, ולו במקצת, את היות מקום העבודה הסביבה הטבעית ביותר ליצירת מערכות יחסים של זוגיות, ופיתוח קשרים אישיים והתאהבויות בין חברים לעבודה. הכל, בכפוף לחובת הזהירות של בעל המרות".

42. ונבהיר, כי אף שהציטוט האחרון נאמר בהקשר של טענה להטרדה מינית פיזית, הרי שבבחינת קל וחומר שהוא חל גם כשהטענה היא להטרדה מינית מילולית.

43. מתי אם כן עוברת התבטאות אישית אינטימית, גם בעניינים של מיניות, את הגבול מתחום המותר אל תחום האסור? בעניין בן-אשר, שעסק אמנם בעבירת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

משמעת מסוג הטרדה מינית, אך הדברים נכונים אף למקרים כמו זה שלפנינו, כתב השופט יצחק זמיר (שם, בסעיף 4 לפסק הדין) כך:

"הקושי בקביעת מבחנים או סימנים להטרדה מינית העולה כדי עבירת משמעת נובע מן הצורך להיזהר מאוד שלא לחצות את הגבול המטושטש שבין התנהגות בעלת אופי מיני שהיא טבעית, ובנסיבות מסוימות אף חיובית, ומכל מקום היא נחשבת דרך של התנהגות קבילה בחברה פתוחה, לבין התנהגות בעלת אופי מיני הסוטה מן הדרך של התנהגות קבילה, פוגעת באדם אחר, ולפיכך היא נחשבת כעבירת משמעת... צריך להישמר היטב, שמא הרצון להעניק הגנה מרבית מפני הטרדה מינית יוביל למבחן מחמיר יתר על המידה, ששכרו יצא בהפסדו. מבחן מחמיר עלול להטיל מורא גם על אנשים הגונים, שאין להם שום כוונה של הטרדה מינית, עד שהם ינהגו זה בזה באופן יבש ומנוכר, כשהם נזהרים מכל ביטוי של קירבה או חיבה, מתוך חשש שביטוי כזה, ולו רק מילולי, עלול להתפרש כהטרדה מינית. אכן, יודעי דבר אומרים שחשש כזה כבר גרם בארצות-הברית לשיבוש ביחסים בין-אישיים, אולי אפשר לומר יחסים אנושיים, בעיקר במקומות עבודה. תוצאה כזאת עלולה לפגוע, לא רק בחברה באופן כללי, אלא גם באנשים שעליהם רוצים להגן מפני הטרדה מינית."

ראו עוד, לעניין הצורך להיזהר מפני פגיעה ביחסים הבינאישיים ובאוטונומיה המינית של עובדים במקום העבודה, לרבות באוטונומיה המינית של נשים, עקב קביעת מבחנים מחמירים יתר על המידה להטרדה מינית בעבודה: אורית קמיר, "סקס בעבודה, ישראל 2018: מאבק סמכויות, אוטונומיה מינית, פוריטניות, רגולציה, והפרת אמונים", "המשפט" ברשת: זכויות אדם – כתב עת מקוון (יולי 2018, 4); באקדמיה בארצות-הברית, ידועה בהקשר זה במיוחד ביקורתן של החוקרות הפמיניסטיות פרופ' ויקי שולץ מבית הספר למשפטים של אוניברסיטת ייל (ראו למשל: Vicky Schultz, *The Sanitized Workplace*, 112 (2003) *YALE LAW JOURNAL* 2061) ופרופ' ג'נט היילי מבית הספר למשפטים של אוניברסיטת הרווארד (ראו למשל: JANET HALLEY, *SPLIT DECISIONS: HOW AND*

WHY TO TAKE A BREAK FROM FEMINISM (2007)



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

44. אכן, שרטוט הקו המפריד בין שיח מותר להטרדה מינית אסורה בכל מקרה ומקרה בהתאם לנסיבותיו המיוחדות אינו פשוט, אך זהותפקידנו. נעבור אם כן לדון ולהכריע בערעורים שבפנינו, כאשר את הדיון בדרכי ונטלי ההוכחה נעשה לאחר פירוט כלל מקרי ההטרדה להם טענה פלונית.

הטרדה מינית – המקרים להם טענה פלונית

45. פלונית טענה בכתב תביעתה לתשעה מקרים נפרדים לשיטתה שבהם נחשפה להטרדה מינית מצד המנהל: המקרה הראשון כהגדרתה היתה אותה שיחה מיום 7.4.21 שכללה לטענתה תיאורים פורנוגרפיים ממש מצד המנהל של חוויות והעדפות מיניות; המקרה השני התרחש לטענתה למחרת היום עת פנה אליה המנהל ואמר לה "... מה אני אעשה איתך?" תוך שהוא נועץ בה מבטים מיניים, מפשיטים וחודרניים; המקרה השלישי, שלא ברור מתי התרחש, היה שיתוף מצד המנהל על כך שהוא סורק אנשים, ובפרט נשים, לרבות אותה, מבחינה חיצונית, באופן שאילץ את פלונית לשנות את צורת לבושה; המקרה הרביעי – משלוח הודעות מצד המנהל לפלונית בשעות לילה מאוחרות בהן דרש המנהל מפלונית להיות "אשת האמון הקרוב אליו ביותר" – "הבסטי" שלו"; המקרה החמישי – אמירה מצד המנהל לפלונית ביום 12.4.21 בשעה מאוחרת וכאשר היו לבד במשרד שהוא מאוהב בה, נמשך אליה פיזית ומרגיש משיכה אליה, תוך שהוא נוגע בגופה; המקרה השישי – למחרת היום, במהלך ארוחת הצהריים, נטען שהמנהל אמר לפלונית "אני כבר לא צריך להגיד לך מה אני חושב על איך שאת נראית ועל הגוף שלך"; המקרה השביעי – במענה למייל מקצועי, אמר המנהל לפלונית כי הוא "מתגעגע אליה"; והמקרה השמיני והתשיעי – בימים 18.4.21 ו- 19.4.21 בשיחה ביניהם אמר המנהל לפלונית פעמיים כי הוא נמשך אליה ואוהב אותה.

46. נקדים ונציין כי אף שהמקרה החמישי שלעיל, בשונה משאר המקרים, עניינו בהטרדה מינית פיזית (נגיעה בגוף) הרי שטענה זו נדחתה עובדתית בפסק דינו של בית הדין האזורי, ובהמשך לכך הן בערעורה והן בסיכומיה לא התייחסה פלונית באופן מובחן לטענה זו, והיא מיקדה טענותיה אך בהטרדה המינית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

המילולית שאותה חוותה, לטענתה. משכך, יש לראותה כמי שזנחה את הטענה להטרדה מינית פיזית, ואין צורך שנידרש לה בהמשך.

קבילותם ומשקלם של ממצאי המבררת

47. לפחות ביחס לחלק מממצאיו העובדתיים ציין בית הדין האזורי כי "הכרעתנו דומה לזו של המבררת, אשר מצאה...". בקשר לכך נציין, שכפי שנפסק באחת הפרשות מפי השופטת לאה גליקסמן (בר"ע (ארצי) 20470-12-20 אורלי סלע – אלמונית (31.10.21)), כי לממצאי הבודקת או המבררת אין כל משקל ראיתי: "לעצם הוכחתם הישירה של מעשי ההטרדה המינית או ההתנכלות מסמכי הבירור ככלל אינם רלוונטיים, שכן על בית הדין לקבוע אם האירועים הנטענים התרחשו אם לאו על יסוד העדויות והראיות שלפניו, ולא על יסוד עדויות שנשמעו בהליך הבירור או על יסוד מסקנות האחראית (או הבודקת) שביררה את התלונה".

נטל ההוכחה בתביעות הטרדה מינית

48. על פי ההלכה הפסוקה, "בחינתן של הטענות בדבר הטרדה מינית נעשית בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה... [תוך שנדרשת] הוכחה כי ההתנהגויות הפסולות אכן התרחשו" אך גם מתוך הבנה כי "מדובר בהתנהגויות העשויות להתרחש בסתר, קרי, בנוכחותם של הצדדים בלבד... [ועל כן] קיים קושי מובהק בהוכחת טענות שעניינן הטרדה מינית" (ע"ע 68858-02-24 אלמוני – פלונית (16.2.25); סעיף 31 לחוות-דעתה של הנשיאה ורדה וירט-לבנה; להלן – עניין פלונית (2025)).

49. נפסק, כי הנטל הראשוני להוכחת הטרדה מינית וכן לקיומם של יחסי מרות, נטל המוטל על התובעת, אינו נטל מוגבר, אלא הינו נטל זהה לזה המוטל על כל תובע, על פי מאזן ההסתברויות (עניין **פלונית 2008**; בסעיף 59 לחוות-דעתה של השופטת (כתוארה אז) ורדה וירט-לבנה, וראו האסמכתאות שם). משעמד התובע בנטל הראשוני להוכיח הטרדה מינית, ובמקרה כמו זה שלפנינו שבו מוסיף וטוען התובע כי הוטרד מינית תוך ניצול יחסי מרות כך שהצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני או המתמקדות במיניותו צריכות להיחשב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

- כהטרדה מינית "גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות (סעיף 6(ג) לחוק), הרי שעל פי הפסיקה "מועבר הנטל לסתור את ניצול יחסי המרות' למטריד (סעיף 61 לעניין פלונית 2008; לפרשנות הרחבה שיש ליתן על פי הפסיקה ל"יחסי מרות" וכן לחזקת הניצול בהתקיים יחסי מרות, ראו גם: עע (ארצי) 35999-10-21 פלונית נ' חברה פלונית (13.12.22), בפסקאות 54 עד 55, והאסמכתאות שם, להלן – ענין פלונית 2022).
50. כאן המקום לציין, כי בעניין פלונית 2022 פיתח בית דין זה דוקטרינה משפטית חדשה, המכונה "יחסי השפעה". דוקטרינה זו, שאושרה גם על ידי בית המשפט העליון (בג"ץ 4272-23 פלונית נ' בית הדין הארצי לעבודה (7.6.23)) קובעת כי "בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפיף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד זה) קיימת קטגוריה של יחסים, המכונה "יחסי השפעה". לקטגוריה זו השפעה במישור הראייתי. כך, במצב של יחסי השפעה – כשקיימים פערי כוחות בין שני עובדים במקום עבודה אף אם אין ביניהם יחסי מרות – רף ההוכחה שמוטל על המוטריד ביחס להוכחת רכיב הבעת ההתנגדות האובייקטיבית, האמור בסעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק, הינו נמוך מרף ההוכחה שמוטל על מי שהוטריד בידי עובד במעמד זה לשלו. עוד נקבע בקשר לכך כי לא מדובר בקטגוריה בינארית, אלא בספקטרום, כך שכל יחסי ההשפעה משמעותיים יותר, כך רף הראיות הנדרש להוכחת אי ההסכמה יהא נמוך יותר (ראו שם, בפסקאות 62 ו-63 לפסק הדין).
51. בדומה, כך להבנתנו ועל פי הפסיקה, גם יחסי מרות אינם קטגוריה בינארית אלא ספקטרום. כך, ככל שפערי הכוחות בין הצדדים שמתקיימים ביניהם יחסי מרות משמעותיים יותר, כך רף הראיות שבו יידרש המטריד לעמוד כדי לשלול את חזקת הניצול יהא גבוה יותר (השוו: ע"פ 2192/23 פלוני נ' מדינת ישראל ואח' 27.6.24; בפיסקה 16 לפסק דינו של השופט (כתוארו אז) יצחק עמית; להלן – ע"פ 2024)). ולהיפך, גם אם מתקיימים בין הצדדים יחסי מרות, ככל שפער הכוחות הינו פחות משמעותי, הרף הראייתי שבו יידרש לעמוד המטריד כדי לשלול את חזקת הניצול יהא נמוך יותר.
52. אשר ליוזמה ליצירת שיח אינטימי ולהדדיות בשיתוף – נפסק כי כשהיוזמה לקשר האינטימי נעשתה מצד העובד שטוען שהוטריד, ישלכך משקל מסוים בעת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

בחינת שאלת קיומה של הסכמה – ומכאן שלילת יסוד הניצול של יחסי המרות – אולם אין לראות בכך אינדיקציה מוחלטת לכך שמדובר ביחסים בהסכמה פרי רצון חופשי ונטול כפיה, ויש לבחון כל מקרה על פי נסיבותיו (ע"פ 9256/04 נוי – מדינת ישראל (10.8.05); עניין פלונית 2008, בפסקאות 62 ואילך). בעניין זמיר (ראו בסעיף 35) התייחסה השופטת וירט לבנה בהקשר זה לשאלת ההדדיות, תוך שהיא מציינת כי ככל שהיו התבטאויות מצידה של המוטרדת באותו סגנון, שיתוף פעולה מצידה, תגובות חיוביות וכדומה, יתכן שניתן היה ללמוד מכך על כך שההתבטאויות בנושאים המיניים שם נעשו במסגרת יחסי החברות עם המוטרדת, כפי שטען המטריד שם. מאידך, משהוכח שלא היתה כל הדדיות, ולהיפך – משהוכח כי המוטרדת הביעה לא פעם "סלידה וגועל מהתבטאויותיו של המערער ואף נקבע כי היא ניסתה לחמוק משיחות עמו שעשויות לגלוש לתכנים מיניים שהפריעו לה" כי אז ברור שלא עלה בידי המטריד לסתור את חזקת הניצול.

53. ולאחר כל זאת, נבהיר כי אם בסופו של דבר, ולאחר יישום הדגשים המיוחדים שנקבעו במישור הראייתי בקביעת ממצאים עובדתיים בתביעות מסוג זה (שעליהם עמדנו עד כה, וכן ראו: בסעיפים 27 ואילך לעניין פלונית 2025, והאסמכתאות שם), המסקנה כי התובע או הנתבע – בתלות בשאלה על מי הנטל להוכיח יסוד זה או אחר מיסודות ההטרדה – עמד ברף הראייתי שנדרש ממנו, די בכך כדי להוביל למסקנה כי דין התביעה להתקבל, או להידחות. זאת, אף אם קיימות – ובמקרים רבים אכן קיימות – ראיות התומכות במסקנה ההפוכה.

האם הוכחה הטרדה מינית?

54. כפי שציינו מוקדם יותר, בכל הנוגע לטענות פלונית על הטרדה מינית, חילק בית הדין את שלושת החודשים הרלוונטיים לעניין זה – החל מיום 14.2.21 שבו החלה פלונית לעבוד בחברה ועד ליום 8.5.21 שבו התלוננה בפני ההנהלה על הטרדה – לשתי תקופות.

55. אשר לתקופה הראשונה – שנמשכה קרוב לחודשיים מתחילת עבודתה של פלונית, הרי שנקבע על ידי בית הדין האזורי כי בתקופה זו היו למנהל טענות מקצועיות לגיטימיות וענייניות לעניין תפקודה של פלונית, שהובילו אותו בסופו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

של דבר להתניע הליך לסיום עבודתה. לצד זאת, בית הדין התרשם כי בתקופה זו לא נפל רבב בהתנהלות המנהל. פלונית לא ערערה על קביעה זו, כך שמדובר בממצא עובדתי חלוט. למעלה מהנדרש נציין כי מעיון בתצהיר עדותה הראשית של פלונית עולה כי אף שהוא עמוס בטענות לפיהן נהג בה המנהל בצורה לא ראויה כבר מיומה הראשון בחברה – ובכלל זה טענות על הרמות קול, העלבות, יחסים לא מקצועיים, יצירת עומס מיותר וכן "גזלייטינג" – הרי שאלה הוכתרו על ידי פלונית עצמה תחת הכותרת "התעמרות" (ראו סעיפים 1 עד 10 לתצהירה). רק בהמשך התצהיר, באמצע עמוד 3, מופיעה הכותרת "הטרדות מיניות" ופלונית מתחילה לתאר אירועי הטרדה מינית שהחלו לשיטתה ביום 7.4.21. הנה כי כן, אף לפי פלונית עצמה, בתקופת העבודה הראשונה המנהל התנהג כלפיה בצורה פוגענית ולא ראויה, שעלתה לשיטתה כדי התעמרות, אך הוא לא הטרד אותה מינית. כפי שנסביר בהמשך פסק דין זה, טענות מסוג זה בין שני עובדים אינן מצויות בתחום סמכותו העניינית של בית דין זה, ועל כן אין מקום שנידרש להן.

56. אשר לתקופה השנייה, שהחלה לאחר אותה שיחת זום עם הנציגה מארצות הברית שבה סוכם כי תינתן לפלונית תקופת ניסיון מחודשת בת שבועיים שלושה בטרם תיבחן שוב שאלת הפסקת עבודתה, כאן קיימות הלכה למעשה שתי טענות מובחנות מצידה של פלונית: הראשונה, טענה לפיה התקיימה בין הצדדים שיחה במשרדו של המנהל, בשעת ערב לא שגרתית ושהייתה המשרד כבר התרוקן מאנשים, שכללה תכנים מיניים בוטים; והשנייה, טענה לפיה במספר הזדמנויות לאחר אותה שיחה אמר המנהל לפלונית שהוא נמשך אליה ואוהב אותה.

57. נתחיל בשיחה שהתקיימה בין השניים ביום 7.4.21, למחרת השיחה עם הנציגה. לפי פלונית, באותה שיחה החל המנהל להטרידה מינית בכך שהתבטא כלפיה באופן מיני, גס, ובוטה במיוחד, ממשפורנוגרפי. בית הדין האזורי דחה מפורשות את גרסתה וקיבל את גרסת המנהל כלפיה כל שהיה באותה שיחה – וגם זה לאחר מספר רב של שאלות אישיות וכניסה מצידה של פלונית לתחום האישי – היתה חשיפה מצידו של פרט אינטימי אודותיו – הוא סיפר כי הוא היה פעם במועדון חשפנות שהיה בו גבר חשוף ו"תשמעי יכול להיות שצדקת ויש בי נטיות גיי".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

58. הטעם המרכזי לכך שבית הדין קיבל את גרסת המנהל לתוכנה של אותה שיחה היה העובדה כי מתוך ראיות נוספות – הן מתכתובת מסרונים בין השניים והן ממכתב ההתראה שניסח עורך הדין – עולה בבירור כי פלונית שיתפה את המנהל בכך שהיא הקליטה את השיחה מיום 7.4.21. ברם, הקלטה שכזו לא הוגשה כראיה מצידה של פלונית במהלך ההתדיינות בבית הדין האזורי – הוגשה רק הקלטה שהקליטה פלונית של שיחה מאוחרת יותר בין השניים שהתקיימה ביום 27.4.21 – וזאת בניגוד להלכה הפסוקה לפיה **"בעל דין המבקש לבסס באמצעות קלטות שערך בזמן אמת טענת 'אמת שיקפתי' מצופה למסור מידע אודות כל ההקלטות שביצע"** (ע"ע (ארצי) 2152-10-16 בן ציון – האגודה לקידום החינוך 10.12.17, בפסקה 18 לפסק הדין; להלן – עניין בן ציון).

59. משאלה הם פני הדברים, בצדק הפעיל בית הדין האזורי את החזקה הראייתית לפיה מכך שבעל דין נמנע מלהציג ראיה רלוונטית **"שהיא בהישג ידו, בלא שניתן לכך הסבר סביר, ניתן להסיק כי אילו אותה ראיה היתה מובאת – היא היתה פועלת נגדו... וככל שהראיה יותר משמעותית, כך רשאי בית המשפט להסיק מאי-הצגתה מסקנות קיצוניות יותר"** (ע"א 7300/21 אסרף נ' בובליל 12.3.24; בסעיף 36 לחוות-דעתו של השופט עופר גרוסקופף).

60. מעיון בערעור המפורט שהגישה פלונית, עולה כי באופן שעורר אצלנו סימני שאלה, היא לא התייחסה כלל לעניין ההקלטה שלא הוגשה על ידה, ולא טענה כי שגה בית הדין האזורי באופן שבו ניתח את המשמעות המשפטית של אי הגשתה או העלתה כל טענה אחרת ביחס לאותה הקלטה. המנהל מצידו טען בסיכומיו כי שגה בית הדין בכך שהפעיל את החזקה הראייתית רק ביחס לשאלה מי יזם את השיח גלוי הלב אודות נטייתו המינית של המנהל, ובשוגג שלא דחה לחלוטין את גרסתה של פלונית לעניין תוכן אותה שיחה, לרבות קביעת ממצא שלילי בהקשר זה ביחס למהימנותה של פלונית. לפי המנהל, משלא הוצגה כראיה אותה הקלטה, היה מקום לקבל במלואה את גרסתו לפיה פלונית היא זו שדובבה אותו לחשוף בפניה מידע אישי ביותר ואינטימי ביותר הן על העדפותיו המיניות והן לעניין רגשותיו, ועל כן אין להתייחס לאותן תשובות שהשיב לה בגילוי לב כאל הטרדה מינית או כדברים שהיה בהם כדי לגרום לפלונית מבוכה או לפגוע בכבודה. והנה, באופן שהגביר אצלנו את סימני השאלה והתמיהה, גם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

בסיכומיה של פלונית בפנינו, היא לא התייחסה אף לא במילה לעניין המחדל המהותי של אי הגשת אותה הקלטה, ולא מצאה לנכון להתמודד ולו במילה עם הקביעות בפסק הדין (והטענות שעמדו במוקד ערעור המנהל) לעניין המשמעות הראייתית המובהקת שיש ליתן לו.

61. למעשה, רק בדיון בעל-פה שהתקיים לפנינו, ובמענה לשאלה ישירה שהופנתה לבאת-כוחה בעניין זה, נמסר כי לא היתה הקלטה שכזו. ברם, עצם טיעונה של באת-כוחה של פלונית בעניין זה (מבלי שיש לו עיגון בעדות פלונית עצמה) לא מרפא את הפגם של התעלמות והיעדר התייחסות לכך בהודעת הערעור מטעמה כמו גם בסיכומיה בפנינו, ואין הוא מבטל את הבסיס הראייתי הכפול ואולי אף המשולש לקיומה של ההקלטה: האמירה המפורשת של פלונית למנהל במסרון מיום 19.4.21 כי יש בידה הקלטה של הדברים, וכן האמור בעניין זה במכתב בא כוחה דאז, כשיש להניח שלאמור במכתב זה קדמה אמירה נוספת של פלונית לבא כוחה בנוגע לקיומה של הקלטה זו. בית הדין האזורי נתן בהכרעתו בנוגע להיות פלונית יוזמת השיחה ביניהם משקל מכריע לאי-הצגתה של ההקלטה, ללא הסבר סביר, ובכך בעצם קבע ממצא עובדתי – שאיננו רואים כל טעם והצדקה להתערב בו – כי הקלטה כזו אכן קיימת.

62. יתירה מזאת ובבחינת למעלה מן הצורך, אפילו היינו מניחים לטובתה של פלונית כי אכן היא טענה באופן לא נכון בפני המנהל כי יש בידה הקלטה של אותה שיחה – אף שטענה שכזו לא מופיעה כאמור לא בהודעת הערעור שלה וגם לא בסיכומיה – הרי שעדיין אין בכך הסבר לכך שלמרות שבא כוחה דאז ציין את דבר קיומה של הקלטה זו בטיוטת המכתב שצירפה פלונית לתצהירה לא ניתן הסבר לטענה בתצהיר פלונית ובגרסה שנמסרה על ידה לבית הדין האזורי. משכך הדבר מחייב להסיק מעניין זה מסקנות ראייתיות לחובתה (השוו: בר"ע (ארצי) 39917-09-20 פלונית – חברה אלמונית (10.12.20)), כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין האזורי.

63. אשר לקביעות בית הדין האזורי בכל הנוגע להתנהלות פלונית לאחר השיחה מיום 7.4.21 לפיה "לאחר השיחה מיום 7.4.21 היו 1-3 אירועים בהם הנתבע התבטא כלפי התובעת באופן שניתן ללמוד ממנו על כך שהוא נמשך אליה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

מיניית", דעתנו שונה מדעתו של בית הדין האזורי. אנו סבורים כי קביעה זו לא הוכחה, וננמק.

64. בית הדין קבע כממצא עובדתי, שאיננו מוצאים הצדקה להתערב בו והוא נכון אף לפי בדיקתנו אנו, כי בכל ההתכתבויות בין הצדדים לאחר השיחה מיום 7.4.21 אין ולו רמז לקיומה של משיכה מינית מצידו של המנהל כלפי פלונית. עם זאת, בית הדין ביסס את קביעתו בדבר כך שהמנהל אמר לפלונית (בהזדמנות אחת, ואולי אף בשתיים-שלוש הזדמנויות) כי הוא נמשך אליה, על תמליל שיחת העימות שהתקיימה בין השניים ביום 27.4.21. בית הדין ציין בהקשר זה כי **"לא נעלמה מעינינו העובדה כי מדובר בשיחה שהוקלטה על ידי התובעת ללא ידיעת הנתבע, ושבה נשמעת התובעת שוטחת באריכות וברצף את טענותיה, באופן שמקשה לייחס משמעות מכרעת לכך שהנתבע לא מחה/הכחיש כל אחת מהטענות שהוטחו בו בזו אחר זו ללא אפשרות תגובה לכל אחת בנפרד, ויחד עם זאת, במהלך השיחה התובעת הזכירה מספר פעמים באופן מפורש את הטענה שהנתבע אמר לה כי הוא נמשך אליה מינית, ועניין זה לא הוכחש בשום שלב בשיחה, ולפיכך אנו קובעים כי לאחר השיחה מיום 7.4.21 היו 1-3 אירועים בהם הנתבע התבטא כלפי התובעת באופן שניתן ללמוד ממנו על כך שהוא נמשך אליה מינית"**.

65. כידוע, בהערכת משקלה הראייתית של קלטת שבה הקליט אחד הצדדים את הצד שכנגד, תוך שנטען כי הצד שכנגד הודה בעניין עובדתי זה או אחר **"יש לבחון, בין היתר, את תוכן הדברים בכללותם, הקשרם, אופן הדיאלוג, קרי האם המוקלט משיח לפי תומו ומיזמתו או שמא טמונה בשיח הובלת המוקלט למחוזות אליהם לא בהכרח היה מגיע אלמלא הובלה זו, ועוד"** (השופטת חני אופק גנדלר בסעיף 18 לעניין **בן-ציון**). ואם כך הדבר בדרך כלל, קל וחומר שיש להיזהר מהסקת מסקנות על יסוד שתיקה שיכולה לנבוע ממספר סיבות ואין לה בדרך כלל את המובהקות הנדרשת להסקת מסקנות ראייתיות.

66. במקרה שלפנינו, אנו סבורים כי בית הדין הטיל בנסיבות המקרה נטל בלתי סביר על המנהל, שנדרש להגיב מיידית ובזמן אמת על כל טענה שהוטחה בו ברצף, על אף שלא היתה לו כל סיבה להעריך באותה נקודת זמן כי אי הכחשת הדברים באופן מידי וחד-משמעי עשויה להוביל לכך שיידרש לפצות את פלונית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

בגין הטרדה מינית. מדובר בסטנדרט תגובה הנדרש ואף מצופה בדרך כלל ולמעט בנסיבות חריגות מבעל דין יודע דבר הניצב על דוכן העדים בבית הדין לאחר שקיבל ייעוץ משפטי, אך אין מקום להציבו בכל מקרה ובכל שיחת חולין המתנהלת בין עמיתים לעבודה. נהפוך הוא, ייתכנו בהחלט נסיבות, שבהן יהא זה אך לגיטימי כי מנהל, הניצב בפני עובד נסער המטיח בו האשמות כאלה ואחרות, יאפשר לאותו עובד "לפרוק" את טענותיו כלפיו, מבלי להגיב ולקטוע את רצף הטענות המועלות נגדו מצד אותו העובד. לדעתנו, בנסיבות המקרה שלפנינו, ניתן בהחלט להגיע למסקנה עובדתית שזה מה שאירע באותה שיחה, להבדיל ממסקנה ראייתית לפי היעדר הכחשה מיידית מצידו של המנהל היווה הודאה מצידו בנכונות הדברים.

67. זאת ועוד, למן תחילת ההתדיינויות, וגם בפנינו, טענה פלונית כי המנהל הפעיל כלפיה מניפולציות רגשיות (שאותן כינתה "גזלייטינג"), מעין "שטיפות מח מעיקות" על פי תיאורה היא, בנושאים שאינם נושאי עבודה, שמטרתן היתה לערער את יציבותה הנפשית תוך כפיית שיח אישי שלא היתה מעוניינת בו. עם זאת, קיימות בתיק ראיות ברורות על כך שדווקא פלונית היא זאת שפנתה למנהל בעקבות שיחת הזום עם הנציגה בארה"ב, וציינה בפניו כי **"יש לי הרגשה שכן נצליח להפוך ל-BFF ולצאת מהלופ שהיינו בו"** (מסרון פלונית למנהל מיום 6.4.21, כאשר BFF מתייחס ל- best friends forever), וכי **"בסך הכל המסר זה שבא לי שנהיה בסטיז על אמת, לא כמשימה. סופר מעריכה את השיתוף אתמול... מצטערת אם שאלתי אתמול שאלות לא במקום"** (מסרון פלונית למנהל מיום 8.4.21). לפיכך, על פני הדברים, אין לשלול את האפשרות כי היתה זו דווקא פלונית שדובבה את המנהל – שחשף בפניה פרט אינטימי ביותר אודותיו – להמשיך ולפתוח בפניה את צפונות ליבו בשיחה שהוקלטה על ידה ללא ידיעתו. נוסף, כי גם בהתכתבות מיום 19.4.21 המשיכה פלונית לנסות ולייצר אינטימיות באינטראקציה שלה עם המנהל בכך שכתבה **"שום דבר לא השתנה מאז השיחה... אנחנו עדיין לא מבינים אחד את השני ☺.... זה הקטע שלנו, לא להבין אחד את השנייה, לכל בסטיז יש קטע מחבר"**.

68. דבר נוסף המחזק את תזת ההדדיות (ואי-הכפיה) היא שבמקרה זה, השניים שוחחו באופן הדדי על נטייה או משיכה מינית אישית – שלה וגם שלו. המערער



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

סיפר לפלונית על כך שאולי הוא נמשך גם לגברים, הרבה לאחר שהיא סיפרה, כבר בסמוך לתחילת עבודתה, שהיתה לה התנסות עם אישה. משכך הם פני הדברים, הרי שמדובר בשיחת יציאה מהארון, שהיא מטבעה אינטימית מאוד, מורכבת, ועל נושאים שרגישותם עצומה. אנו סבורים כי גם אם אדם אחר יכול היה לנהל טוב יותר ומדויק יותר את שיחת היציאה מהארון, הרי שבהתחשב בכלל נסיבות העניין איננו סבורים כי יש לראות בה הטרדה מינית. כך בכלל, וכך במיוחד משמדובר באדם נשוי וחובש כיפה, ובהינתן המורכבות הנפשית הכרוכה ביציאה מהארון, אפילו בפני אדם אחד, בסיטואציה שכזו (בהקשר זה, נפנה את הקורא לספרו של צבי בן מאיר "מי שסוכתו נופלת" שפורסם בספריות הפועלים בשנת 2024 אשר מציג את התחבטויות הנפש של אדם נשוי מהמגזר הדתי המתמודד עם נטייה מינית לבני מינו). מכל מקום, חשיפת המנהל את צפונות ליבו התייחסה לאירוע שקרה בעבר, ללא כל השלכה על פלונית, במובן שהיא לא היתה חלק מהאירוע בעבר והשיתוף לא נועד להעביר לה מסר אישי לגבי יחסיהם העתידיים.

69. בית הדין האזורי אף קבע – ולא מצאנו כל הצדקה להתערב בממצא עובדתי זה – שפלונית "לא היתה פאסיבית, ולא הסתפקה בשיתוף פעולה מוגבל, אלא שפעלה בשקידה על מנת לדובב את הנתבע לדבר אתה בגילוי לב ובפתיחות, הרבתה לשאול אותו שאלות אישיות שלא לצורך, הן לעניין העדפותיו המיניות והן לעניין רגשותיו כלפיה" (עמ' 15 ש' 3 לפסק הדין). דהיינו בית הדין האזורי קבע שפלונית היתה הכוח שהניע את נושא השיחה, והיא לא רק הסכימה לה בשתיקה אלא יזמה אותה וביקשה אותה, תוך שהמנהל נענה לבקשתה ומשיב לשאלות. משכך, עלה בידי המנהל להרים את הנטל שהיה עליו ולהוכיח שלא מדובר היה כאן בניצול יחסי מרות. הגענו למסקנה זו אף בשים לב להלכה הפסוקה עליה עמדנו קודם לכן לפיה העובדה שהעובדת יזמה את האינטראקציה האינטימית אינה בעלת משקל מכריע לעניין אי ניצול יחסי מרות, ויש לבחון את מכלול נסיבות העניין, ובכלל זה את פערי הכוחות בין הצדדים.

70. בקשר לכך, נציין כי מצד אחד קיימים פערי כוחות בין הצדדים שכן מבחינה היררכית המדובר במנכ"ל וסמנכ"לית וכי פערים אלה גדלו משעה שהשיח



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

ביניהם נערך בזמן שפלוגית היתה בתקופת נסיון ומועמדת לפיטורים, אך מצד שני, פערי הכוחות בין השניים פחותים במידה מסוימת מאלה שהיו לו היה מדובר בעובדת זוטרה. כמו כן, כפי שציינו מוקדם יותר, ולאור ממצאי בית הדין האזורי, למן ראשית עבודתם המשותפת התאפיינה זו בשיח ידידותי ולא פורמלי, כשפלוגית עצמה מבקשת לייצר מצב דברים שבו יהפכו השניים ל"בסטיז". כאשר זהו הקשרם של הדברים, לא יהא זה נכון לדעתנו לקבוע כי המנהל ניצל את יחסי המרות שאין מחלוקת שאכן התקיימו ביניהם והטריד את פלוגית מינית אך מן הטעם שברגע מסוים בשיח המתמשך בין הצדדים, שחלקו הפך להיות אישי ואינטימי ממש, הוא יצא בפניה מהארון ואגב כך ייתכן שאמר משהו או חרג במשהו ממה שציפתה לו פלוגית. ודוק, שני הצדדים התנצלו על אמירות ושאלות שלא במקום, ואף מסיבה זו ברור כי לא נכון יהא להסיק מסקנה ראייתית מרחיקת לכת בדבר הטרדה מינית מצד המנהל.

71. ולבסוף, במענה לטענות פלוגית כי בית הדין האזורי לא התייחס ולא ניתח את העדויות מטעמה, התומכות בטענתה כי הטרדה מינית, אכן נפל פגם של ממש בפסק דינו של בית הדין האזורי בכך שלא התייחס ולא ניתח את העדויות. ברם, החזרת עניין לערכאה הדיונית נדרשת רק במצב דברים שבו חוסר ההתייחסות או ההנמקה עשויים להוביל לתוצאה שונה (ע"פ 8631/13 **פלוגי נ' מדינת ישראל** (4.2.15)) כשלעיתים קיימת העדפה לפיה ערכאת הערעור תכריע בעצמה בסוגיות שלא נדונו בערכאה הדיונית או תשלים הנמקה שלא נומקה כדבעי, כדי לייעל את ההליך ולמנוע את החזרתו, וזאת ככל שכלל הנתונים מצויים בפניה (בג"ץ 1666/22 **אלמגור נ' בית הדין הארצי לעבודה** (12.12.22)).

72. בהתאם להלכות אלה, ולאחר בחינת העדויות והראיות, הגענו למסקנה כי אין הצדקה להחזיר את הדיון לבית הדין האזורי להשלמת פסק דינו בהיבט זה, שכן אין בעדויות אלה כדי להשפיע על התוצאה, ונבאר:

ראשית, פלוגית העידה לטובתה חברה טובה שעזרה לה מנהלת קשר קרוב מזה למעלה מעשרים שנה. החברה העידה על כך שפלוגית שיתפה אותה באופן שוטף הן בהתעמרויות והן בהטרדות שעברה לטענתה, לרבות הטרדה מינית פיזית. לפי הנטען, השיתוף נעשה הן בשיחות טלפון והן במסרונים, שבהם אף ציינה פלוגית כי נקלעה למצוקה נפשית של ממש "לא אכלתי יומיים", "אניעם לחצים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

בחזה...", "אני בלחץ אטומי..." ועוד. אלא שהחברה שהעידה – וגם פלונית עצמה – לא צירפו את התכתבות המסרונים, על אף שמדובר בראיות קריטיות. גם כאשר התבקשה החברה לעיין בתכתובת עם פלונית בזמן הדיון, תכתובת שהיתה עדיין שמורה על הטלפון שלה, לא עלה בידה לאתר את אותה ההתכתבות שהיה בה, כך לטענתה, כדי להוכיח כי בזמן אמת פלונית שיתפה אותה בהטרדות שחוותה לטענתה. משזה מצב הדברים, אין בעדותה של החברה כדי לתמוך בטענות פלונית. אדרבה, דומה שיש להפעיל לחובתה של פלונית את החזקה הראייתית לפיה ככל שהיתה מוצגת התכתובת בין השניים, לא היה בה כדי לתמוך בטענותיה, אלא להיפך;

שנית, מעיון בתצהירו של העד שעבד בחברה בתפקיד מנהל מוצר בכיר ובכפיפות ישירה למנהל, עולה כי אין בו כל תמיכה בטענת פלונית כי הוטרדה מינית על ידי המנהל. העד מעיד אמנם כי פלונית תרמה רבות לחברה עם הצטרפותה אליה, אך בהמשך חל שינוי בהתנהגותה ובמהלך מאי 2021 אף נעלמה לחלוטין מהמשרד. אולם אין בעדותו בעניין זה כדי לתמוך בטענה על הטרדה מינית, להבדיל מהקשיים בעבודה שאליהם נקלעה פלונית. העד מתאר קשיים שבהם נתקל בעבודה עם המנהל, ובכלל זה היעדר הכוונה מקצועית והתפתחותית וקשיי תקשורת, ומוסיף ומתאר כי שיתף את פלונית בעניינים אלה, אך אף בהנחה שעדות זו נכונה מראשיתה ועד תומה, אין בה כדי לתמוך בטענה כי המנהל הטריד מינית את פלונית, להבדיל מעדות על כך שהעד עצמו סבור כי פלונית היתה מעולה בעבודתה, ואילו המנהל היה מנהל גרוע;

שלישית, עדותה של מנהלת משאבי אנוש בחברה הקודמת שהעסיקה את פלונית עסקה אך ורק בתפקודה של פלונית בעבודתה הקודמת, וממילא אין בה כדי לתרום לעניין ההטרדה המינית;

רביעית, עדותו של עד נוסף שעבד אף הוא כמנהל מוצר העיד על מקצועיותה של פלונית ויעילותה, על כך שהיו לה קשיים משמעותיים שבהם נתקלה בעבודתה עם המנהל, ועל כך שגם אחרים בארגון דיווחו על יחס לא טוב מצד המנהל. ברם, אין בעדותו דבר התומך בטענה להטרדה מינית. העד הנוסף אמנם הוסיף והעריך כי המנהל העביר שעות רבות במשרד עם פלונית, אך הוא לא ידע להעריך בכמה שעות מדובר, וממילא אין בעדות זו כדי לתמוך בטענות על הטרדה מינית;



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

ולבסוף, הפסיכיאטר ד"ר איתן שכטר העיד על כך שפלוגית סובלת מהסתמנות דיכאונית חרדתית וכן מהפרעת דחק (PTSD) עקב התעמרויות ופגיעות מיניות במקום העבודה, וכי נתן בידה מרשם לתרופת הרגעה בשם ציפרלקס. ברם, על פי עדותו, חוות-דעתו מתבססת על ביקור חד-פעמי של פלוגית אצלו שהתקיים ביום 22.12.22, שנה וחצי לאחר שהמנהל עזב את עבודתו ביוני 2021, וכמעט עשרה חודשים לאחר הגשת כתב תביעתה בפברואר 2022. ד"ר שכטר הוסיף כי לא עודכן ואינו יודע האם פלוגית פנתה לטיפול אחר או נוסף לאחר אותו ביקור חד פעמי אצלו, ואף אינו יודע אם בכלל השתמשה במרשם שנתן בידה על מנת לרכוש את תרופת ההרגעה ולהשתמש בה. מכאן ברור כי אין בעדות זו כדי לתמוך בטענתה של פלוגית כי בזמן אמת סבלה מהטרדה.

73. בטרם נסיים את הדיון בקביעות העובדתיות, נבהיר כי לא נעלמה מאיתנו חלופת המסרונים שבין הצדדים מיום 19.4.21, שלטענתה של פלוגית כללה הודאה מצד המנהל בכך שהטריד אותה מינית (לדוגמא: "שמתי אותך במצב שבו יכול להיות שתסיקי שהעבודה שלך תלויה בכמה תהיי 'נחמדה' אליי", "באמת זה מאכזב אותי שנפלתי ככה", ו"אני ויהודה משי זהב נחלוק תא" וכן "אני הייתי פתוח יותר מדי") אך אף שאכן יש בדברים אלה כדי להטות במשהו את כף המאזניים הראייתית לצידה של פלוגית, הרי שלא מצאנו כי יש בהן להטותן עד כדי מסקנה בדבר קבלת תביעתה של פלוגית. זאת, מכל הנימוקים שאותן פרשנו עד כה, וכן מאחר שברור כי בשלב הזה פלוגית דרשה מהמנהל להתנצל, האשימה אותו בפתירות יתר, ונראה שהוא אכן נקלע למצוקה והתנצל בפניה.

74. לנוכח כל האמור, דין הערעור להתקבל בכל הנוגע לקביעה כי המנהל הטריד מינית את פלוגית, כך שאנו קובעים שלא עלה בידי פלוגית להוכיח זאת.

75. עם זאת, בעוד שהמנהל בערעורו ביקש מאיתנו לקבוע כי פלוגית פעלה בחוסר תום לב ותוך שימוש לרעה החוק, כדי ליצור יש מאין מנוף לסחיטתו ולסיכול פיטוריה, הרי שאיננו סבורים שיש במסכת הראיות כדי להצדיק מסקנה מרחיקת לכת שכזו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

האם הוכחה התנכלות על רקע הטרדה מינית?

76. אף שקבענו כי לא הוכח כי המנהל הטריד מינית את פלונית, הרי שאין בכך כדי לשלול מבחינה עקרונית קבלת טענתה של פלונית כי המנהל התנכל לה עקב כך שהתלוננה על שהטריד אותה.

77. ברם, בהיעדר מחלוקת כי המנהל הפעל לפיטוריה של פלונית על רקע חילוקי דעות מקצועיים ואי שביעות רצון מתפקודה, עוד קודם לאירועים שביחס אליהם טענה פלונית להטרדה מינית, הרי שדין קביעתו של בית הדין האזורי לפיה המנהל התנכל לה על רקע תלונתה כלפיו להידחות אף היא. זאת, בשים לב לכך שממצאיו של בית הדין האזורי לעניין התנכלות התבססו בעיקר על קביעתו כי **"אין להוציא מכלל אפשרות את טענת התובעת כי אילו הייתה פועלת למימוש המשיכה המינית של הנתבע אליה, הוא לא היה פועל לסיום העסקתה כפי שעשה"** (עמ' 16 ש' 9 לפסק הדין), ומשקביעה זו נשללת הרי שמניה ובניה נשללת גם אפשרות ההתנכלות בגין טענה (שנשללה) לאמירה מצידו בדבר משיכה אליה. זאת ועוד, גם העובדה ש"השורה התחתונה" של האירועים שבהם דנו בפסק דין זה היתה שהמנהל התפטר ועזב את החברה אותה ייסד, ואילו פלונית נשארה בתפקידה עד שהחברה נסגרה בשנה שלאחר מכן, תומכת במסקנה כיפלונית לא סבלה בנסיבות העניין מהתנכלות על רקע תלונתה. נוסף, כי לא נעלמו מאיתנו טענות פלונית על כך שבתקופה בת מספר השבועות שבהם נערך הבירור בעניין טענותיה פעל המנהל לצמצום תפקידה, למשל בכך שפעל לגיוס עובד מבלי לשתף את פלונית (ת/20 לתצהירה) ובכך שלא כיתב את פלונית על מייל שעסק בתכנון טיול החברה (ת/21). ברם, בנסיבות העניין, שבהם המנהל נדרש באותה העתועד לסיום הבירור לצמצם למינימום את מגעיו עם פלונית, איננו סבורים שיש בעניינים אלה כדי להצדיק קביעה בדבר התנכלות.

הרכב המותב ששמע את העדים ונתן את פסק הדין

78. אין יסוד לטענות פלונית כי נפל פגם בפסק הדין בכך שהוא ניתן במותב שכלל רק נציג ציבור אחד. במקרה שלפנינו, בפתח ישיבת ההוכחות הראשונה ניתנה החלטה לפיה בהסכמת הצדדים, ומאחר שאחד מנציגי הציבור נאלץ לעזוב את הדיון (המדובר היה בדיון ההוכחות השני באותו היום של אותו המותב) יתקיים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

הדיון במותב שלא בהשתתפותו (עמ' 1 ש' 29 לפרוטוקול). החלטה דומה ניתנה בפתח דיון ההוכחות השני (עמ' 1 ש' 13). בית-הדין הורה כך מכח הסמכות המוקנית לו בסעיף 22 (א) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969. פלונית כאמור הסכימה לדיון בפני הרכב חסר זה, ובכל מקרה גם בהמשך ההתדיינות היא לא השיגה על החלטות אלה בסמוך לאחר שניתנו, או בכל שלב אחר במהלך ההתדיינות בבית הדין האזורי, לרבות לא בסיכומיה. כידוע, החוק מאפשר קיום דיון במותב החסר נציג ציבור אחד או אף שניהם, ומתן פסק הדין באותו מותב חסר, ובלבד שהדבר נעשה בהחלטה מנומקת (בג"ץ 3641/13 **מכלוף נ' בית הדין האזורי באר-שבע** (30.5.13)). משהסכימה פלונית לדיון בפני מותב חסר, ולא השיגה על ההחלטות שניתנו בעניין זה במהלך ההתדיינות בבית הדין קמא, והעלתה השגה בעניין זה רק בשלב הערעור, יש לראותה כמי שהסכימה למותב שנקבע באותן החלטות, לרבות למתן פסק הדין במותב זה, כך שהיא מנועה מלטעון אחרת, ודין טענתה בעניין זה להידחות (ע"ע (ארצי) 8784-07-16 **רשת הגנים של אגודת ישראל – שוקר** (5.12.18)).

79. אשר לטענות פלונית בדבר התערבות לא ראויה לשיטתה של ראשת המותב בחקירתה הנגדית וליחס לא ראוי מצידה – המדובר בטענות שלא הועלו על ידה בזמן אמת, בדרך של הגשת בקשה אופרטיבית כזו או אחרת במהלך החקירה או לאחריה, לרבות בשלב הסיכומים בבית הדין האזורי, באופן שהיה מאפשר למותב להגיב לטענות על מידת ואופן מעורבותו בחקירה הנגדית. משכך, משלא הועלו הבקשות גם בסיכומי פלונית שהוגשו לבית הדין האזורי, היא מנועה מלהעלותן לראשונה בשלב הערעור, ועל כן אין מקום להידרש להן.

היעדר סמכות עניינית לדון בתביעת עובד נגד עובד אחר בטענה להתעמרות

80. צדק בית הדין האזורי בקביעתו כי לבית דין לעבודה אין סמכות עניינית לדון בתובענה המוגשת על ידי עובד כנגד עובד אחר שלטענתו התעמר בו (ע"ע (ארצי) 29915-11-22 **חכמון – טוגו-הלבשה והנהלה** (12.10.23), בפסקה 32; בר"ע (ארצי) 1083-03-21 **מלון עדן נהריה בע"מ – ביומי** (24.3.21); וראו האסמכתאות שם)). על כן, הערעור בעניין זה נדחה, מבלי שנידרש לטענות פלונית (שחלקן נתמכו באותם עדים שהזכרנו שהעידו לטובתה) לעניין התנהגות מתעמרת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

כלפיה מצידו של המנהל, טענות שאותן הכחיש המנהל מכל וכל, כמו גם לקביעות בית הדין שנקבעו בקשר לכך **"למעלה מן הצורך"** (עמ' 18 ש' 29 לפסק הדין).

81. נבהיר עם זאת, כי בשונה מהתעמרות, התנכלות של עובד כלפי עובד אחר, כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית **"(התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית)"**, מצויה בתחום סמכותו העניינית של בית דין זה, ובהתאם דנו לעיל בפסקאות 76 ו-77 בטענותיה של פלונית כי המנהל התנכל לה (לאבחנה בין התנכלות בעבודה על רקע הטרדה מינית לבין התעמרות בעבודה, ראו ענין פלונית 2022, בפסקאות 67 עד 72 לחוות דעתה של הנשיאה ורדה וירט-לבנה).

עניין מינוי המומחה רפואי

82. פלונית טענה בערעורה כי היה על בית הדין למנות מומחה רפואי לבחינת הנזקים הנפשיים שנגרמו לה, לטענתה, עקב מעשה ההטרדה המינית מצידו של המנהל. משהגענו למסקנה כי לא הוכחו הטרדה מינית והתנכלות, הרי שמתייתר הצורך שנכריע בסוגיית עצם הזכות לקבלת פיצוי ללא הוכחת נזק לפי סעיף 6(ב) לחוק בנוסף לפיצוי הנזיקי, בגינו התבקש מינוי מומחה, לפי סעיף 6(א) לחוק.

83. למעלה מהנדרש נציין כי ככלל הוכחת **"עניין שברפואה"** מחייבת צירוף חוות דעת מומחה לכתב התביעה (סעיף 87(א) לתקנות סדר הדין האזרחי, התשע"ט – 2018; לתחולת התקנה בבתי הדין לעבודה מכוח סעיף 33 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, ראו: בר"ע (ארצי) 32162-12-23 פלוני – כלל חברה לביטוח בע"מ (28.12.23)), אלא אם בית הדין פטר את בעל הדין מחובת הצירוף (תקנה 87(ד) לתקנות הנזכרות; ע"ע (ארצי) 1342-01-24 בן שטון – תורג'מן (10.10.24)). הדברים יפים אף לתביעות בעילה של הטרדה מינית שבהן נטען לזכאות לפיצוי לפי המסלול הנזיקי שבסעיף 6(א) לחוק, בכפוף לאפשרות לפיצול הדיון לשלב האחריות ולשלב הנזק המותווית בהנחייה 2-07/13 שהוצאה על ידי נשיאת בית הדין הארצי בשנת 2013. בנסיבות העניין, ובניגוד לנטען על ידי פלונית, לא נקבע כי ימונה מומחה רפואי אלא כי יתבצע מינוי לאחר ההוכחות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38468-04-25

ע"ע 42874-04-25

"ככל שיהיה צורך" בכך. לנוכח התוצאה, וכפי שהבהיר בית הדין האזורי לאחר מתן פסק הדין, לא נמצא צורך בכך.

סוף דבר

84. הערעור מתקבל, כך שמתבטל חיובו של המנהל לשלם לפלונית פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין הטרדה מינית, ופיצוי נוסף בסך 50,000 ₪ בגין התנכלות. הערעור שכנגד נדחה.

עם זאת, בנסיבות העניין, ועל מנת לצמצם ככל הניתן את החשש מפני "אפקט מצנן" על תביעות הטרדה מינית, איננו עושים צו להוצאות אגב קבלת הערעור ודחיית הערעור שכנגד.

ניתן היום, כ"ב אב תשפ"ו (05 אוגוסט 2026), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

דורי ספיבק,
שופט

חני אופק גנדלר,
שופטת

רועי פוליאק,
שופט, אב"ד

גברת נעמי זנדהאוז,
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר שמואל ויסמן,
נציג ציבור (עובדים)