

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 28886-06-19

סע"ש 7603-02-20

01 אוגוסט 2020

לפני:

כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

נציגת ציבור (עובדים) גב' שוש סמק

נציג ציבור (מעסיקים) מר אבי איילון

המבקשת/הנתבעת 3

רוזית ישראל אשר

ע"י ב"כ: עוה"ד שגיא רויזר וגבריאלה גרשון רזנברג

-

המשיב/התובע

עדי אהרון

ע"י ב"כ: עו"ד משה פרדס

הנתבעים

1. אייס דרים תעשיות בע"מ

2. טל נאמן

ע"י ב"כ: עוה"ד שגיא רויזר וגבריאלה גרשון רזנברג

חקיקה שאוזכרה:

חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998: סע' 10

תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991: סע' 45א'

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

פקודת הנזיקין [נוסח חדש]

חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969: סע' 24

חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965

פסק דין

המבקשת/הנתבעת 3, גב' רוזית ישראל אשר, הגישה בקשה זו שלפנינו לסילוק התביעה נגדה על הסף.

הבקשה, התגובה והתשובה

1. הנתבעת 3 היא עובדת אייס דרום תעשיות בע"מ (להלן – "המעסיקה") ומי שמונתה מטעם המעסיקה לשמש כממונה על מניעת הטרדה מינית מכח [החוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ח-1988 (להלן – "החוק למניעת הטרדה מינית").
2. בבקשתה טוענת הנתבעת 3, כי "[החוק למניעת הטרדה מינית](#) מטיל חובה ואחריות בגין הפרת החובה על המעסיק בלבד, והמשיב (התובע – י.ז.ג) לא רשאי לבקש וממילא שלא יכול לזכות, בשום פנים ובשום אופן, בסעד המבוקש על ידו כנגד המבקשת".
3. עוד נטען בבקשה, כי גם אם יעלה בידי המשיב להוכיח כי "הממונה נמנעה מבדיקת טענות המשיב ו/או כי הבירור בוצע בצורה רשלנית ומכורה מראש ו/או בכל מקרה אחר לא יוכל המשיב לזכות בתביעתו נגד המבקשת".
4. כתב התביעה, כך על פי הבקשה, אינו מקים עילה כנגד הנתבעת 3 היא המבקשת.
5. טוען המשיב/התובע בתגובתו, כי סילוק תביעה על הסף לא יעשה אלא במקרים נדירים וכי ענייננו אינו מן המקרים בהם יש להורות על סילוק התביעה על הסף. עוד נטען, כי "הגם שקיימת הפרדה בין אישיותה המשפטית של החברה ובין האורגנים ונושאי המשרה בחברה כאשר בעל תפקיד בחברה גורם לחברה להפר את החוזה שבינו לבין החברה, זכאי הצד השלישי לתבוע גם את בעל התפקיד בגרם הפרת חוזה וכיוב'. ודוק: הממונה הינה גם נושאת משרה בנתבעת 1 כמשמעו בדין, לבד מתפקידה כממונה לפי [החוק למניעת הטרדה מינית](#)".
6. לטענת התובע/המשיב, המבקשת "נמנעה מלטפל בטענות להטרדה מינית של הנתבע 2 עם עובדת בכירה, הכפופה לו, לא פתחה בהליך בדיקה של טענות התובע בנדון. ופתחה לעומת זאת, לאחר פיטוריו של התובע, בהליך בדיקה שבוצע על ידה באורח רשלני תוך שהיא מעבירה חומרי בדיקה לנתבע 2, זה מעבירם לגורמים מחוץ לחברה והנתבע 2 והיועצים מכתיבים את תוכן הבדיקה ואת תוצאותיה גם יחד. הנתבעת 3 זכתה על פועלה הפסול לקידום".

7. עוד טען המשיב/התובע, כי המבקשת לא ביצעה בדיקות כמתחייב מתפקידה, שיתפה את מנכ"ל הנתבעת בתהליך הבדיקה שנעשתה בקשר אליו ואיפשרה למנכ"ל הנתבעת לקבוע "את הממצאים ואת המסקנות לחומרה כלפי התובע".

8. המשיב/התובע ציין עוד כי בעבר, בפסק דינה של כב' השופטת ויסמן בענין אורן לבון – נטפים (סע"ש (ת"א) 36580-02-14 (2018)) נוהל הליך, בין היתר, כנגד הממונה ואף שהתביעה נגדה נדחתה, היה זה בתום ההליך ולא על הסף.

9. טוענת המבקשת, כי לא קיימת אפשרות סטטוטורית להגיש תביעה כנגד הממונה, שכן החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על המעסיק בלבד את המחדל לנקוט באמצעים למניעת הטרדה מינית. לפיכך, תביעה כנגד ממונה על מניעת הטרדה מינית עומדת בניגוד להוראות החוק.

10. עוד ציינה המבקשת, כי בפרשת נטפים כלל לא הוגשה בקשה לסילוק התביעה כנגד הממונה ועל כן "בהתאם גם לא נדונה סוגיית "החסינות" המוענקת לממונה מכח החוק למניעת הטרדה מינית".

דיון והכרעה

11. תקנה 45 א' לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב – 1991, שזו לשונה, קובעת:

"בית הדין רשאי בכל עת, לבקשת בעל דין או אף בלא בקשה כזאת, לדחות על הסף תובענה נגד נתבע באחד הנימוקים האלה:

- (1) מעשה בית דין;
- (2) חוסר סמכות;
- (3) כל נימוק אחר שעל פיו סבור בית הדין שניתן לדחות מלכתחילה את התובענה בנוגע לאותו נתבע".

12. מן המפורסמות הוא, שסעד של סילוק על הסף ניתן "ביד קמוצה ובמשורה, ובבתי-הדין קצרה המשורה עוד יותר" (דב"ע (ארצי) נ/140-3 כי"ל – כימיקלים לישראל בע"מ – שור, פד"ע ל' 152, 156 (1996)). עוד נאמר על ידי בית הדין הארצי לעבודה בפסק הדין הנזכר, כי "על מנת שכתב תביעה יימחק על הסף חייב בית-הדין להיות בטוח

ומשוכנע כי גם אם יוכיח התובע את כל אשר הוא טוען בכתב תביעתו, לא יהיה בכך כדי להועיל לו, מאחר שאין באותה מסכת עובדות כדי ליצור עילת תביעה" (שם, שם).

13. המסגרת הנורמטיבית לבחינת קיומה של עילת תביעה כנגד המבקשת ראשיתה בהוראות הדין. מכוחו של [סעיף 10 לחוק למניעת הטרדה מינית](#) מוקנית לבית הדין לעבודה הסמכות לדון בתובענות מכוחו של החוק. וזו לשון הסעיף:

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

- (1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;
- (2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;
- (3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה."

14. עינינו הרואות: [החוק למניעת הטרדה מינית](#) אינו מעניק לבית הדין סמכות לדון בתובענה נגד אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון/אצל המעסיק אלא כנגד המעסיק עצמו בעילה של הטרדה מינית, בין שבוצעה על ידי המעסיק ובין שבוצעה על ידי ממונה מטעמו לעובד או עובדת במקום העבודה ובמסגרת יחסי העבודה.

15. בעע (ארצי) [64261-10-18 פלונית - חברה אלמונית](#) (2020) נכתבו דברים אלה היפים לענייננו:

"סעיף 7(ג) לחוק קובע את אחריות המעסיק למעשה הטרדה או התנכלות שביצע עובד או ממונה מטעמו וזאת במקרה שלא מילא המעסיק אחר חובתו על פי החוק. וכך נאמר:

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

סעיף 6(א) לחוק קובע כי "הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות [פקודת הנוזיקין](#) [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה". הנה כי כן, מעסיק שלא קיים את חובתו לפי סעיף 7(א) – לרבות חובת המנע – נוטל סיכון לפיו אם יקבע שעובד או ממונה מטעמו ביצעו במסגרת יחסי העבודה מעשה הטרדה מינית או התנכלות - הוא יחוב בגינם".

(הדגשה שלי – י.ז.ג.)

16. מן הדברים דלעיל עולה בבירור כי **המעסיק** הוא הנושא באחריות הבלעדית למעשה הטרדה מינית שבוצע בחצריו ככל שלא מילא אחר חובתו לנקוט בצעדי מנע, אשר אחד מהם הוא בדיקת התלונה על הטרדה המינית על ידי האחראית.

17. זאת ועוד. כאשר ביקש המחוקק להקנות לבית הדין לעבודה סמכות לדון בתובענה כנגד "נושא משרה" עשה זאת במפורש. ראו לענין זה [סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה](#), תשכ"ט-1969 המעניק לבית הדין לעבודה סמכות לדון בתובענות שענינן לשון הרע אשר יכול ותוגשנה גם כנגד "ממונה", כהגדרתו שם:

"(ד1) בתובענה של עובד או נציג ארגון עובדים נגד מעסיק או נושא משרה אצלו, או של מעסיק או נושא משרה אצלו נגד עובד או נציג ארגון עובדים, בקשר ליחסי עבודה, שעילתה עוולה אזרחית לפי [חוק איסור לשון הרע](#), התשכ"ה-1965; לעניין זה, "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ממונה על העובד ופקיד האחראי מטעם התאגיד על תחום זכויות עובדים"

18. יתרה מכך. לא זו לבד שהמחוקק לא מצא לנכון להקנות לבית הדין לעבודה סמכות לדון בתובענה נגד אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון, לטעמנו, העמדתן של אחראיות על מניעת הטרדה מינית ב"קו האש" וחשיפתן לאפשרות הגשת תביעה נגדן, עלולה לגרום לפגיעה בסמכותן ולהרתעתן של רבות מקבלת האחריות לביצוע תפקיד החושף אותן להליכים משפטיים. נדמה, כי על חשיבות התפקיד ועל השליחות הכרוכה בביצועו, אין צורך להרחיב.

19. אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון היא שומרת סף, גורם פנימי, בדרך כלל, שמטרתו לברר תלונות על הטרדה מינית. מעמדן הרעוע של האחראיות על מניעת

הטרדה מינית אף הוא נושא שנדון לא מעט בוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בכנסת.

20. לאחראיות על מניעת הטרדה מינית בארגונים אין סמכויות, למעט אלה שנקבעו בחוק למניעת הטרדה מינית ובתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998. כך, למשל, המלצותיהן, המוגשות בתום הליך של בדיקת ארוע הטרדה מינית, כפופות לאימוצן על ידי מנכ"ל/ית הארגון, אשר ברצותו/ה יקבלן וברצותו/ה ידחה/תדחה אותן במלואן או בחלקן, ואין להן סמכות לקבוע אילו צעדים ינקטו כנגד המטריד. המעסיק אף נדרש להבטיח קיומה של הכשרה מקצועית לאחראית או סמכויות עזר לביצוע עבודתה ובכלל זה, הקצאת משאבים לצורך ביצוע העבודה ומחובתו לדאוג, למשל, לתליית תקנון למניעת הטרדה מינית. ברי, כי האחראית היא שלוחתו של המעסיק/ידו הארוכה לצורך הבירור. הא ותו לא.

21. בדו"ח שנערך על ידי מרכז המחקר והמידע של הכנסת בשנת 2010 בנוגע לחוק למניעת הטרדה מינית נכתב:

"אשר למודעות הנשים לחוק למניעת הטרדה מינית, מסקר שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה ופורסם בשנת 2007 עולה כי כ-34% מציבור השכירות בנות 20-45 בישראל דיווחו כי אינן מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית. מהסקר עולה עוד כי 62% מהנשים השיבו כי הן אינן מכירות את הממונה על הטיפול בנושא הטרדה מינית במקום עבודתן, ו-62% השיבו כי במקום עבודתן עמוד 3 מתוך 22 לא פורסם תקנון לעניין זה, כמתחייב בחוק. במחקר צוין כי נמצאו שיעורי אי-ידיעה גבוהים הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, ללא פערים ניכרים בין המגזרים. נתונים אלה מלמדים ששיעור לא מבוטל של הנשים אינן יודעות מהי ההגנה המוצעת להן בחוק וכיצד הן יכולות לממשה".

(https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/1cef6d8d-f1f7-e411-80c8-00155d01107c/2_1cef6d8d-f1f7-e411-80c8-00155d01107c_11_7072.pdf)

22. מצב זה בו כמעט שני שלישי מהנשים במקומות העבודה, נכון ללפני 10 שנים, אינן מכירות את האחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון מדבר בעד עצמו.

אחראית, שאין לה את היכולות, הכלים והגיבוי לבצע פעולות אכיפה והסברה, מטבע הדברים כלל נותרת בשולי הארגון וכמי שאליה מגלגל המעסיק את תפוח האדמה הלוהט הקרוי "תלונה על הטרדה מינית".

23. גב' שרון אברהם ויס, עורכת דין וכיום מנכ"לית האגודה לזכויות האזרח כתבה במאמרה "קיום חובות מעביד למניעת הטרדה מינית – האם יש סיבה לטרוח":

"ניתן ליחס את הימנעות הנפגעות מלהגיש תלונה לממונות במקום עבודתן בחוסר מקצועיותן של האחרונות, שכן החוק נעדר כיום חובת הכשרה. כך, למשל, הקורס האחרון להכשרת ממונות בשירות המדינה נערך בשנת 2011, ואילו בשוק הפרטי, תלויות הממונות בהסכמתם של המעסיקים לשלוח אותן לקורסים פרטיים, כדוגמת הקורסים המופעלים על ידי איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי ולנפגעות תקיפה מינית. על כן, חרף החובה הקבועה בחוק למנות ממונה, הרי שבהיעדר חובה להכשיר את הממונה, עולה חשש כי ממונה זו תהיה "עלה תאנה" נטולת כלים ממשים למילוי תפקידה".

(<http://din-online.info/pdf/ham2-5.pdf>)

(ר' גם דו"ח מבקר המדינה: טיפול הרשויות המקומיות בהטרדות מיניות ובמניעתן (2019)).

24. פתיחת דלתות בית הדין לניהולם של הליכים משפטיים כנגד אחראית על מניעת הטרדה מינית, יגרום לפיחות נוסף במעמדה של האחראית על מניעת הטרדה מינית. ככל שעלויות ההליכים המשפטיים יוטלו לפיתחה של האחראית, לא יהיה מנוס מהמסקנה, כי אף אחת לא תחפוץ לבצע תפקיד חשוב וקשה זה.

25. אף טענת המשיב, כי לבית הדין לעבודה סמכות לדון בתובענה נגד המבקשת בשל היותה נושאת משרה החבה באחריות אישית כלפיו, דינה להדחות. **בברע (ארצי) 49125-06-18 פנחס אוסלרנה - רן מלכה (2018)** נקבע בענין זה:

"מכאן כי דוקטרינת הרמת המסך אינה יכולה לשמש כבסיס להקניית סמכות בית הדין לעבודה כלפי מי שאינו אוחז במניות החברה, וזאת אף אם הוא נושא משרה בה (ראו גם בע"א 2792/03 אליעזר יצהרי נ' טל אימפורט (מוצרי היער) בע"מ

[פורסם בנבו] (14.12.06). הבסיס להטלת אחריות על מנהל בחברה הוא הדין הכללי, קרי אחריותו האישית של המנהל, ועל מנת שבית הדין לעבודה ירכוש סמכות עניינית לדון בתובענה נדרש כי העילה מכוחו של הדין הכללי באה בגדרי סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה. עמדה על כך השופטת גליקסמן בעניין פטרמן, שם נקבע, בין היתר, כדלקמן (ההדגשה שלנו):

”בכל הנוגע לעילות התביעה שבהן נטען כי לאורגן של החברה אחריות אישית כלפי העובד שלא בעילה של הרמת מסך ההתאגדות, ככלל ובהעדר נסיבות חריגות במתן צו פירוק כנגד החברה אין כדי להביא לתוצאה שלפיה מעוכבים ההליכים כנגד אותו אורגן בעילות תביעה אלה. זאת כמובן, בכפוף לכך שעילות התביעה בהן נטען לאחריות אישית של האורגן הן בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה”.

כאמור במבחן זהות הצדדים, יש לבחון האם מדובר במעסיק או בחליפו. המשיב לא טען להיות המבקש מעסיק ישיר או במשותף, אלא העלה בכתב תביעתו טענת “אחריות אישית” כנגד המבקש אשר שימש כמנהל החברה. זאת, בטענה כי המבקש התחייב לשאת באופן אישי בחובות החברה כלפיו. בתשובתו לבקשה לסילוק על הסף העלה עילה נוספת לאחריותו האישית של המבקש, לפיה היה עליו כמנהל להביא לידיעתו של המשיב שהחברה נמנעת משלם לו את זכויותיו. האם בנסיבות הענין טענות אלה שעה שהן מופנות כלפי מנהל חברה באות בגדרי סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה? לטעמינו, התשובה לכך שלילית.”

26. לאור האמור לעיל מצאנו לקבל את הבקשה ולהורות על סילוק התביעה נגד המבקשת/הנתבעת 3, על הסף. התובע/המשיב ישא בהוצאות המבקשת בסך של 3,000 ש"ח אשר תשולמנה בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין לידינו.

ניתן היום, י"א אב תש"פ, (01 אוגוסט 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר אבי איילון
נציג ציבור מעסיקים

יפית זלמנוביץ גיסין,
שופטת

גב' שוש סמק
נציגת ציבור עובדים

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

יפית זלמנוביץ גיסין 54678313-/
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה