

מיני-רציו:

* בית הדין הארצי לעבודה קיבל חלקית את ערעור המערערת והורה להחזיר את ההליך לבית הדין האזורי לצורך מינוי מומחה רפואי שיקבע את נכותה הנפשית של המערערת והקשר הסיבתי לאירועי ההטרדה המינית. לאחר חוות הדעת, נתבקש בית הדין האזורי לדון מחדש בפיצוי המגיע למערערת על פי סעיף 6(א) לחוק למניעת הטרדה מינית.

* עבודה – עובדים – הטרדה מינית

המערערים הגישו ערעורים על פסק דינו של בית הדין האזורי בו נקבע כי אלמונית הוטרה מינית על ידי המשיב. הערעורים מעלים לדיון שאלות הן ביחס לעצם התרחשותה של הטרדה מינית; הן ביחס לאחריות המועצה כמעסיקה; והן ביחס לפיצוי הראוי.

בית הדין הארצי לעבודה, השופטים ר' וירט ליבנה, ל' גליקסמן, ס' דוידוב-מוטולה ונציגי הציבור מ' רובינו ו-ד' רם, פסק כלהלן:

באשר לערעור המשיב – שעוסקת בשאלה האם הייתה הטרדה מינית, אין כל הצדקה להתערב בקביעותו העובדתיות המנומקות והמפורטות של בית הדין האזורי, שהתייחס לכל אחד מתיאורי המערערת על הטרדה מינית בנפרד והבהיר בהרחבה מדוע מצא לנכון לקבלם. אין כל ממש בטענת המשיב לפיה לא ניתן היה להתבסס על עדותה של המערערת כעדות יחידה של בעלת דין.

יש לדחות את טענת המשיב, כי לא התקיימו בינו לבין המערערת יחסי השפעה, ומשכך אין לראות בהתנהלותו כלפיה כהטרדה מינית.

בצדק קבע בית הדין האזורי כי מתקיימים במקרה זה יחסי השפעה (מובהקים) נוכח פערי הגיל, הוותק, הניסיון, המעמד המקצועי והתעסוקתי, כמו גם היקף הסמכויות והיקף קשריו של המשיב עם שוטרים אחרים.

אין ממש בטענות המשיב לפיהן אין לראות במעשיו והתנהגותו כהטרדה מינית. הטרדה מינית יכולה להתבטא גם ביצירת "סביבה עוינת" במקום העבודה, שאינה נובעת מהצעות או התייחסויות המיועדות להשגת טובות הנאה מיניות אלא מאווירה כללית – שיכולה להתבטא בדיבורים, רמיזות, מחמאות, בדיחות גסות או סקסיסטיות, מצגים חזותיים בעלי אופי מיני וכיו"ב - שיש בה כדי ליצור סביבת עבודה הפוגעת בכבוד, בביטחון ובאיכות החיים.

יש לדחות את ערעור המועצה. לא נמצאה כל הצדקה להתערב בקביעות בית הדין האזורי בדבר פגמים שנפלו בהתנהלותה, הן בבירור תלונתה של המערערת והן בפיטוריה. גם לא נמצאה כל הצדקה להפחית מסכומי הפיצוי הסמליים שנפסקו, וממילא אינם משקפים את מלוא החומרה שבהתנהלות המועצה ואת מלוא הנזק שנגרם למערערת.

באשר לערעורה של המערערת – היה על בית הדין למנות מומחה רפואי מטעמו בשאלה אם נגרם למערערת נזק נפשי (לרבות בדרך של החמרת מצב קודם) כתוצאה מאירועי ההטרדה המינית שנקבע כי התרחשו, וככל שכן מה שיעורו.

אשר לרכיב הערעור העוסק בהתנכלות – פיטוריה של המערערת, כמו גם שלילת תוספת הנהיגה העצמית ממנה, מהווים התנכלות כהגדרתה בחוק בהתאם להגדרה הקבועה בחוק והפרשנות שניתנה לה בפסיקה.

לגבי טענת המערערת, לפיה האחריות של המועצה והמטריד לפיצוי היא יחד ולחוד, סעיף 7 לחוק אכן מציע אחריות משולבת, אך בפועל הפסיקה קבעה כי המעסיק חויב בסכום פיצוי נפרד, בהתאם למכלול השיקולים, ולא יחד עם המטריד. ייתכן הדבר נובע מכך שמדובר בפיצוי ללא הוכחת נזק (סעיף 6(ב)) או מכיוון שאחריות המעסיק לפי החוק היא ייחודית ואינה אחריות שילוחית רגילה. עם זאת, הפסיקה טרם התייחסה באופן ממצה לשאלה זו ולשוני בין סעיפי סעיף 6.

פסק דין

(נוסח מותר לפרסום בעקבות החלטה מיום 11.11.25)

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו שלושה ערעורים על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופט דורון יפת ונציגות הציבור גב' כרמלה קול אמן וגב' אידה שפירא; [סעיף 70814-03-22](#)), [נבו], במסגרתו התקבלה בחלקה תביעתה של אלמונית (להלן מטעמי נוחות: **המערערת**) כנגד המועצה המקומית שהם (להלן: **המועצה**) ומר יונתן סולומון (להלן מטעמי נוחות: **המשיב**) ונקבע כי הוטרה מינית על ידי המשיב. הערעורים שלפנינו מעלים לדיון שאלות הן ביחס לעצם התרחשותה של הטרדה מינית; הן ביחס לאחריות המועצה כמעסיקה; והן ביחס לפיצוי הראוי.

התשתית העובדתית

2. המערערת, ילידת שנת 1992, החלה עבודתה במועצה בחודש אוגוסט 2018, כפקחית שיטור במחלקת הביטחון של המועצה. בחודש ינואר 2019 זכתה במכרז לתפקיד זה, והובהר לה (בהודעה על תנאי עבודה שנמסרה לה) כי 24 חודשי העבודה הראשונים ייחשבו כתקופת ניסיון.

3. עבודתה של המערערת התבצעה במסגרת מערך השיטור הקהילתי המשולב, המשותף למועצה ולמשטרת ישראל. השיטור הקהילתי פועל במשמרות הפרושות על פני כל היממה ומורכב מצוות הכולל פקח שיטור מטעם המועצה ושוטר מתחנת המשטרה בראש העין. במסגרת זו מתבצעים יחד סיורים ומטלות נוספות מתוך ניידת השייכת למועצה, כאשר הצוות מונחה על ידי קב"ט המועצה ומפקד נקודת המשטרה, "כל אחד בתחומי" (מתוך נוהל הפעלת השיטור הקהילתי).

המשיב, יליד שנת 1963 ושוטר משנת 1990, הוצב בשיטור המשולב החל משנת 2007 ובמסגרת זו ביצע משמרות בין היתר עם המערערת.

4. ביום 9.4.19, יום הבחירות לכנסת, שובצו המערערת והמשיב למשמרת משותפת. המשיב טען כי המערערת איחרה בשעתיים (לטענתה באישור של מנהלה), וביקשה לסיים את חלקה במשמרת מוקדם יותר כיוון שהתבקשה לערוך קניות לערב פקחים. לאור האמור התלונן עליה המשיב בפני מפקדו. ברקע הדברים עמד אירוע שהתרחש יומיים טרם לכן, במהלכו נקלעה המערערת - בנוכחות המשיב - לעימות עם השוטר מר יאן גכט (להלן: **יאן**), ואיימה להגיש נגד האחרון תלונה.
- סמוך לאחר הגשת תלונתו של המשיב ועוד באותו יום ביקשה המערערת שלא להשתבץ עוד במשמרות עם המשיב. כאשר נשאלה מדוע, סיפרה לממונים עליה - מנהל השיטור הקהילתי מר שמואל תמר (להלן: **שמואל**), וקב"ט המועצה מר משה ויגדור (להלן: **משה**) - על הטרדות מיניות שחוותה לדבריה מהמשיב מאז תחילת עבודתה.
5. ביום 11.4.19 הגישה המערערת תלונה נגד המשיב במחלקה לחקירות שוטרים (להלן: **מח"ש**). המשיב וכן שוטרים נוספים נחקרו בגין תלונה זו במח"ש ביום 16.4.19, וביום 1.5.19 יצא המשיב לחופשת פרישה שתוכננה מראש. ביום 26.2.20 הוחלט במח"ש על סגירת התיק "**בשל העדר התאמה להליך הפלילי**", ועם זאת הוחלט להעביר את התיק "**לבחינת מחלקת משמעת במשטרת ישראל**". המערערת הגישה ערר על החלטה זו, וביום 21.5.21 קיבלה הודעה על דחיית הערר בה צוין בין היתר כי "**נסיבות העניין בכללותן אינן מתאימות להעמדה לדין, בין היתר נוכח חלופי הזמן, השיהוי בהגשת התלונה, הקשיים המפורטים לעיל** [וביניהם סתירות בגרסתה – ס.ד.מ.], פרישתו של הנילון מהמשטרה ועוד". עוד צוין כי גם התיק המשמעותי, בגין התנהלות לא הולמת לכאורה, נסגר בשל פרישתו של המשיב מהמשטרה.
6. במקביל, ביום 30.4.19 (לפי גרסת המועצה שהתקבלה על ידי בית הדין האזורי), ולאחר שהמתינה לדבריה לשווא לטיפול מצד מנהלה הישיר, פנתה המערערת למנהלת משאבי האנוש של המועצה שהיא גם הממונה מכוח [החוק למניעת הטרדה מינית](#), התשנ"ח-1998 (להלן: **החוק למניעת הטרדה מינית** או **החוק**), גבי דליה בסן (להלן: **הממונה**), והתלוננה על הטרדה מינית מצד המשיב. הממונה שוחחה עם המערערת אך לא רשמה את תלונתה בצורה מסודרת. לאחר מכן פנתה טלפונית למשיב, אשר הבהיר כי הוא מצוי בחקירת מח"ש ולכן אינו יכול לשתף פעולה עם בדיקתה. לאור זאת פנתה הממונה בכתב ביום 23.5.19 לסגן מפקד תחנת משטרת ראש העין, וביקשה את עזרתו לצורך זימונו של המשיב לתשאול לצורך קבלת גרסתו לתלונה. במענה לכך

- התקבלה תשובת דוא"ל אוטומטית כי פנייתה הועברה לטיפול, ללא תשובה עניינית בין באותה עת ובין בשלב מאוחר יותר.
7. ביום 11.6.19 זומנה המערערת לשימוע טרם פיטורים, בשל טענה להחתמת כרטיס הנוכחות שלה על ידי עובדים אחרים ובשל אי יציאה לסיורים שהם חלק מהותי מתפקידה. נעיר כי הזימון האמור צורף לכתב התביעה אך הצדדים לא התייחסו אליו במישרין בתצהיריהם, ומשכך מובא להשלמת התמונה בלבד. ביום 26.6.19 פנה שמואל, מנהלה הישיר של המערערת, לממונה, וציין בין היתר כי המערערת "**פעלה באישור משה** [קב"ט המועצה – ס.ד.מ.]... **השאיר אותה שעות נוספות והבטיח לה שירשום ביום אחר. מאז הדיווח על האירועים שעברה מצבה הנפשי קשה, והיא אינה מקבלת תמיכה משום גורם במועצה (פסיכולוג) ואני נותרתי הכתף התומכת היחידה**". לא נמסר על תגובה כלשהי מצדה של הממונה לפנייה זו, אך אין מחלוקת שהשימוע האמור לא יצא לפועל, והמועצה גם לא חזרה על הטענות שפורטו בו.
8. ביום 5.11.19 זומנה המערערת לשימוע נוסף טרם פיטורים. במכתב הזימון נרשם כי היא עובדת המועצה בתקופת ניסיון; כי "**עקב בעיות בתפקודך והעדר תפקוד הולם נקבע מועד לשימוע** [ככל הנראה הכוונה לזימון מיום 11.6.19 – ס.ד.מ.] **שלאחר מכן נדחה לאור פניות שהתקבלו בעניינך אלא שלא שיפרת התנהלותך ותפקודך**"; וכי "**התנהלותך אינה תואמת את הנדרש ממך בתוקף תפקידך**". במסגרת פירוט הטענות צוין במכתב הזימון כי ביום 25.6.19 התבקשה המערערת לבצע פעולה לאבטחת הציבור לאחר שפיכת שמן ממשאית והביעה "**מורת רוח מעצם ההוראה**"; כי "**בחודשים האחרונים הובאו לידיעתנו תלונות של תושבים על דוחות חניה לא מוצדקים, טיפול בבני נוער באופן לא הולם, תלונות של עמיתים בגין חוסר רצון לסייע ולטפל בפניות, תלונות מצד עמיתים במחלקה שאינך משתפת פעולה, מדברת אליהם בחוסר כבוד, עונה באגרסיביות, לעיתים בקללות**"; וכך "**תלונות מצד המוקד העירוני במועצה על חוסר מענה לפניות ובמקום טיפול שאת מטילה מטלות על המוקד כגון הוראה למוקד לשוב לפונה במקום שתטפל[י] בה ובחלק מהמקרים אינך מטפלת אלא מורה את המוקד לפנות ליחידת הפיקוח ולא אלייך**". עוד נרשם כי "**כאשר מתעורר צורך בשוטר במקום שיטופל מופנה המוקד לתושב על מנת שזה יפנה למשטרה תוך התעלמות מקיומה של ניידת פיקוח משולבת**".

9. השימוע נקבע ליום 17.11.19, אך המערערת לא התייצבה אליו בשל מצבה הרפואי. מועד נוסף, שנקבע ליום 23.12.19, נדחה אף הוא בשל מחלתה. בהתאם לבקשת ארגון העובדים ועקב מצבה הבריאותי של המערערת, נדחה השימוע לחודש מאי 2020 כאשר החל מיום 4.12.19 ועקב ניצול מלוא מכסת ימי המחלה – חדלה המערערת מקבלת שכר, והחל מיום 1.1.20 שהתה בחל"ת.
10. במהלך חודש פברואר 2020 או בסמוך לכך הגישה המערערת למוסד לביטוח לאומי (להלן: **המוסד**) תביעה להכרה בפגיעתה הנפשית כתאונת עבודה, לאור הטרדתה המינית על ידי שוטר במסגרת עבודתה. כפי שניתן להבין מהמסמכים שהוגשו לתיק בית הדין, המוסד עיכב את מתן ההחלטה עד לסיום החקירה הפלילית נגד המשיב, ובהתאם הטיפול בתביעתה ארך זמן ובתקופת הביניים הופנתה המערערת לקבלת גמלת נכות כללית (גם בגין ליקויים רפואיים נוספים, מלבד הליקוי הנפשי). במסגרת הוועדות הרפואיות בענף נכות כללית פירטה המערערת כי היא **"בטיפול פסיכיאטרי ורגשי... בעקבות אירועי הטרדות מיניות בעבודה"** (למשל מתוך ועדה מיום 1.12.20) והנכות שניתנה לה (על ידי הפסיכיאטרית ד"ר נליה אבנשטיין) היא בשיעור 20% בגין תגובת דחק פוסט-טראומטית.
11. ביום 30.4.20 המציאה המערערת למועצה אישור מרופא תעסוקתי לפיו היא **"אינה כשירה לשוב למקום עבודתה הנוכחי, אישור זה קבוע"**. ביום 6.5.20 זומנה פעם נוספת לשימוע, בהתבסס על העילות שנרשמו בזימונים מיום 5.11.19 ו-17.12.19, שימוע אשר התקיים ביום 14.5.20 בנוכחות נציג ההסתדרות הכללית מר דני אוחיון. במהלך השימוע הדגיש נציג ההסתדרות את ההטרדה המינית שחוותה המערערת וכי במקביל לטיפול הנדרש כלפי מי שביצע את ההטרדה המינית נדרשת גם המועצה לקחת אחריות על דרך טיפולה בכך, שכן **"עד שהתערבתי לא פנה אליה איש... התחברו כמה שוטרים ועשו עליה 'עליהום'... איך את מעזה להתלונן על שוטר... לא אתי ולא חוקי – נמצאת במשבר"**. בהמשך השימוע הכחישה המערערת מכל וכל את הטענות נגדה (אם כי ציינה שייתכן ותושבים שקיבלו ממנה דוח ינסו באופן טבעי לבטלו), מלבד ביחס לאירוע המסוים מיום 25.6.19 לגביו נתנה הסבר ענייני. כן התייחסה להטרדתה המינית ולתרומתה הרבה למועצה בדרך ביצוע תפקידה. בסיום השימוע שאלה את הממונה כיצד טיפלה בתלונתה, והממונה השיבה לה **"פניתי למפקד משטרת ראש העין... שלחתי מכתב" (הציטוט הוא מפרוטוקול השימוע).**

ביום 1.6.20 החליטה ועדת הפיטורים של המועצה על סיום העסקתה של המערערת (אם כי נציין שלתיק בית הדין לא הוגשה ההחלטה עצמה ולא הוגשו נימוקים). מכתב סיום העסקה נמסר למערערת ביום 15.6.20 בתוקף ליום 30.6.20, ונכתב בו כי למרות שהיא אינה מתייצבת לעבודה ואינה זכאית לשכר, ישולם לה חלף הודעה מוקדמת בשווי שכר חודש אחד "לפנים משורת הדין".

12. התביעה לבית הדין האזורי הוגשה בחודש מרץ 2022 באמצעות לשכת הסיוע המשפטי, ונתבע במסגרתה פיצוי נזיקי מכוח [סעיף 6\(א\) לחוק למניעת הטרדה מינית](#), ולחלופין פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח [סעיף 6\(ב\) לחוק](#) בסך 126,562 ₪ בגין הטרדה מינית והפרת חובות המעסיק מכוח החוק, במצורף לפיצוי נוסף ללא הוכחת נזק בסך 126,562 ₪ בגין התנכלות כמשמעה בחוק. בנוסף נתבעו פיצוי מכוח [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#), התשמ"ח-1988 (להלן: [חוק שוויון ההזדמנויות](#)) בשל פגיעה בעבודה על רקע הטרדה מינית, פיצוי מכוח [חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#), התשנ"ח-1998 (להלן: [חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות](#)) ופיצוי בגין אי קיום שימוע כדין. במסגרת דיון ההוכחות נשמעו המערערת וכן אמה גב' XXX והפסיכיאטר מטעמה ד"ר חיים שם דוד. מטעם המשיב העידו הוא עצמו, יאן, שוטר בתחנת שהם מר אשטו בינסאוי וכן הפסיכיאטר פרופ' צבי זמישלני. מטעם המועצה העידה הממונה.

פסק דינו של בית הדין האזורי

13. בית הדין הבהיר תחילה כי הגם שהמשיב והמערערת הועסקו אצל מעסיקים שונים – התביעה נכללת בגדר סמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה, נוכח מקום העבודה המשותף וכאשר "מסגרת יחסי העבודה" מוגדרת [בסעיף 2 לחוק](#) בצורה רחבה ([ע"ע \(ארצי\) 64261-10-18 פלונית - חברה אלמונית](#) [נבו] (7.1.20), להלן: [עניין פלונית 2020](#)). עוד הבהיר כי התביעה לא התיישנה, וכי אין משמעות לסגירת התיק הפלילי והמשמעותי שכן מרבית הטעמים לסגירתם אינם רלוונטיים להליך אזרחי, וממילא בית הדין אינו כבול להחלטות מח"ש והפרקליטות אלא התרשם מהעדויות במישרין.

14. בית הדין הוסיף וקבע כי גם אם לא התקיימו יחסי מרות בין הצדדים, וגם אם כפיפותה המנהלית הפורמאלית של המערערת הייתה למנהלה מטעם המועצה – התקיימו בין המערערת למשיב יחסי השפעה (כהגדרתם [בע"ע \(ארצי\) 35999-10-21 פלונית - חברה פלונית](#) [נבו] (3.12.22), להלן: [עניין פלונית 2022](#)). זאת, "הן מבחינה מקצועית והן מבחינה מעמדית ולמעשה אף מבחינה

מנהלתית", כאשר "לנתבע היה הכוח להשפיע, הלכה למעשה, על שגרת יומה של התובעת (בצוות עם שוטרים אחרים) וגם באופן שיכול להוביל לסיום העסקתה (תלונות על תפקודה כפקחית)". בית הדין נימק זאת כדלקמן:

א. המערערת עבדה תחת ניהולו המקצועי של המשיב אשר היה בעל הסמכות המקצועית הבכירה בניידת מעצם הכשרתו כשוטר הרשאי לבצע פעולות אכיפה רבות יותר ומי שקיבל את ההחלטות על סדרי העדיפות של טיפול באירועים. גם לגרסתו של המשיב, הוא זה שהיה אחראי "על הניידת". לכך יש להוסיף ותק גדול משמעותית וניסיון, כאשר "פער הכוח בין השניים עשוי היה אף להשפיע על עתידה המקצועי של התובעת".

ב. ותקו הרב של המשיב ומעמדו כשוטר קבוע השפיעו על מעמדו וטיב קשריו עם השוטרים האחרים אשר יכולים היו אף הם להשפיע על עתידה של המערערת. לכך יש להוסיף פער גילים של כ-20-30 שנה (ולמעשה 29 שנים), ואת העובדה כי המערערת הייתה עדיין בתקופת ניסיון. בהתאם, "לא ניתן להתעלם ממשקל דבריו של הנתבע לגבי אופן התנהלותה של התובעת בפני מפקדיו או בפני מנהליה, כמו גם כוחו החברתי וההשפעה שיש להתנהגותו על שוטרים אחרים, המצוותים לעבוד במשמרות עמה...".

ג. מבחינה מנהלתית, בית הדין שוכנע כי "סידור העבודה נעשה אמנם על ידי הפקחים במועצה בנפרד, אך סידור זה הועבר לנתבע אשר היה בכוחו לשבץ את עצמו במשמרות עם התובעת. ואכן הנתבע שיבץ עצמו למשמרות עמה".

15. בית הדין הוסיף וקבע כי במקביל ליחסי ההשפעה, היו בין המערערת למשיב גם "יחסי ידידות", שכללו בין היתר רכישת מדים עבור המערערת וכן את אירוחו של המשיב בביתה של המערערת מספר פעמים לרבות בערב שישי (אם כי לא הוברר אם הדבר נעשה תוך כדי המשמרת, או במסגרת הזמנה מיוחדת). עוד ציין כי "אמנם הורתה של התלונה כנגד הנתבע ועיתויה במניע נקמני של התובעת, בעטיה של תלונה שהגיש הראשון כנגדה בפני הממונים עליו ביום 9.4.19...", כאשר המערערת עצמה אישרה ש"אם הנתבע לא היה מתלונן הייתי הולכת עם מה שעשה לי לקבר", ולמרות זאת "עדותו [של המשיב] כי לא היו דברים מעולם אינה מהימנה בעינינו".

16. בהמשך לכך בחן בית הדין בנפרד ובפירוט כל אחת מטענותיה של המערערת על הטרדה מינית, וקבע בהתבסס על הערכת העדויות והראיות כי התרחשו האירועים הבאים:

א. בשני אירועים שונים המשיב נצמד למערערת מאחור תוך חניקה (כריכת יד מסביב לצוואר) והצמדת פניו להרחת צווארה ושערה, כאשר המערערת "הבהירה את חוסר רצונה... הן במילים והן בשפת גוף".

ב. במספר אירועים שונים עת נסעו בניידת, "הנתבע החזיק את ידה של התובעת, תוך תנועות מעל איבר מינו, ותוך שהוא משמיע קולות כאילו הוא בא על סיפוקו (וצוחק)", כאשר גם בקשר לאירועים אלה שוכנע בית הדין כי המערערת הבהירה את חוסר רצונה הן מילולית והן בשפת גוף.

ג. הצעת המשיב למערערת "כדאי לך לנסות כלי של הודי [כאשר המשיב עצמו ממוצא הודי – ס.ד.מ.]... את לא יודעת מה את מפסידה... להם יש הכי גדול". בית הדין הבהיר כי "עצם ההצעה יש בה כדי להשפיל ונועדה להפוך את התובעת לאובייקט מיני", כאשר חוסר העניין מצד המערערת לא חייב היה להיות מילולי אלא יכול היה לבוא לידי ביטוי בשפת גוף ושתיקת תימהון.

ד. אמירת המשיב למערערת "אני בגיל העמידה עומד כל הזמן", כאשר בית הדין שוכנע שאין מדובר בהלצה בלבד וכי הדברים נאמרו במסגרת העבודה ויותר מפעם אחת.

ה. בדיחות מיניות שסיפר המשיב באופן תדיר במהלך משמרותיו עם המערערת, לרבות בדיחות על ויאגרה. בקשר לכך וכן לשיחות המפורטות בסעיף-קטן ו' להלן שוכנע בית הדין כי אין זה סביר שהמערערת ביקשה מיוזמתה להיות נוכחת ושותפה לכך, אפילו אם לא גילתה את התנגדותה באופן מפורש. כן צוינה טענת המערערת כי ביקשה מהמשיב מעת לעת להפסיק ובמקרה כזה "הוא נפגע ולוקח את זה קשה".

ו. שיחות על מין בין השוטרים הגברים וביניהם המשיב, כאשר המערערת נכחה בחלקן.

17. בית הדין הוסיף והבהיר כי בהתחשב בקיומם של יחסי השפעה, "רף ההוכחה שעל התובעת להראות לנתבע כי אינה מעוניינת, הוא רף נמוך יותר מרף המוטל על מי שהוטרה על ידי עובד במעמד זהה לה", וכי "לא מן הנמנע כי התובעת אשר הייתה בתקופת ניסיון, נמנעה מלהביע התנגדותה לחלק

- מהמעשים, מתוך החשש שהדבר ישפיע על המשך העסקתה" (תוך ציטוט עדותה של המערערת לפיה "לא יכולתי לשמור בפנים ופחדתי שלא ייהרסו לי החיים/עבודה אז שתקתי"). בהתאם, וגם תוך לקיחה בחשבון של יחסי הידידות ששררו בין השניים, שוכנע בית הדין כי המערערת הרימה את הרף הדרוש להראות שההתייחסויות וההצעה לא היו רצויות על ידה. לסיום נקבע כי המעשים הפיזיים שפורטו בסעיף 16 א' ו-ב' לעיל מהווים הטרדה מינית כמשמעה [בסעיף 3\(א\)\(4\)](#) לחוק וכן [סעיף 3\(א\)\(5\)](#) לחוק; ההצעה שפורטה בסעיף 16 ג' לעיל מהווה הטרדה מינית כמשמעה [בסעיפים 3\(א\)\(3\)](#) לחוק ו-[3\(א\)\(5\)](#) לחוק; והבדיחות המיניות מהוות לא רק התייחסויות חוזרות ונשנות אלא גם מעשים משפילים ומבזים בניגוד [לסעיף 3\(א\)\(5\)](#) לחוק.
18. טענות נוספות של המערערת נדחו על ידי בית הדין, וביניהן הטענה כי המשיב אמר לה כי הוא נמשך אליה מינית; הטענה כי המשיב אמר לה "את מעמידה לי אותו"; הטענה כי המשיב הציע לה במפורש לנסות את ה"כלי" שלו; הטענה כי המשיב תיאר בפניה את יחסי המין שלו עם אשתו; הטענה כי נשאלה על טעמה בגברים (וממילא מדובר בחטטנות גרידא לכל היותר); והטענה כי המשיב משך אותה מהרכב בעודה מנסה להשתחרר ממנו (אם כי בית הדין ציין שייתכן והוכחה החזקת/הורדת ידיים, שספק אם מהווה הטרדה מינית).
19. אשר לנזק שנגרם למערערת – בית הדין הבהיר תחילה כי אין כל משמעות לשיעור הנכות שנקבע על ידי המוסד, הן כיוון שאין מדובר בתביעה מכוח [חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים](#), התשל"ה-1975; הן כיוון שהנתבעים לא היו צד להליך קביעת הנכות; הן כיוון שמדובר בנכות כללית שאינה נובעת בהכרח מהאירוע בעבודה; והן כיוון ש"ספק בעינינו אם התובעת הציגה בפני המוסד לביטוח הלאומי את כלל הרקע הרפואי הנדרש לעניין". בית הדין הוסיף והבהיר כי המערערת אמנם ביקשה מינוי מומחה מטעם בית הדין בתחילת הדרך, אך לאחר שבקשתה נדחתה והובהר לה כי בשלב ראשון עליה להגיש חוו"ד מומחה מטעמה – הגישה את חוות דעתו של ד"ר חיים שם דוד מטעמה, ולא חזרה על הבקשה למינוי מומחה מטעם בית הדין. עוד צוין כי מינוי מומחה מטעם בית הדין אינו חובה ואמור להיעשות כאשר נותר בליבו של בית הדין ספק בשאלה שבמחלוקת, כאשר במקרה זה שוכנע בית הדין כי יש להעדיף את חוות דעתו של פרופ' זמישלני מבלי שנותר לו ספק.
20. בית הדין ציטט את חוות דעתו של ד"ר שם דוד מטעם המערערת, והגיע לכלל מסקנה כי היא אינה משכנעת "בין היתר, לנוכח העובדה כי היא מתבססת על תשתית עובדתית חסרה, כך שהתובעת לא הרימה את הנטל המוטל עליה

- להוכחת האבחנה PTSD וכי מתקיים קשר סיבתי בין אירועי ההטרדה המינית לבין האבחנה האמורה". בית הדין פירט בהקשר זה (בין היתר) כי התיק הרפואי המלא (הכולל בין היתר XXX) כלל לא עמד בפני ד"ר שם דוד, וממילא לא יכול היה לקבוע כי המערערת לא סבלה ממצב נפשי קודם. בית הדין הוסיף וציטט את חוות דעתו של פרופ' זמישלני כפי שהוגשה מטעם המשיב והמועצה, לפיה "לא היו ממצאים המתאימים לאבחנה של PTSD ובלטו בעיקר XXX וסימפטומים המתאימים ל-XXX" – ממנה המערערת סובלת לשיטתו. עוד ציין פרופ' זמישלני בחוות דעתו כי בהעדר אירוע טראומטי המוגדר כאירוע עם אפשרות של מוות, פגיעה רצינית או אונס אליים – אין כלל מקום לאבחנה של PTSD, ובהתאם המערערת אינה סובלת מהפרעה פוסט טראומטית ואין קשר בין מצבה הנפשי הנוכחי - הנובע כולו ממצב קודם - לבין ההטרדה המינית הנטענת ששיאה הוא "נגיעה ביז שנמשכה למעשה מספר שניות במקום ציבורי, ללא שנשקפה לה כל סכנה". בית הדין שוכנע כי חוות דעתו של פרופ' זמישלני "מבוססת, קוהרנטית, מעמיקה והוליסטית", ובהתאם העדיפה על פני חוות דעתו של ד"ר שם דוד.
21. כפועל יוצא מהעדפת חוות דעתו של פרופ' זמישלני, קבע בית הדין כי המערערת לא הוכיחה קשר סיבתי בין ההטרדה המינית לבין PTSD ובהתאם דחה את רכיבי התביעה בגין הוצאות רפואיות, כאב וסבל, עזרת הזולת וכן אובדן כושר השתכרות בעבר ובעתיד. עם זאת, נוכח האירועים וההתבטאויות המיניות שהוכחו, "מצאנו לחייב את הנתבע בפיצוי ללא הוכחת נזק בגין הטרדה מינית בסך כולל של 100,000 ₪". לכך התווספו ריבית והפרשי הצמדה מיום 1.4.22 ועד למועד התשלום בפועל.
22. אשר לאחריות המועצה – בית הדין הבהיר כי חובתה כמעסיקה כפולה: "גם לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, וגם לקבוע דרך יעילה להגשת תלונות על הטרדה מינית, לטפל בכל תלונה שמגיעה אליו בתחום זה, לפעול להפסקת ההטרדה המינית ולמנוע הישנותה" (ע"ע (ארצי) 39841-11-20 פלונית - אלמוני [נבו] (11.7.21), להלן: עניין מייקס-פלייס). בהתאם, ככל שהמועצה הפרה אחת מחובותיה ניתן לייחס לה אחריות בגין מעשיו של המשיב, הגם שאינו עובד שלה, נוכח היותו "ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו" (כלשון סעיף 7(א) לחוק), וזאת לאור יחסי השפעה ותדירות המפגשים בינו לבין המערערת והזיקה המהותית למקום העבודה המשותף. בית הדין הפנה בקשר לכך לנוהל

- הפעלת השיטור הקהילתי, לפיו קיימת סינרגיה בין יחידת הפיקוח העירונית לבין המשטרה.
23. אשר לצעדי מנע – בית הדין הבהיר כי טענת המערערת, לפיה היה על המועצה לתת דעתה לסביבת העבודה הייחודית של הפקחיות, לא עלתה בכתב התביעה ולכן מהווה הרחבת חזית. בית הדין הוסיף כי גרסתה של הממונה, לפיה בתחילת העבודה נמסר לעובדי המועצה מסמך בקשר להטרדה מינית וכן שניתן לפנות אליה ולעובדת מועצה נוספת בעניין – לא נסתרה. עוד ציין בית הדין כי המשיב עבר השתלמות בעניין הטרדות מיניות פעם בשנה או שנתיים. בית הדין סיכם כי **"לא נכחד כי לנוכח המרחב הפיזי המצומצם, וליתר דיוק נסיעה מרובה בניידת, המהווה את מרחב העבודה של התובעת והנתבע, הדבר יכול להוביל לטשטוש גבולות בין עובדים (עת נמצאים לבדם פרקי זמן ארוכים)"**, ולמרות זאת לא שוכנע כי מדובר בנסיבות המעצימות את הסיכון להטרדה מינית כפי שנקבעו בעניין **פלונית 2020**. בהתאם, נקבע כי אין לייחס למועצה אחריות למעשיו של המשיב בגין אי נקיטת צעדי מנע.
24. אשר לטיפול המועצה בתלונתה של המערערת – ראשית דן בית הדין במחלוקת העובדתית בין הצדדים בדבר מועד פנייתה הראשונית של המערערת בתלונה לממונה, האם ביום 11.4.19 כטענת המערערת או ביום 30.4.19 כטענת הממונה. בית הדין ציין כי שתי העדויות לא היו קוהרנטיות בעניין זה והממונה אף לא המציאה תרשומת על התלונה, וקבע לאחר ניתוח העדויות השונות כי הוא נוטה לקבל את גרסתה של הממונה. עם זאת, הדגיש כי לא הופרכה גרסתה של המערערת לפיה פנתה לראשונה לממונים עליה שמואל ומשה כבר ביום 9.4.19. משכך, ממילא הייתה זו חובתם של המנהלים לדווח לממונה אודות ההטרדה הנטענת (עניין **פלונית 2020**).
25. בית הדין הוסיף כי החל ממועד פנייתה של המערערת לממונה, זימנה אותה האחרונה אליה מדי פעם על מנת לבדוק אם יש התקדמות בחקירת מח"ש בעניינה. עוד אזכר את גרסתה של הממונה לפיה טיפלה בתלונה בייעילות וללא דיחוי, כאשר פירטה בקשר לכך כי בדקה מול המערערת **"איך את רוצה שאעזור לך"** והמערערת השיבה **"אל תתערבי"**; למרות זאת פנתה למשטרה כדי לנסות לקבל את גרסתו של המשיב; ובהמשך לכך קיימה "פגישות מעקב" עם המערערת לרבות הודעות ווטסאפ בחודשים יוני – אוגוסט 2019.
- בית הדין הוסיף כי הממונה לא גבתה עדויות מעדים רלוונטיים (דוגמת שמואל ומשה). למרות זאת, לא ניתן להתעלם מכך ש**"עצם בירור התלונה בנסיבות העניין על ידי הממונה היה מעורר קשיים לא מבוטלים"** מהטעם שהמשיב

אינו עובד מועצה ולא ניתן לכפות עליו להגיע לבירור אצל הממונה, ודאי כאשר היה כבר בחופשת פרישה; המועצה אינה יכולה לנקוט סנקציות משמעתיות כלפיו; המשיב הודיע לממונה עת שניסתה ליצור עמו קשר בחודש מאי 2019 כי אסור לו לדבר עמה נוכח החקירה המתנהלת במח"ש; והסתבר בדיעבד כי גם לעדים האחרים נמסר בחקירתם במח"ש כי אסור להם לדבר על הנושא. בית הדין סיכם כי "עת החל בירור על ידי מח"ש... פעולותיה של הממונה על הטרדה מינית במועצה... עלולות להתפרש (חלילה) כשיבוש מהלכי חקירה ובמקרים מסוימים אף לשבשה בפועל", ובהתאם "דומה כי היה קושי של ממש, במישור האופרטיבי, לגבות עדויות ולברר את התלונה ביעילות ובלא דיחוי".

26. בית הדין ציין עוד כי החל מהמועד בו התלוננה המערערת בפני הממונים עליה (9.4.19) והחלה החקירה במח"ש (11.4.19), ממילא הורחקה היא הלכה למעשה מהמשיב ולא עבדה עמו עוד, כאשר החל ממועד חקירתו במח"ש (16.4.19) לא ביצע עוד המשיב משמרות; ביום 20.4.19 יצא לחופשה; וביום 1.5.19 יצא לחופשת פרישה שתוכננה מראש.

עוד ציין כי אין חולק כי הממונה לא העבירה ממצאים ומסקנות בהתאם לדרישות הדין (שנקובות גם בנוהל המועצה), לדבריה מהטעם שהמשיב ממילא אינו עובד מועצה וכבר היה בחופשת פרישה. אלא, שניתן וצריך היה להוציא דוח סיכום ומסקנות כנדרש בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: **התקנות**) לאחר סגירת התיק במח"ש בחודש פברואר 2020.

בית הדין סיכם כי "המועצה כשלה הן בתחילת הטיפול בתלונה, כאשר הממונים על התובעת לא דיווחו לממונה לאלתר אודות התלונה, וממילא האחרונה לא ערכה רישום כנדרש וכמתחייב בתקנות והן בסיום הטיפול בתלונה עת לא הוצג לתובעת סיכום והמלצות". למרות זאת, שוכנע כי יש לפסוק למערערת פיצוי ברף הנמוך בגין "הליך בירור שאינו תקין", בהתחשב בכך שהתלונה התבררה במקביל במח"ש וכי המשיב לא עבד עמה עוד בפועל ממועד הגשת תלונתה. הפיצוי הועמד על סך של 10,000 ₪, בצירוף ריבית והפרשי הצמדה מיום 1.7.20 ועד מועד התשלום בפועל.

27. אשר לטענת המערערת בדבר התנכלות בעטייה של התלונה, החל משלילת תוספות שכר, דרך התעלמות מ"הענשתה" על ידי חבריו של המשיב במשטרה בסירוב לבצע עמה משמרות וכלה בפטוריה – קבע בית הדין כי "המועצה לא ביטלה את השתתפות התובעת במשמרות. עם זאת, המועצה, הלכה למעשה,

הייתה שוות נפש בכל הנוגע לפגיעה בשכרה של התובעת עת הופחתה תוספת נהיגה עצמית (בלבד) על רקע תלונת התובעת בדבר ההטרדה המינית אשר החריפה את המתחים בין התובעת לבין יתר השוטרים". בית הדין שוכנע על בסיס הראיות (לרבות עדות משה במח"ש) כי הממונים על המערערת במועצה היו מרוצים מעבודתה (אם כי לא זומנו להעיד מטעמה), אך מדובר בשתי יחידות שאמורות לשתף פעולה ומשכך לא ניתן היה להתעלם מהודעת השוטרים כי אינם מוכנים לעבוד עם המערערת – הודעה שגרמה לכך שתשובץ לבדה בניידת באופן שהוביל לשלילת תוספת נהיגה עצמית. בית הדין שוכנע עוד כי "הרקע לאי רצונם של השוטרים לעבוד עם התובעת, הורתו בחוסר כימיה ובשל התנהלות התובעת עובר ליום הגשת התלונה, אשר אך החריפה על רקע התלונה בדבר הטרדה מינית".

בית הדין הבהיר כי אין מדובר בהתנכלות מצד המועצה, אלא בקביעת עובדה על ידי המשטרה לפיה השוטרים אינם מוכנים לעבוד עם המערערת. עוד קבע כי לא הוכחה פגיעה נוספת בשכר מלבד תוספת הנהיגה העצמית - המשולמת רק למי "שעובד יושב לבדו" - אותה חדלה המערערת מלקבל החל ממועד הגשת תלונתה. בית הדין סיכם כי "חרף התנהלותה של התובעת, המועצה לא עשתה די על מנת שהתובעת תוסיף לקבל את תוספת נהיגה עצמית. שוכנענו כי הממונה השאירה את העניין למפקדה הישיר של התובעת, אשר יתנהל בעניין אל מול המשטרה וכי הפתרון הקל מבחינת המועצה היה שהתובעת תעבוד בגפה, אשר ספק בעינינו אם הדבר מהווה פתרון ראוי הן במישור הביטחוני והן במישור המנהלי, שכן בהתאם להוראות הנוהל נדרש כי שוטר ופקח יעבדו בצוותא חדא". לאור זאת, פסק בית הדין לזכות המערערת את תוספת הנהיגה העצמית שנמנעה ממנה בחודשים מאי-דצמבר 2019 בסך 428 ₪ לחודש וסך הכול 3,616 ₪, בצירוף ריבית והצמדה מיום 1.7.20 ועד מועד התשלום בפועל.

28. אשר לפיטורים – בית הדין ציין כי המועצה אמנם התנהלה "על פי הספר" בכל הנוגע למועד הזימון לשימוע, העלאת עילות הפיטורים על הכתב ודחיית השימועים בהתאם לבקשת המערערת על סמך אישורי המחלה, אולם "בפועל, עילת הפיטורים האמיתית הייתה העדר יכולתה של התובעת לעבוד עם השוטרים במשמרת, עובר לתלונתה על הטרדה מינית לא כל שכן לאחריה, כאשר בעיות תפקוד והעדר תפקוד של התובעת אל מול הגורמים השונים במועצה ו/או אל מול תושבי המועצה, כפי שניבט מהזימונים לשימוע, היו ברקע אך לא בליבת הטעם האמיתי לשימוע, וממילא לא גובו בראיות". בית

הדין לקח בחשבון כי המערערת הייתה בתקופת ניסיון בעת פיטוריה, אך הבהיר כי הממונה – העדה היחידה מטעם המועצה – לא ידעה לפרט את התלונות הנטענות, לא צירפה תלונות כלשהן בכתב או שיחות משוב כלשהן, והפנתה לגורמים שונים שהתלוננו לטענתה אך אלה לא הובאו לעדות. המועצה אף לא זימנה לעדות את משה, מנהלה הישיר של המערערת, שהעיד במח"ש על **"מסע של עליהם על XXX (אלמונית – ס.ד.מ) על ידי מספר שוטרים בתחנת ראש העין"** (בשל כך שהיא **"מקפידה לבצע פעילות על פני 8 שעות משמרת"** וחלק מהשוטרים מעדיפים לנוח בשעות הלילה) ועל כך ש**"המערערת נחשבת כפקחית שעושה עבודה מצוינת"** שאף קיבלה תעודת הצטיינות. עוד הודגש כי לא הוכח כי תושבים התלוננו על התנהלותה של המערערת, וממילא תלונות של אזרחים על דוחות של פקחים הן חזון נפרץ במועצה. מאידך אין מחלוקת ש**"קשרי העבודה בין התובעת לבין השוטרים בתחנה לא התנהלו]** על מי **מנוחות"** ורובם ביקשו שלא לעבוד עמה, לרבות בשל תלונות שנהגה לשיטתם להגיש.

בית הדין סיכם כי **"בנסיבות העניין היה על המועצה חובה מוגברת – בדמות חובת השתדלות של המעסיק לעשות מאמץ סביר בשקידה ראויה לנסות לאתר לה משרה חלופית שתתאים למידותיה... וזאת מכוח חובות תום הלב וההגינות הכלליות... אנו ערים לעובדה כי התובעת עבדה בעבודת פיקוח בלבד, אך לא נעשה כל מאמץ, במהלך תקופת ההעסקה לאחר התלונה על הטרדה מינית, ברי על רקע העובדה כי הטרדה מינית, לנסות לשבצה בעבודה מתאימה אחרת... התרשמנו כי חלק מהטעמים שהופנו כלפיה היו נעדרי בסיס ועת הממונים הישירים היו לכאורה מרוצים מעבודתה. עוד התרשמנו כי המועצה לא נתנה משקל לעובדה כי התובעת הוטרדה מינית על ידי הנתבע במהלך עבודתה במסגרת שיקוליה, ועמדה על זימונה לשימוע וסיום העסקתה, כשאנו ערים כי התלונות כנגד התובעת מצד עמיתה היו עובר לתלונתה".** לאור כל זאת, חויבה המועצה לפצות את המערערת בסך של 35,000 ₪, בצירוף ריבית והפרשי הצמדה מיום 1.7.20 ועד התשלום בפועל.

29. טענה נוספת של המערערת, לפיה הופר בעניינה [חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#), מהטעם שפוטרה בזמן חופשת מחלה על רקע מצבה הנפשי שנגרם כתוצאה מהטרדתה המינית, בלא שנעשה מאמץ לבצע התאמות – נדחתה. בית הדין הדגיש כי הטענה בדבר ביצוע התאמות בזמן שהמערערת המשיכה עבודתה כפקחית בפועל נטענה באופן כוללני, ואין כל אינדיקציה כי הייתה אדם עם מוגבלות בתקופה זו. אשר למועד הפיטורים – המערערת המציאה

בחודש אפריל 2020 אישור רפואי לפיו היא אינה כשירה לשוב למקום העבודה, ולכן "לא חלה על המועצה חובה מוגברת שכללה גם חובה לשקול ולבצע התאמות שיאפשרו את שיבוצה של התובעת בתפקיד מתאים". בית הדין הוסיף כי במהלך השימוע לא נטען על ידי המערערת או נציג ההסתדרות כי היא מצויה במחלה, אלא כי היא עוברת טיפולים שלא פורטו, כך שלא ראה קושי בעצם קיום השימוע במועד בו התקיים. בסיכום נקבע שלא ייעשה צו להוצאות, בהתחשב בפער בין הסעד שנתבע לסעד שנפסק.

תמצית טענות הצדדים בערעוריהם

30. כאמור, שלושת הצדדים הגישו ערעורים על פסק הדין. המערערת טוענת כי טעה בית הדין האזורי בקבעו כי לא הוכיחה את הקשר הסיבתי בין אירועי ההטרדה המינית שנקבע על ידו שהתרחשו לבין נכותה הנפשית. המערערת הפנתה בקשר לכך לשלושה אבחונים של פסיכיאטרים ממוסדות ציבוריים וכן לשני אבחונים בוועדות המוסד לביטוח לאומי אשר קבעו לה נכות יציבה בגין תגובת דחק פוסט טראומטית (PTSD) כפועל יוצא של ההטרדה המינית שחוותה. המערערת סבורה כי בהתחשב באבחונים אלה מזמן אמת, בצירוף לחוות הדעת הרפואית מטעמה, היה על בית הדין למנות מומחה מטעמו וזאת בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון הקובעת כי במקרה של חוות דעת רפואיות קוטביות, באופן המשקף פער גדול מ-10% בין קביעות המומחים בדבר אחוזי נכותו של נפגע, יש למנות מומחה מטעם בית המשפט ([ע"א 4330/07 מוזס נ' מדינת ישראל](#) [נבו] (5.3.09), להלן: עניין מוזס). בית הדין קבע שאין צורך בכך כיוון שלא נותר לו ספק (ובהסתמך על שני פסקי דין שעוסקים במאטריה שונה), אך הלכת מוזס נועדה למנוע מצב בו גורם שיפוטי שאינו מחזיק במומחיות רפואית ידחה חוות דעת רפואית על בסיס התרשמות כללית. הדברים נכונים מכוח קל וחומר במקרה זה, שבו בנוסף לחוות הדעת מטעם המערערת תומכת בעמדתה שורת מומחים אובייקטיביים שבית הדין לא נתן לחוות דעתם כל משקל.

המערערת עותרת לפיכך להחזרת התיק לבית הדין האזורי לצורך מינוי מומחה מטעמו לבחינת הנזקים הרפואיים שנגרמו לה, ומתן פסק דין משלים בקשר לנזקים אלה. המערערת אף הגישה בקשה להוספת ראיה, ביחס להחלטת הוועדה הרפואית (נכות מעבודה) מיום 27.3.24, להעמיד את נכותה הנפשית על 40% מתוכם יוחסו 15% לאירוע ההטרדה המינית בעבודה (השאר נובעים לפי קביעה זו ממצב נפשי קודם). בהתאם נקבעה למערערת - לאחר הפעלת [תקנה](#)

15 לתקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז-1956 – נכות יציבה מעבודה בשיעור 19% החל מיום 2.1.18. המערערת הבהירה כי קיימת חשיבות לראיה בהתחשב בכך שגוף אובייקטיבי הכיר בקשר סיבתי בין אירועי ההטרדה המינית למצבה הנפשי, גם לאחר התחשבות במצב הנפשי הקודם. כן הדגישה כי הראיה הגיעה לידיה רק בחודש אפריל 2024 לאחר הגשת הערעור, וממילא לא ניתן היה להגישה בבית הדין האזורי. המועצה וכן המשיב התנגדו לבקשה, וציינו בין היתר כי ההחלטה אינה בגדר חו"ד מומחה ולא התאפשר להם לחקור את חברי הוועדה על החלטתם, ומשכך אין מדובר בראיה קבילה.

31. לחלופין טוענת המערערת כי גם אם בחר בית הדין במסלול של פיצוי ללא הוכחת נזק, טעה בקבעו סכום פיצוי כולל של 100,000 ₪ – כ-16,000 ₪ בלבד לכל קטגוריה של הטרדה, הגם שחלקן כוללות אירועים חמורים שהתרחשו מספר פעמים. פסק הדין אינו כולל הנמקה כלשהי ביחס לסכום, בהתחשב בכך שמדובר בהטרדות מיניות חוזרות, מילוליות ופיזיות, על ידי שוטר מבוגר ממנה בכ-30 שנה ונשוי, לאורך תקופה ארוכה. המערערת סבורה כי לכל הפחות היה על בית הדין לפסוק במסלול זה את תקרת הפיצויים ללא הוכחת נזק, היינו 126,562 ₪. טענה נוספת של המערערת היא כי אחריות המועצה מכוח סעיף 7(ג) לחוק היא למעשיו של המשיב ובהתאם החיוב בפיצוי זה אמור להיות יחד ולחוד.

32. המערערת מוסיפה וטוענת כי טעה בית הדין האזורי בסכום הפיצוי שפסק לזכותה בגין פיטורים שלא כדיון, שכן הפיצוי במקרה של פיטורי עובדת שהתלוננה על הטרדה מינית ופוטרה על רקע תלונתה קבוע בדין (סעיף 6(ב) לחוק) ועומד כאמור על סך של 126,562 ₪ נכון למועד הגשת התביעה (אמנם כסכום מירבי, אך בהתאם להלכה יש לפסוק סכום זה למעט אם ישנם טעמים טובים לסטות ממנו). הלכה למעשה קבע בית הדין כי הטענות בזימון לשימוע (שייחסו כביכול למערערת בעיות תפקוד מול התושבים או גורמים שונים במועצה) לא הוכחו כלל ואף לא היו הטעם האמיתי לפיטורים; כי מיד לאחר תלונתה של המערערת על הטרדה מינית סירבו השוטרים לעבוד עמה באופן שגרר הרעה בתנאי העסקתה; כי הטעם האמיתי לפיטורים היה העדר האפשרות לעבודה משותפת עם השוטרים; וכי המועצה לא נקטה פעולה כלשהי על מנת לשבצה בעבודה אחרת ואף הייתה שוות נפש לפגיעה בה. בהתחשב בקביעות אלה, מהן עולה כי לא התאפשר למערערת להתגונן מפני הטעמים האמיתיים לפיטוריה וקיים קשר סיבתי בין תלונתה לבין הפיטורים,

אמור היה בית הדין לפסוק סכום פיצוי גבוה משמעותית, בעוד שסכום הפיצוי שנפסק על ידו לא נומק כלל וגם לא הוסבר מדוע בחר במשעול של פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, להבדיל מהמשעול של התנכלות על רקע הגשת תלונה על הטרדה מינית. המערערת מוסיפה כי גם אם הפיטורים הם "רק" שלא כדין ללא קשר להטרדה מינית, אמור היה הפיצוי להיות גבוה משמעותית הן בגין הנזק הממוני (אובדן משכורות עד למועד הגשת התביעה ואף לאחריו) והן בגין נזק ללא ממוני. לאור זאת, המערערת עותרת לפסיקת הפיצוי המירבי בגין התנכלות על רקע הטרדה מינית (126,562 ש"ח), בנוסף לסכום הפיצוי שנפסק (ונתבע בנפרד בכתב התביעה) בגין העדר שימוע כדין.

33. עוד טוענת המערערת כי בהעדר נימוק מיוחד, פיצוי אמור לשאת ריבית והפרשי הצמדה ממועד היווצרות העילה, ובהתאם יש להורות כי סכומי הפיצוי שנפסקו יישאו ריבית והפרשי הצמדה מאוגוסט 2018 ולכל המאוחר אפריל 2019. לסיום ביקשה המערערת להעביר את החומרים בהליך לעיונם של היועצת המשפטית לממשלה והמחלקה לחקירת שוטרים, לצורך חקירת העבירה של עדות שקר ביחס לעדויות השוטרים שהובאו מטעם המשיב וסתרו במישרין את עדותם במח"ש. המערערת ביקשה להדגיש את החומרה המיוחדת שיש לייחס לעדות כזו מטעם שוטרים במדים וביחס להליך שעניינו הטרדה מינית.

34. **המועצה** טוענת בערעור מטעמה כי טעה בית הדין האזורי בקבעו כי דרך בירור התלונה על ידי המועצה לא הייתה תקינה, ובפיצוי בסך 10,000 ש"ח בו חויבה כתוצאה מכך. המועצה מדגישה בקשר לכך כי הנילון לא היה מועסק במועצה ומשכך לא בשליטתה; כי המערערת בחרה להתלונן בפני הממונה לראשונה ביום 30.4.19, לאחר שהנילון כבר לא עבד בפועל במשטרה וממילא לא שובץ עוד למשמרות עמה; בהתאם לא נדרשה הרחקתו, והוגשמה במלואה תכליתה של [תקנה 6\(ו\)](#) לתקנות; לא הייתה למועצה כל יכולת ממשית ומעשית לתקן או למנוע את המשך הפגיעה הלכאורית במישור יחסי העבודה. עוד נטען כי הממונה מטעם המועצה עשתה כל שביכולתה כדי לטפל בנושא בהתאם להוראות הדין ולתקנות, במסירות ורגישות, ובמסגרת זו שמעה את התלונה "בקשב רב" וניסתה לתאם פגישה עם הנילון, לרבות פנייה שלא נענתה לסגן מפקד תחנת המשטרה כדי לקבל את סיועו בכך. בכך עשתה "כל שביכולתה במסגרת גבולות הגזרה שלה כממונה על הטרדה מינית בזמן בו התקיימה במקביל חקירת משטרה, שכן פעולותיה של הממונה להגיע לחקר האמת אודות התלונה מוגבלת, בין היתר, לאור העובדה כי היא עלולה להתפרש

- כשיבוש מהלכי חקירה לכאורה, ובמקרים מסוימים אף לשבשה בפועל.** משמעות הדברים היא כי הממונה לא יכולה הייתה לערוך בירור ראוי בתלונה לאור בדיקתה על ידי מח"ש, ואף לא יכולה הייתה להוציא דוח בכתב על בירור התלונה, כאשר הבירור יצא מסמכותה. לאור זאת, המועצה עותרת לביטול הקביעה לפיה דרך הבירור בתלונה לא הייתה תקינה.
35. עוד טוענת המועצה כי טעה בית הדין האזורי בקבעו כי פיטוריה של המערערת נעשו שלא כדין, ובפיצוי בסך 35,000 ₪ בו חויבה המועצה כתוצאה מכך. המועצה מציינת כי מספר חודשים לאחר הגשת תלונתה של המערערת התקבלו במועצה תלונות על תפקודה הלקוי והתנהלותה, ובהתאם הוחלט לזמנה לשימוע – שנדחה מספר פעמים, למשך חודשים ארוכים, לבקשת המערערת ונציג ההסתדרות לנוכח מצבה הרפואי. טרם שנערך השימוע הגישה המערערת למועצה אישור רפואי שקבע כי אינה יכולה עוד לבצע את עבודתה (אישור אותו לא הגישה בעצמה לבית הדין בחוסר תום לב), כך ש"הלכה למעשה למועצה היה אסור להמשיך את העסקתה אצלה". למרות זאת נערך לה שימוע במהלכו הייתה מיוצגת על ידי נציג ההסתדרות, וועדת הפיטורים – לאחר ששקלה בכובד ראש את כלל נסיבותיה – החליטה על סיום עבודתה במועצה. בצדק קבע בית הדין כי הליך הפיטורים התנהל "על פי הספר", ואין זה נכון כי עילת הפיטורים האמיתית הייתה העדר יכולתה לעבוד עם השוטרים. גם אין זה נכון כי נפלו פגמים בשימוע, ובית הדין התעלם בהקשר זה מהאישור שקיבלה המערערת מהרופא התעסוקתי ולא אפשר גם הצבה שלה בעבודה מתאימה אחרת. לחלופין עותרת המועצה להפחתה משמעותית של סכומי הפיצוי בהם חויבה.
36. המועצה מצטרפת לטענתו של המשיב לפיה לא התקיימו יחסי השפעה בינו לבין המערערת, ומדגישה כי לכל אחד מהשניים מעסיק אחר, תחומי עבודה אחרים, אחריות שונה ואף מקום עבודה פיזי אחר. בהתאם, לא היו יחסי מרות בין השניים והקשר בין השוטרים לבין פקחי המועצה נבע "משיקולי כוח אדם בלבד". המועצה אף סבורה כי קביעת בית הדין האזורי בדבר יחסי הידידות ששררו בין המשיב למערערת מלמדת בפני עצמה על העדרם של יחסי השפעה.
37. **המשיב** טוען בערעור מטעמו כי התלונה נגדו הוגשה רק לאחר שהוא עצמו הגיש תלונה נגד המערערת, מבלי שהמערערת הלינה נגדו על דבר מה טרם לכן וכאשר היה ידוע לכל כי "השניים מסתדרים היטב ועובדים טוב יחדיו". המערערת אף ידעה שנותר פחות מחודש לפרישתו של המשיב. המשיב סבור כי

- המערערת "החליטה מתוך מניע נקמני להגיש תלונת סרק ותביעת סרק" נגדו, לאחר 30 שנות שירות, 12 מתוכן בשיטור המשולב בחברת עשרות מתנדבות ופקחיות ללא תלונות. המשיב מדגיש כי בדיעבד התברר שלמערערת עבר של XXX, ובהתאם יש לבחון את תלונתה שנעשתה "ממניע נקמני ובשל XXX". משכך טעה בית הדין, לשיטתו, כאשר קיבל את גרסתה של המערערת כעדות יחידה של בעלת דין לא מהימנה, באופן אשר מטיל צד כבד על שירותו וקלון עליו ועל משפחתו על לא עוול בכפו.
38. המשיב סבור כי יש לפסול את כל עדותה של המערערת בשל חוסר מהימנות קיצוני והפסיקה העוסקת ב"חזקת השקר" (ע"א 765/18 חיון נ' חיון [נבו] (1.5.19)) – נוכח דחיית חלק מגרסתה על ידי בית הדין עצמו; העדר גרסה קוהרנטית, למשל לגבי מועד תחילת ההטרדה; הסתרת ה-XXX מהפסיכיאטר מטעמה כמו גם מוועדות המוסד לביטוח לאומי; דחיית עררה על ידי הפרקליטות בשל סתירות בגרסתה; ומסמך רפואי מיום 11.1.21 בו צוין כי "מדובר במטופלת עם XXX" (נעיר בקשר לכך כבר כעת כי הדברים נכתבו במסגרת אשפוז לאחר הגעת המערערת למיון עם XXX, ובהתאם נקבע כי "XXX" ובהמשך כי "מדובר באישה צעירה עם תסמונת PTSD לאחר פגיעה מינית ובעלת XXX...").
- המשיב מוסיף כי לחלופין היה על בית הדין לבחון את עדותה - שהייתה כאמור עדות יחידה של בעלת דין שכן נמנעה מהבאת עדים רלוונטיים - בהתבסס על העובדה שהוכחה בפניו לפיה היא סובלת מ-XXX, ותוך מתן דגש על עיתוי הגשת התלונה במענה לתלונתו שלו נגדה, כאשר הוסבר ש-XXX גרמה לכך שהפך באותו רגע מחבר לאויב. המשיב מפנה בקשר לכך לאישורו של ד"ר שם דוד שהעיד מטעם המערערת, לפיו אדם הסובל מ-XXX מעוות את המציאות ביחסים בין אישיים (נעיר עם זאת כבר כעת כי במקביל הובהר על ידי ד"ר שם דוד כי אין כל ספרות מקצועית אמפירית המלמדת כי נשים הסובלות מ-XXX שיקרו לגבי הטרדות מיניות שעברו). בית הדין האזורי העדיף את חוות דעתו של פרופ' זמישלני, ובהתאם היה עליו להעדיף גם את קביעתו לפיה התלונה נגד המשיב (כמו גם הממונה) נולדה מ-XXX.
39. עוד טוען המשיב כי טעה בית הדין האזורי בקבעו כי התקיימו יחסי השפעה בין הצדדים, ובהעדרם יש לקבל את ערעורו במלואו שכן המעשים הנטענים (והמוכחים) אינם אסורים בפני עצמם. המשיב מדגיש בקשר לכך כי יחסי

השפעה הם יציר הפסיקה, ובהתאם יש להשתמש בכך במשורה ובזהירות. בית הדין האזורי שוכנע שהיו בין הצדדים יחסי ידידות וממילא לא היו ביניהם יחסי השפעה. המערערת אף כלל לא התנהלה כמי שחוששת מפערי כוחות כלשהם, אלא החליטה עם איזה שוטרים היא אינה מוכנה לעבוד והודיעה על כך למנהליה (דוגמת השוטר יאן, שהמערערת רבה עמו במהלך משמרת ביום 6.4.19 ובהמשך לכך התלוננה נגדו תוך שהודיעה למנהליה כי אינה מוכנה לעבוד עמו, והתלוננה גם נגד שוטרים אחרים במקום עבודתה הקודם בפיקוח העירוני בראש העין). משלא חששה להתלונן נגד שוטרים אחרים, ממילא לא חששה להתלונן גם נגד המשיב, ופוקע הבסיס ל"יחסי השפעה" כביכול. המשיב מדגיש כי הגם שעבד מעת לעת עם המערערת כשותף במשמרות משותפות, לכל אחד מהם היו מעסיק אחר ותחומי עבודה ואחריות שונים. מלבד זמן המשמרת המשותפת אף לא היה ביניהם כל מגע, והשוטרים נמצאים בנקודת משטרה בשהם הממוקמת באזור אחר מזה של הפקחים. המערערת כעובדת מועצה הייתה כפופה לקב"ט המועצה ולאחראי הפקחים, וגם מערכת משאבי האנוש וסידורי העבודה נפרדים מאלה של השוטרים ואינם תלויים זה בזה. ההבדל היחידי ביניהם נובע מהסמכות המבצעית בפעילויות משותפות, ודווקא השוטרים תלויים בפקחים שכן הרכב עמו ביצעו סיורים היה בבעלות המועצה. גם טענת המערערת לפיה המשיב החליף משמרות כדי להיות איתה אינה אמת, שכן אישרה בחקירתה ששאר השוטרים (מלבד אחד) כלל לא רצו לעבוד איתה.

40. המשיב סבור כאמור כי בהעדר יחסי השפעה, ותוך לקיחה בחשבון של יחסי הידידות ביניהם והעדויות שלימדו כי המערערת "הייתה משחקת עם המערער בצורה פיזית, יזמה משחקי הורדת ידיים, הרביצה למערער בצחוק" – יש לקבוע כי לא הוטרדה מינית על ידו שכן אף אחד מהמעשים הנטענים אינו הטרדה מינית אם המערערת לא אמרה כי ההתנהלות מפריעה לה ואף הייתה שותפה פעילה לה. האמירה של המשיב כי הוא "בגיל העמידה עומד לו כל הזמן" היא "בדיחה מטופשת שנקבע שלא נאמרה בהקשר ספציפי הקשור במשיבה", ובנסיבות בהן המערערת אמרה אף היא למשיב אמירות בעלות אופי מיני, "מדובר במערכת יחסים הדדית ולא בהטרדה מינית... בכל מקרה בדיחות, גם אם יש בהם אלמנט מיני, וכן דיבורים על מיניות [לרבות השיחות בין השוטרים הגברים בענייני מין] אינם הטרדה מינית". אשר לאירועים בהם המשיב נצמד למערערת מאחור תוך חניקה – אלה "לא היה הטרדה אלא חלק ממערכת יחסים הדדית" ובהתאם העידה עדה ניטרלית כי "שניהם שיחקו

עם הידיים מכות בצחוק, המערער חנק אותה והיא נתנה לו מכה על היד, הכל היה בצחוק, כמו ילדים קטנים, הם צחקו שניהם והכל היה בסדר". האמירה הנטענת ביחס ל"כלי של הודי" לא נאמרה מעולם, וגם הטענה על החזקת ידיה מעל איבר מינו מוכחשת מכל וכל ולא צריך היה לקבלה (יצוין עם זאת כבר כעת כי בחקירתו במח"ש אמר המשיב בין היתר "כמו שתפסה לי את היד ואמרתי לה די תעזבי גמרתי והיא לקחה או הבינה את זה בצורה מינית"). המשיב מבקש לקבוע לפיכך כי לא הטריד מינית את המערערת. לחלופין, יש להתערב בסכום הפיצוי, שהוא מופרז, סוטה לחומרה מהפסיקה ונפסק ללא הסבר או פסיקה השוואתית. המשיב מציין בהקשר זה בין היתר כי המערערת לא הוכרה כנפגעת עבודה ומקבלת גמלת נכות כללית בלבד (אם כי בדיעבד הסתבר כי כיום אין הדבר נכון).

דין והכרעה

41. לאחר ששקלנו את כל חומר התיק ובחנו את טענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בהרחבה בכתב ובעל פה, הגענו לכלל מסקנה כי דין ערעורה של המערערת להתקבל, ודינם של שני הערעורים האחרים להידחות. להלן נפרט טעמינו.

42. טרם כניסה לגוף העניין נזכיר כי "בפסיקתו של בית דין זה הורחב לא אחת על תכליותיו החברתיות החשובות של החוק למניעת הטרדה מינית ועל המציאות עמה בא להתמודד. בין היתר הודגש כי הטרדה מינית היא תופעה ארוכת שנים, רווחת ועקבית הפוגעת בעיקר בנשים; הבאה לידי ביטוי במגוון רחב של צורות התנהגות, פיזיות ומילוליות; פוגעת פגיעה קשה בכבוד האדם, בזכות לשוויון ובזכות לפרטיות; ומופעיה נפוצים במיוחד בעולם העבודה...". (ע"ע (ארצי) [41516-01-22 פלונית אלמונית - פלוני](#) [נבו] 22.11.23, להלן: עניין משטרת ישראל; כן ראו בעניין פלונית 2022, עתירה לבג"ץ נדחתה: בג"ץ 4272/23 [נבו] מיום 7.6.23).

עוד הובהר בפסיקה כי "הטרדה מינית בעבודה מדגישה את הגדרתן החברתית של נשים כאובייקטים מיניים; גורמת לניצול מיני שלהן בשל נחיתותן הכלכלית; פוגעת בתחושת הערך שלהן ובביטחונן העצמי באופן שעלול להשליך על תפקודן ומסלול הקריירה שלהן; כופה עליהן סטריאוטיפים "נשיים" ופוגעת באפשרויות הבחירה ובחופש של נשים לנהוג כרצונן; ולכך יש להוסיף את הנזק הישיר שנגרם כתוצאה מההטרדה - החל מפגיעה בקידום ובתנאי העבודה, דרך עזיבה אפשרית של מקום העבודה ועד

נזק בריאותי ונפשי ארוך טווח (שם; להרחבה ראו: [ע"ע \(ארצי\) 9834-05-16](#) זמיר - פלונית [נבו] (22.8.18); להלן: עניין זמיר).

43. עוד נציין טרם כניסה לגוף הערעורים כי שוכנענו לקבל את בקשת המערערת להגשת ראייה חדשה בערעור. מדובר במסמך שנוצר רק לאחר פסק דינו של בית הדין האזורי, וממילא לא ניתן היה להגישו בערכאה הדיונית. מקובלת עלינו טענת המשיב והמועצה כי אין מדובר בראייה לעצם קיומה של ההטרדה המינית, לעצם קיומה של נכות או לעצם קיומו של קשר סיבתי, אך בוודאי שמדובר בראייה ברורה על כך שגוף ציבורי אובייקטיבי מצא לנכון לקבוע למערערת נכות נפשית בגין תגובה פוסט-טראומטית שהיא פועל יוצא מאירועי ההטרדה המינית מושא ההליך, וחשוב שמסמך זה יעמוד בפני בית הדין (ודאי לאחר שהמשיב עצמו דאג להגיש את החלטותיו הקודמות של המוסד לביטוח לאומי, בהן הוחלט לעכב את בקשת המערערת להכיר בה כנפגעת עבודה ולהעניק לה גמלת נכות כללית בלבד, ואף השתמש בנתון זה בטיעונו). המסמך מתקבל לפיכך לתיק בית הדין, מבלי שיש בו כשלעצמו כדי להכריע את הסוגיות שבמחלוקת, ומשמעותו תידון להלן.

ערעור המשיב - האם הייתה הטרדה מינית

44. ערעורו של המשיב כולל שלושה היבטים מרכזיים. הראשון, בקשה כי נתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי; השני, בקשה כי נקבע כי לא התקיימו יחסי השפעה ובהתאם לא הייתה הטרדה מינית; השלישי, גובה הפיצוי שנפסק לחובתו.

45. אשר להיבט העובדתי נציין כי לא מצאנו כל הצדקה להתערב בקביעותיו העובדתיות המנומקות והמפורטות של בית הדין האזורי, שהתייחס לכל אחד מתיאורי המערערת על הטרדה מינית בנפרד והבהיר בהרחבה מדוע מצא לנכון לקבלם (או לדחותם, ביחס לאותן טענות שנדחו). לא מצאנו כל ממש בטענת המשיב לפיה לא ניתן היה להתבסס על עדותה של המערערת כעדות יחידה של בעלת דין. ראשית, נזכיר כי קיימת אפשרות להתבסס על עדות יחידה של בעל דין תוך הנמקת ההצדקה לכך ([סעיף 2\)54](#) [לפקודת הראיות](#) [נוסח חדש]). שנית, כאשר מדובר בטענות להטרדה מינית לעיתים קרובות אין עדים למעשים מלבד המתלוננת עצמה, ומדובר ב"מילה נגד מילה". בהתאם הוכר בפסיקה הקושי המובנה בהוכחתן של טענות מסוג זה, שכן "מדובר בהתנהגויות העשויות להתרחש בסתר, קרי, בנוכחותם של הצדדים בלבד. לחלופין, יכולות התנהגויות אלו להתרחש בפומבי ובאופן מוסווה, כך שהתנהגויות אלו עשויות להיות נסתרות, ובמצבים מסוימים להיחזות

כמעשים תמימים ולא מזיקים (ע"ע (ארצי) 68858-02-24 אלמוני - פלונית [נבו] (16.2.25), להלן: עניין אלמוני). כפועל יוצא מכך נקבעו כללים ראייתיים ייחודיים בהקשר לפגיעות מיניות בפסיקת בית המשפט העליון וכן בפסיקתו של בית דין זה (להרחבה ראו בפסק דינה של חברתי הנשיאה (בדימוס) ורדה וירט-ליבנה בעניין אלמוני, והאסמכתאות שם).

שלישית, במקרה שלפנינו בית הדין האזורי ממילא לא הסתמך על עדותה של המערערת בלבד אלא על עדותם של עדים נוספים לרבות עדות המשיב בעצמו (שכללה הודאות שלו בחלק מהמעשים בין בבית הדין ובין במח"ש), תוך הנמקה מפורטת ביחס לכל אחד ואחד מהאירועים שקבע כי התרחשו. נעיר בקשר לכך כי ניתן היה להעלות את השאלה כיצד התבסס בית הדין על הודעות שנגבו במח"ש גם ביחס לעדים שלא זומנו להעיד בבית הדין, אך אף אחד מהצדדים לא מחה על צירוף ההודעות האמורות לתיק בית הדין כחלק מתצהירו של המשיב כמו גם על הסתמכותו של בית הדין עליהן במסגרת פסק דינו, ובהתאם יש להסיק שהדבר נעשה בהסכמה.

46. נוסף לאמור לעיל כי צודקת המערערת בטענתה כי בית הדין אף נקט זהירות יתר, בכך שקבע ממצא עובדתי פוזיטיבי רק ביחס לאירועים שמצא להם אימות חיצוני בנוסף לעדותה. לא מצאנו כל בסיס לטענת המשיב בסיכומיו לפיה ככל שהמערערת סובלת מXXX (כסברת פרופ' זמישלני וכן בחלק מהמסמכים הרפואיים) יש לצאת מנקודת הנחה כי שיקרה לגבי ההטרדה המינית. בית הדין האזורי, לאחר התרשמותו מהראיות לרבות עדויות שני המומחים הפסיכיאטרים, שוכנע כי המערערת לא "המציאה" את עיקר האירועים שנטענו על ידה, והדגיש כי "ליבת גרסתה בעניין מקובלת עלינו". נבהיר בהקשר זה את המובן מאליו: העובדה כי אדם סובל מליקוי כלשהו – פיזי, נפשי או שכלי – אינה מלמדת כי אין להאמין לעדותו, והטענות בקשר לכך מתבססות על דעות קדומות ביחס לליקוי נפשי ואינן במקומן. אנו דוחים לפיכך את טענות המשיב בערעורו ביחס לאמירות ולמעשים שנקבע כי נעשו על ידו.

47. טענה נוספת של המשיב היא כי לא התקיימו בינו לבין המערערת יחסי השפעה, ומשכך אין לראות בהתנהלותו כלפיה כהטרדה מינית. לצורך דיון בטענתו נזכיר תחילה את טיבם ומאפייניהם של יחסי השפעה כפי שהובהרו על ידי הנשיאה (בדימוס) וירט-ליבנה בעניין פלונית 2022, במילים הבאות:

"יחסי השפעה במקום העבודה מצויים בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפוף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד זה). כוח השפעה זה

יכול להיווצר במצבים שונים, שאינם כרוכים בכפיפות המיוחסת לבעל מרות. יחסי השפעה יכולים להתבטא בעיקר בשתי בחינות – מקצועית ומעמדית.

מבחינה מקצועית, יחסי השפעה מתבטאים בניסיון של עובד בתחום הרלוונטי ובמידת החשיבות המקצועית שלו במקום העבודה. השפעתו זו באה לידי ביטוי כשנתונו המקצועיים האישיים של המטריד מקנים לו ביטחון במקום העבודה ומשפיעים ישירות על המוניטין והשם שלו. במצב זה, גם בין שני עובדים שהתחילו לעבוד באותו זמן עשויים להתקיים פערי כוחות נוכח כוחו המקצועי של העובד המנוסה יותר גם מבלי שיש ביניהם כפיפות כמשמעה בהגדרת יחסי מרות. במקרה שהעובד המנוסה הטריד מינית את העובד המנוסה פחות, פערי הכוח ביניהם עשויים להשפיע על עתיד המשך עבודת המוטריד ככל שלא ישתף פעולה. למשל, יתכן שהתנגדות המוטריד תוביל לכך שהמטריד יקשה עליו במישור המקצועי בכך שימנע מלסייע לו, או ינצל את חולשתו המקצועית להקטינו מול המעסיק ולייצר חוות דעת שלילית עליו בסביבת העבודה. פערי כוחות מהבחינה המקצועית יכולים גם להתבטא במהות התפקיד עצמו, כאשר תפקיד המטריד במקום העבודה מוערך, עיקרי או נחשב יותר, לעומת תפקיד המוטרידת...

יחסי השפעה יכולים אף להתבטא מבחינה מעמדית במקומו האישי של העובד במקום העבודה וכן להיגזר מהוותק של העובד במקום עבודה, מטביב קשריו עם עובדים אחרים, שמו והמוניטין שלו. גם כאשר התקיימה הטרדה מינית בין שני עובדים באותו תפקיד מקצועי, יתכן שפערי הכוחות המעמדיים בין השניים יהפכו אחד מהם לבעל השפעה על השני. כך למשל, כאשר האחד ותיק והשנייה חדשה. וותק עשוי להקנות כוח לעובד במקום העבודה בין במשקל שניתן לדבריו למשל לבכירים ולמנהלים, ובין בכוחו החברתי וההשפעה שיש להתנהגותו על עובדים אחרים. כך יכול העובד הוותיק להשפיע, הלכה למעשה, על סביבת העבודה של המוטרידת גם בשגרת יומה וגם באופן שיכול להוביל לסיום העסקתה. לכן, לא מן הנמנע כי עובדת חדשה שחוה הטרדה מינית מעובד ותיק, עשויה להימנע מלהביע התנגדותה למעשים מתוך החשש שהדבר ישפיע על המשך עבודתה" (ההדגשות במקור).

48. בהתבסס על אמות המידה האמורות, בצדק קבע בית הדין האזורי כי מתקיימים במקרה שלפנינו יחסי השפעה (ונוסיף – מובהקים) נוכח פערי הגיל, הוותק, הניסיון, המעמד המקצועי והתעסוקתי, כמו גם היקף הסמכויות והיקף קשריו של המשיב עם שוטרים אחרים. דברים אלה נכונים גם אם מדובר במעסיק שונה, ונוסיף כי ניתן היה לסבור (מבלי שהתבקשו לקבוע כך) כי מתקיימים גם יחסי מרות (ראו והשוו: עניין אלמוני). לא מצאנו בהקשר זה כל ממש בטענות המשיב, וגם לא מצאנו רלוונטיות לכך שהמערערת הגישה תלונות בנושאים אחרים על שוטרים אחרים. במידה רבה מה שהתרחש בפועל - סירוב השוטרים לעבוד עמה כפועל יוצא (גם) של התלונה ופיטוריה בהמשך - לכן - אף מלמד כי חששה של המערערת להתלונן היה מוצדק.

לאור הקביעה בדבר התקיימותם של יחסי השפעה, "רף ההוכחה המוטל על המוטרת ביחס להוכחת רכיב 'הראה למטריד כי אינו מעוניין' נמוך מהרף המוטל על מי שהוטרה על ידי עובד במעמד זהה לה... רכיב הביטוי להתנגדות איננו מבוטל לחלוטין אך רף ההוכחה שלו מרוכך קמעה, נוכח סטנדרט הזהירות המצופה מבעלי השפעה במקום עבודה" (עניין פלונית 2022).

49. המשיב המשיך וטען כי אין לראות בהתנהלותו כלפי המערערת, שהייתה חלק מיחסי הידידות ההדדיים ביניהם, כהטרדה מינית. עם זאת קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי מלמדות כי בעת שהייתה של המערערת - כפקחית צעירה בתחילת דרכה המקצועית - שעות רבות ברכב משותף עם המשיב ששיבץ עצמו למשמרות עמה, נאלצה היא לחוות סביבת עבודה רוויה באמירות, התייחסויות ו"התבדחויות" בנושאים מיניים, ולכך נלוו נגיעות בגופה תוך הפעלת כוח פיזי הן לצורך דימוי של אקט מיני והן לצורך הצמדת הגוף תוך רחרוח הצוואר והשיער. גם אם המשיב לא עשה כן כדי לכפות קשר מיני על המערערת, מדובר בהטרדה מינית בוטה וישירה שיצרה סביבת עבודה עוינת, מזלזלת, מחפיצה ומקטינה (להרחבה ראו למשל בעניין זמיר ועניין מייקס-פלייס). בצדק קבע בית הדין האזורי שרוב האירועים שנקבע כי התרחשו נופלים לגדר [סעיף 3\(א\)\(5\)](#) לחוק בהיותם "התייחסות מבזה או משפילה" ביחס למיניות, ובהתאם כלל לא נדרש לבחון אם המערערת הראתה למשיב כי אינה מעוניינת בהם. גם אם נצא מנקודת הנחה כי חלק מהאירועים נופלים לגדר [סעיף 3\(א\)\(4\)](#) לחוק בהיותם "התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו" ובמקרה כזה נדרש (ככל שלא מתקיימים יחסי מרות) לבחון אם המערערת הראתה למשיב כי אינה מעוניינת בהן – צדק לטעמנו בית הדין בקביעה כי המערערת הראתה זאת, בכלל ובהתחשב בקיומם של יחסי השפעה בפרט.

50. נוסף ביחס לאירועי החניקה מאחור ואחיזת היד כי "התייחסויות עשויות לכלול אף מעשים פיזיים לרבות חיבוק, תפיסת ידיים, כריכת יד מסביב לצוואר, ניסיון לנשיקה ועוד" (עניין פלונית 2022), וייתכן שניתן גם לראות זאת כמעשה מגונה בהתאם [לסעיף 3\(א\)\(2\)](#) לחוק (שם). המשיב הסתמך בסיכומיו על חקירתה במח"ש של גב' יסמין מגילניק, סדרנית במועצה, שהייתה עדה לאחד האירועים במהלכם בוצעה חניקה מאחור והעריכה כי הדברים נעשו "בצחוק כמו ילדים קטנים". מעבר לכך שעדה זו לא העידה בבית הדין (אך הנחנו כמפורט לעיל כי הודעתה במח"ש התקבלה כראיה בהסכמה), הרי שגם

אם בזמן אמת המערערת הצטרפה לצחוקו של המשיב תוך כדי ביצוע המעשה - כבר נקבע כי לעיתים צחוק מלמד על מבוכה או ניסיון לקחת חלק ב"הווי" שנוצר במקום העבודה (עניין **משטרת ישראל**), וממילא אין בכך כדי להפחית מהעובדה כי מדובר בהטרדה מינית.

ההלכה הפסוקה הבהירה כי הטרדה מינית יכולה להתבטא גם ביצירת "סביבה עוינת" (Hostile Environment) במקום העבודה, שאינה נובעת מהצעות או התייחסויות המיועדות להשגת טובות הנאה מיניות אלא מאווירה כללית - שיכולה להתבטא בדיבורים, רמיזות, מחמאות, בדיחות גסות או סקסיסטיות, מצגים חזותיים בעלי אופי מיני וכיו"ב - שיש בה כדי ליצור סביבת עבודה הפוגעת בכבוד, בביטחון ובאיכות החיים (עניין **זמיר**). בהתאם הודגש כי "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" (בג"ץ [3884/16](#) פלונית נ' **השר לביטחון פנים** [נבו] (20.11.17)). עוד נקבע זה מכבר כי "עובד יוצר אווירה עוינת גם כאשר הוא נוהג להתבטא בביטויים שיש בהם רמזים מיניים - לרבות בדיחות ומחמאות - בתדירות אשר יוצרת אווירה לא נעימה במקום העבודה... הטרדה מינית אינה מקבלת הכשר נורמטיבי משום שהדברים נאמרו לכאורה בצחוק" (עש"מ [2203/05](#) מדר נ' **נציבות שירות המדינה** [נבו] (21.7.05)). אף הודגש כי אין הכרח כי ההתבדחות או האמירה תהא בהקשרה הספציפי של המתלוננת על מנת שתיחשב כהטרדה מינית שלה (עניין **זמיר**).

לאור כל זאת, ולסיכום נקודה זו: לא מצאנו ממש בטענות המשיב לפיהן אין לראות במעשיו והתנהגותו כהטרדה מינית.

51. נותר לדון בערעור המשיב על סכום הפיצוי שנפסק לחובתו. בהקשר זה, כיוון ששוכנענו כפי שיפורט להלן כי יש לקבל את ערעורה של המערערת בכל הנוגע לדרך קביעת הפיצוי, באופן שההליך יוחזר לבית הדין האזורי לצורך בחינה נוספת של האפשרות לפסיקת פיצוי לפי [סעיף 6\(א\)](#) לחוק (המסלול הנזיקי), ממילא מתייתר ערעורו של המשיב הנוגע לפסיקת הפיצוי מכוח [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק שהוא מסלול חלופי, ושיעור הפיצוי יוכרע מחדש על ידי בית הדין האזורי.

ערעור המועצה - אחריות מעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית

52. המועצה מלינה בערעור מטעמה על סכומי הפיצוי שנפסקו לחובתה – בשל פגמים שנפלו בדרך בירור התלונה (פיצוי בסך 10,000 ₪), ובשל פגמים שנפלו

בהליך פיטוריה של המערערת (פיצוי בסך 35,000 ₪), וזאת הן לגופם והן ביחס לשיעור הסכומים שנפסקו. כיוון שערעורה מעלה שאלות ביחס לאחריות מעסיק מכוח [החוק למניעת הטרדה מינית](#), מצאנו לנכון לחזור תחילה על דברים שכתבנו לאחרונה בהקשר זה:

”שכיחותה וחומרתה של התופעה בעולם העבודה הובילו להטלת אחריות קונקרטיית על מעסיקים במסגרת [החוק למניעת הטרדה מינית](#), בהוראת סעיף 7 לחוק שכותרתו ”נקיטת אמצעים בידי מעסיק” וכן בתקנות למניעת הטרדה מינית, מתוך נקודת מוצא כי ”המעסיק הוא מונע הנזק היעיל והטוב ביותר... מקום בו עובדים יודעים שקיימת אפס סובלנות להטרדות מיניות, הם יפעלו בהתאם” (עניין פלונית 2022). חובות אלה שהוטלו על המעסיק הן חובות עצמאיות ואינן תלויות בשאלה אם הוכחה הטרדה מינית (עניין פלונית 2015), ונוסיף כי אחריות המעסיק לדאוג באופן אקטיבי ופרואקטיבי לכך שמקום העבודה וסביבת העבודה יהיו נקיים מהטרדות מיניות אינה נובעת מהוראות אלה בלבד אלא מהווה חלק מחובותיו הבסיסיות של מעסיק כלפי עובדיו לדאוג לסביבת עבודה ראויה, בטוחה, שוויונית ומכבדת.

ייחודו של סעיף 7 הוא בקביעתו כי באותם מקרים בהם הוכחה הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובד או ממונה מטעמו של המעסיק - מעסיק שלא קיים את החובות הקבועות בחוק ובתקנות יחוב באחריות לעוולה זו (עניין פלונית 2015). הנחתה של הפסיקה היא כי בכך התנה סעיף 7 לחוק (כפי שמתיר סעיף 6(א) לחוק) על סעיף 13 [לפקודת הנזיקין](#) [נוסח חדש] הקובע את התנאים להטלת אחריות שילוחית על מעסיק, באופן שמאפשר למעסיקים להגן על עצמם מפני תביעות מסוג זה ככל שיקפידו על קיום מלא ומהותי של הוראות החוק והתקנות (עניין עיריית ירושלים; עניין זמיר בסעיף 26)

(עניין משטרת ישראל, בהתבסס בין היתר על [ע"ע \(ארצי\) 1567/04](#) עיריית ירושלים - פלונית א' [נבו] (3.7.06); להלן: עניין עיריית ירושלים; [ע"ע \(ארצי\) 51504-01-14](#) אלמונית - פלוני [נבו] (8.9.15); להלן: עניין פלונית 2015).

53. בהוראות החוק והתקנות נמנים אמצעים שעל המעסיק לנקוט כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, וכן חובות שנוגעות לדרך הטיפול באירוע של הטרדה מינית. בהלכה הפסוקה הודגש כי ”אחריות המעסיק היא אחריות מהותית, ומשכך אין די במילוי חובות המעסיק באופן טכני-פורמלי ויש חשיבות רבה גם לאקלים הארגוני כמכלול... בחינת עמידת מעסיק בחובותיו היא בחינה מהותית, המתחקה אחר כנות מאמציו למנוע את ההטרדות המיניות, לברר תלונות שהוגשו ולמנוע הישנות מקרי הטרדה מינית בתחומיו... עוד הודגש כי אמצעי המנע המנויים בתקנות הם דוגמאות, במסגרת הדרישה הכללית 'לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור'” (עניין

משטרת ישראל, בהתבסס על עניין מייקס-פלייס; עניין פלונית 2020; עניין פלונית 2022).

54. בכל הנוגע לנקיטת אמצעי מנע - בית הדין האזורי לא מצא פגם בהתנהלות המועצה, ואין על כך ערעור. למרות זאת מצאנו לנכון להעיר, נוכח חשיבותם הציבורית והרוחבית של הדברים, כי "אחריות מעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית אינה נבדקת בחלל הריק... ומשכך נקבע כי במסגרת בחינתה יש לקחת בחשבון גם את אופיו וטיבו של מקום העבודה בו מדובר. בהתאם, כאשר מאפיינים מסוימים של מקום העבודה עלולים להוות כר נוח להתרחשות הטרדה מינית, מוטלת על המעסיק חובה לזהות זאת יחד עם נטל מוגבר למניעתה (עניין מייקס-פלייס, סעיף 58; עניין פלונית 2020, סעיף 46; עניין פלונית 2022, בסעיף 120)" (עניין משטרת ישראל). עוד נקבע כי "המשטרה אף היא מקום עבודה שיש בו סיכון אינהרנטי רב מהרגיל להתרחשותן של הטרדות מיניות, באופן המצדיק הקפדה יתרה על אמצעי המנע האפשריים" (שם, מהטעמים שפורטו שם בהרחבה).

לטעמנו במקרה שלפנינו, בהתחשב במאפייני עבודתן של פקחיות השיטור המועסקות במועצה הכוללים ציוות לשוטרים בכירים מהן במעמד, ובהמשך לכך שהייה ממושכת עמם תוך קרבה פיזית במרחב מצומצם (רכב) למשך שעות רבות ביום ובלילה – קיים לכאורה סיכון אינהרנטי גדול מהרגיל להטרדות מיניות, באופן שעשוי לחייב את המועצה לנקוט אמצעי מנע מוגברים להבטחת סביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות מיניות. דברים אלה נכתבים באופן לכאורי ומבלי לקבוע מסמרות, כיוון שלא התבקשנו להכריע בכך במסגרת הערעור.

55. עוד מצאנו לנכון להעיר מעבר לצורך, כי גם ללא קשר לסיכון האינהרנטי המוגבר, לא מצאנו בראיות שהגישה המועצה במסגרת ההליך כי ננקטו על ידה אמצעי מנע ממשיים, משהאמצעים היחידים שפורטו בתצהירה של הממונה - וגם זאת באופן כוללני - הם אימוץ תקנון למניעת הטרדה מינית המפרט את החובות הקבועות בחוק ודרכי הגשת תלונות, ומסירת מסמך בנושא לכל עובד חדש. בהקשר זה כבר הודגש כי "אין די בקיום הוראות החוק והתקנות באופן טכני-פורמאלי כ'ריטואל ארגוני', אלא שיש להפעילן באופן מהותי" (עניין משטרת ישראל). בהתאם לכך בהקשר שלפנינו, ובהתחשב במאפייני עבודתן של פקחיות השיטור, גם אם השוטרים אינם עובדי מועצה ואינם כפופים לה, ניתן לכאורה לסבור כי היה על המועצה לכל הפחות לקיים שיח שוטף בנושא מול הגורמים הרלוונטיים במשטרה, ולנקוט במשותף פעולות הדרכה והסברה

56. אשר לשלב הטיפול בתלונה - בית הדין האזורי קבע כי המועצה לא קיימה אחר כל החובות המוטלות עליה מכוח החוק, החל מתחילתו של שלב זה במהלכו הממונים הישירים על המערערת לא העבירו דיווח מידי על תלונתה לממונה; דרך העדר רישום של התלונה כנדרש וכמתחייב בתקנות; וכלה בסיום הטיפול בתלונה עת לא הוצגו למערערת סיכום כלשהו והמלצות. המערערת לא הגישה ערעור על קביעות בית הדין האזורי בהיבט זה, ומשכך נציין (גם אם מעבר לצורך, אך יש לכך חשיבות ציבורית) כי לטעמנו בית הדין האזורי הקל מאוד בקביעותיו עם המועצה כמו גם בסכום הפיצוי שנפסק על ידו. כבר נקבע כי "תיעוד הליך הבירור של תלונה בדבר הטרדה מינית, קיום בחינה יסודית על סמך כלל המידע וקבלת החלטה אופרטיבית הם עמודי התווך של חובות המעסיקה בעניין זה" (עניין פלונית 2022, ההדגשות במקור). במקרה שלפנינו, לא מדובר בפגמים שוליים בהליך הבירור אלא למעשה ניתן לקבוע כי לא בוצע הליך בירור כלל. כך, לא נערך כל רישום או תיעוד ביחס לתלונתה של המערערת כדרישת תקנה 5(ד); לא נערך כל בירור של התלונה תוך שמיעת עדים (לרבות עובדי המועצה) ובדיקת מידע רלוונטי, כדרישת תקנה 6(א)2 לתקנות; לא נערך "סיכום בכתב של בירור התלונה" בליווי המלצות מנומקות כדרישת תקנה 6(ה) לתקנות; והמעסיקה עצמה לא החליטה על דרך הפעלת סמכויותיה בקשר לתלונה בהתאם לדרישת תקנה 7 לתקנות, דוגמת מתן הוראות בדבר כללי התנהגות ראויים ודרכים לתיקון הפגיעה שנגרמה למערערת כתוצאה מההטרדה.

המועצה שבה והדגישה כי הנילון חדל מלעבוד במשטרה נכון למועד הגשת התלונה, אך לא די בעובדה זו כדי לייתר את תהליך הבירור והבדיקה הנדרש לפי חוק. גם לא די בעצם העובדה שנפתחה חקירת מח"ש כדי לייתר את כל חובות המעסיק מכוח החוק והתקנות, ודי אם נפנה בקשר לכך לתקנה 7(ד) הקובעת כי מעסיק רשאי לדחות את החלטתו "בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה", אך במקרה כזה עליו למסור "הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי" ולקבל החלטה בתום ההליכים המשמעותיים. במקרה שלפנינו, לא הוחלט על דחיית החלטת המעסיק אלא על איון מוחלט של הבירור והבדיקה, וזאת ללא תיאום כלשהו מול מח"ש כדי לוודא שהתלונה אכן נבדקת על ידם והם מבקשים לאור זאת להמתין עם הבירור במועצה, ומבלי להודיע דבר למערערת שנותרה תלויה

באוויר. גם לאחר סיום חקירת מח"ש, הממונה לא חזרה לבירור התלונה לצורך סיום הטיפול בה בצורה מסודרת. תחושותיה הקשות של המערערת כתוצאה מכך מובנות, ואף עולות מהשיח האותנטי בינה לבין הממונה בסוף ישיבת השימוע.

57. שלב נוסף בטיפול המועצה בתלונה אמור היה להיות הגנה על המערערת, כעובדת המועצה, לאחר הגשת תלונתה, שכן חובות המעסיק מכוח החוק כוללות גם את החובה להגן על המתלוננת מפני פגיעה מכל סוג שמקורה בהטרדה המינית או בתלונה בגינה. בהתאם מגדיר החוק התנכלות כ"פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית" (סעיף 3(ב) לחוק), ואוסר עליה במפורש (סעיף 4). החוק ממשיך וקובע כי על מעסיק לטפל ביעילות במקרה של התנכלות שידע אודותיו, וכן "לעשות כל שביכולתו כדי... לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות" (סעיף 7(א)(2)), (ההדגשה הוספה). הדגשה נוספת נעשתה במסגרת סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות, הקובע כי מעסיק לא יפגע בעובדו בעניינים המנויים בסעיף 2 לאותו חוק "או בכל דרך אחרת", בשל תלונה על הטרדה מינית. גם תקנה 6(ו) לתקנות קובעת כי "מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין" (ההדגשה הוספה).

58. בפסיקה הודגש כי המחוקק בחר להקנות "הגנה מפורשת וספציפית גם על מי שיסבול מ'התנכלות' כתוצאה מהגשת תלונה על הטרדה מינית", וזאת לנוכח החשיבות הרבה שראה במיגור תופעת ההטרדות המיניות; בשל הכרה במציאות בה התנכלות מסוג זה עלולה להתרחש; ותוך הבנה כי התנכלות עלולה להרתיע מהגשת תלונות (ע"ע (ארצי) 17796-07-13 פלונית - משרד אלמוני [נבו] (22.6.16), להלן: עניין פלונית 2016). עוד הוכרה "משמעותה החמורה של ההתנכלות, והאפשרות כי תתפרס על דרכים רבות של התנהגות לרבות איום, לחץ, הדרה, השמצה, פגיעה בזכויות ובתנאים ועוד" (שם). בנוסף נקבע כי "הנטל להוכיח כי המעסיק לא פגע בעובד על רקע תלונה בדבר הטרדה מינית מוטל על המעסיק" (עניין פלונית 2022, ההדגשה במקור), וכי אין צורך להוכיח כוונה לפגוע (עניין פלונית 2016; ע"ע (ארצי) 2715-03-17 אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ - פלוני [נבו] (28.4.19), להלן: עניין אלבר).

כפועל יוצא מכך הובהר, והדברים כאילו נכתבו לענייננו, כי "התנכלות כהגדרתה בחוק למניעת הטרדה מינית אינה אם כך רק פגיעה מכוונת, אלא פגיעה מכל סוג שהוא' כפי שהבהיר המחוקק, והאיסור המפורש עליה נועד להבטיח כי מי שאזרה אומץ להתלונן לא תיפגע בכל היבט שהוא בין על ידי מעסיקה ובין על ידי חברה לעבודה, לרבות מבחינה תעסוקתית וחברתית" (עניין משטרת ישראל).

59. והנה במקרה שלפנינו, המועצה התעלמה לחלוטין מחובתה להגן על המערערת ולספק לה סביבת עבודה בטוחה. כך, המועצה לא בדקה אם המערערת מצליחה להמשיך ולעבוד עם השוטרים חבריו של המשיב לאחר שהגישה נגדו תלונה, לא עשתה דבר גם לאחר שהיה ברור שהשוטרים מסרבים לעבוד עם המערערת והיא משובצת למשמרות לבדה, לא בדקה אם יש צורך להעבירה לתפקיד אחר (בהסכמתה) על מנת להקל עליה את ההתמודדות, לא ניסתה להסדיר מול אנשי הקשר במשטרה את דרך התנהלות השוטרים כלפי המערערת כדי למנוע את החרמתה, לא ניסתה להעניק תמיכה כלשהי למערערת, ואף התעלמה ממכתבו של הממונה הישיר שהדגיש בזמן אמת (והדברים עלו בבירור גם בישיבת השימוע) כי המערערת במצב נפשי קשה, כי השוטרים "עושים עליה עליהום" כהגדרתו והוא היחיד שמנסה לסייע לה. לא רק שהמועצה לא הגנה על המערערת ולא ניסתה לעשות דבר מול המשטרה על מנת להגן על המערערת כעובדת שלה היוצאת מטעם המועצה לעבוד במקום עבודה משותף לה ולשוטרים, אלא היא אף פגעה בה הלכה למעשה כפועל יוצא מהגשת תלונתה – החל מהפחתת תוספת הנהיגה העצמית (שהופחתה אך ורק בשל שהמערערת ביצעה משמרות לבדה לנוכח התנגדות השוטרים אליה) וכלה בזימונה לשימוע (לראשונה בחודש יוני 2019 סמוך מאוד לאחר הגשת התלונה, ובהמשך בחודש נובמבר 2019) ופיטוריה.

60. עיון בתצהירה של הממונה מלמד כי כל שהעידה עליו בהיבט הפיטורים כעדה היחידה מטעם המועצה הוא כי "כעבור מספר חודשים, התקבלו במועצה תלונות על תפקודה הלקוי והתנהלותה של התובעת". כך בעלמא, מבלי לפרט דבר בקשר לכך; מבלי לצרף ולו תלונה אחת שהוגשה הלכה למעשה (או רישום על תלונה, או רישום בתיק האישי, או כל רמז אחר על תלונות); וכאשר בחקירתה הנגדית אישרה שאין לה כל ידיעה אישית באשר לעילות שפורטו בזימון לשימוע וכי כתבה את הדברים על סמך הודעות דוא"ל שקיבלה מגורמים שונים, ולא הוגשו על ידה. לתצהירה אף לא צורף (ולתיק לא הוגש בדרך אחרת) פרוטוקול ועדת הפיטורים של המועצה שהחליטה על הפיטורים

ועילתם. בנסיבות אלה, וכאשר המועצה בחרה שלא להעיד כל גורם רלוונטי ביחס לנסיבות הפיטורים וגם לא את מנהליה הישירים של המערערת, מובנת קביעת בית הדין האזורי לפיה הטעמים המופיעים בזימון לשימוע לא היו טעמי הפיטורים העיקריים וכי הטעם העיקרי לפיטורים היה החלטת השוטרים שלא לעבוד עם המערערת.

משמעות הדברים היא כי הגשת התלונה על הטרדה מינית, שהחמירה (לפי קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי) את יחס השוטרים כלפי המערערת וסירובם לעבוד עמה (גם אם ניצנים לכך החלו טרם הגשת תלונתה), גרמה בפועל לפיטוריה – על כל המשתמע מכך לא רק מבחינת ההפסד הכלכלי אלא גם בהיבט הפגיעה הנפשית שהתווספה על הפגיעה הנפשית כתוצאה מההטרדה עצמה. לא מצאנו לפיכך כל הצדקה להתערב כבקשת המועצה בקביעות בית הדין האזורי ביחס לפגמים (ונוסיף – הקשים) שנפלו בהתנהלות המועצה כלפי המערערת.

61. אשר לטענת המועצה ביחס לאישור הרפואי אותו המציאה המערערת טרם זימונה האחרון לשימוע, ולפיו אינה כשירה רפואית לחזור לעבודתה – נציין כך: ראשית, באישור הרפואי לא נרשם שהמערערת אינה כשירה לשמש עובדת מועצה בכלל, אלא אינה כשירה לחזור "למקום עבודתה הנוכחי". משכך, המועצה מחויבת הייתה מכוח חובת תום הלב ומכוח [חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#), לבדוק מול הרופא מה משמעות קביעתו, ולעשות מאמץ סביר לאיתור תפקיד חלופי שווה ערך אותו מסוגלת המערערת לבצע מבחינה בריאותית, לרבות לאחר ביצוע התאמות במידת הצורך. אין חולק כי לא עשתה כן, ואיננו דנים במשמעות הדבר בהיבט הפרת [חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#) רק בשל כך שטענה זו לא נכללה בערעורה של המערערת. שנית, המועצה בזמן אמת כלל לא פיטרה את המערערת בשל האישור הרפואי למרות שנמסר לה טרם הזימון לשימוע, והוא אף כלל לא הוזכר בזימון לשימוע, בשימוע עצמו או במכתב הפיטורים (החלטת ועדת הפיטורים לא הוגשה לתיק בית הדין). משכך, ממילא לא ברור המשקל שמבקשת המועצה לייחס לאישור זה בדיעבד.

62. **לסיכום נקודה זו:** אנו דוחים את ערעור המועצה ולא מצאנו כל הצדקה להתערב בקביעות בית הדין האזורי בדבר פגמים שנפלו בהתנהלותה, הן בבירור תלונתה של המערערת והן בפיטוריה. גם לא מצאנו כל הצדקה להפחית מסכומי הפיצוי הסמליים שנפסקו, וממילא אינם משקפים את מלוא החומרה

שבהתנהלות המועצה ואת מלוא הנזק שנגרם למערערת, כפי שיפורט בדיון להלן.

ערעורה של המערערת - הסעד הראוי

63. ערעורה של המערערת מתייחס לשני היבטים מרכזיים – האחד, בחירת בית הדין בפיצוי לפי [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק במקום [סעיף 6\(א\)](#) לחוק, הגם שלטענתה נגרם לה נזק נפשי משמעותי כתוצאה מההטרדה המינית ודרך הטיפול בה. המערערת סבורה כי בית הדין לא יכול היה להעדיף את חוות דעתו של פרופ' זמישלני ולקבוע על בסיסה כי היא אינה סובלת מתסמונת דחק פוסט טראומטית, ובהתאם עותרת למינוי מומחה מטעם בית הדין. השני, אי פסיקת פיצוי בגין התנכלות, הגם שנגרמה לה פגיעה משמעותית כתוצאה מהתלונה שהגישה על הטרדה מינית. נושאים נוספים המועלים בערעורה הם דרך פסיקת ריבית והצמדה על הפיצוי שנפסק, והגדרת המועצה כאחראית יחד ולחוד עם המשיב לסכום הפיצוי שנפסק לחובתו.

64. אשר לקביעת בית הדין האזורי לפיה לא הוכח נזק נפשי כתוצאה מההטרדה המינית, ובחירתו כפועל יוצא מכך לחייב בפיצוי מכוח [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק – נבקש להזכיר את הצטברות העובדות הבאות:

א. בהתאם לקביעתו העובדתית-משפטית של בית הדין האזורי, שכאמור לעיל לא מצאנו הצדקה להתערב בה, המשיב הטריד מינית את המערערת לאורך תקופת עבודתה (בתקופה שבין אוגוסט 2018 – אפריל 2019), הן במעשים פיזיים (היצמדות, תנוחת חניקה, הרחת השיער, החזקת ידה תוך תנועות וקולות מעל איבר מינו), והן בהתבטאויות והתייחסויות מיניות. הן המעשים הפיזיים והן ההתבטאויות וההתייחסויות לא אירעו פעם אחת בלבד, והתרחשו במרבית המקרים כאשר הצדדים שהו יחד בניידת ולעיתים בנוכחות שוטרים אחרים. הטרדות אלה היו על רקע יחסי השפעה שהיו בין הצדדים, נוכח פערי הגיל, הוותק, המעמד והתפקיד.

ב. המערערת התלוננה על ההטרדה המינית אך לא חשה כי קיבלה מענה ראוי לתלונותיה, ובפועל הוחרמה על ידי השוטרים האחרים שסירבו לעבוד עמה (גם אם ניצנים לכך החלו טרם תלונתה אך זו החמירה את היחס כלפיה), שכרה ירד כתוצאה מכך, ובסופו של דבר אף פוטרה ממקום עבודתה.

- ג. אין מחלוקת (לאור המסמכים הרפואיים) כי המערערת סבלה מקשיים נפשיים גם בעבר וטרם ההטרדה המינית. עם זאת לפחות לכאורה, קשיים אלה לא מנעו ממנה תפקוד מלא, בעוד שלאחר ההטרדה (מבלי שיש בכך כדי לקבוע בהכרח קיומו של קשר סיבתי) חלה לכאורה הרעה משמעותית וניכרת במצבה הנפשי.
- ד. במסמכים הרפואיים שהוגשו לתיק בית הדין (וכולם משירות רפואי ציבורי), האבחנה המופיעה ביחס למצבה הנפשי של המערערת כוללת באופן מפורש (ולו בין היתר) תסמונת דחק פוסט טראומטית (PTSD), המיוחסת לאירועי ההטרדה המינית בעבודה. כך למשל באישור רפואי של הפסיכיאטרית ד"ר אירנה בוגדנוב מהמרפאה לבריאות הנפש, מיום 6.8.20; סיכום ייעוץ פסיכיאטרי מבית החולים פוריה מיום 11.11.21, בו נרשם "מדובר באישה צעירה עם תסמונת PTSD לאחר פגיעה מינית ובעלת XXX"; וסיכום ביקור של הפסיכיאטר ד"ר עאבד מוחמד מיום 21.11.22, בו רשם במסגרת ממצאיו "מגלה תסמינים פוסט טראומטיים" ובמסגרת האבחנות – הן PTSD והן XXX. גם הוועדה הרפואית שדנה בתביעת המערערת לקצבת נכות כללית, והוועדה הרפואית שדנה בתביעתה לקצבת נכות מעבודה בגין אירועי ההטרדה המינית מושא ההליך שלפנינו, קבעו כי היא סובלת מ-PTSD כתוצאה מהאירועים וכי נותרה לה נכות כתוצאה מכך (גם לאחר ניכוי המצב הקודם במסגרת הוועדה שדנה בנכות מעבודה).
65. לעובדות המתוארות לעיל יש להוסיף כי שתי חוות הדעת הרפואיות שעמדו בפני בית הדין מנוגדות לחלוטין. כך, המומחה מטעם המערערת קבע כי אירועי ההטרדה המינית גרמו למערערת לתגובת דחק פוסט-טראומטית המצדיקה קביעת נכות בשיעור 50%. לעומתו המומחה מטעם המשיבים קבע כי הטרדה מינית מהסוג הנטען כלל אינה יכולה להוות יסוד ל-PTSD, וכן כי המערערת עצמה כלל לא לקתה בכך אלא ב-XXX, שאינו קשור להטרדה וליווה את חייה גם טרם עבודתה במועצה. בית הדין האזורי שוכנע כי יש לבסס את פסק הדין על חוות דעתו של פרופ' זמישלני, ולקבוע על בסיסה כי לא נגרם למערערת נזק נפשי כלשהו כתוצאה מאירועי ההטרדה המינית. דעתנו שונה מהטעמים הבאים:
- א. פרופ' זמישלני ביסס את חוות דעתו על סברה לפיה שיאה של ההטרדה המינית הוא "נגיעה ביד שנמשכה למעשה מספר שניות במקום

ציבורי, ללא שנשקפה לה כל סכנה" (וכן בחקירתו הנגדית בעמ' 41 לפרוטוקול). הנחה זו העומדת בבסיס חוות הדעת מנוגדת לקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, וכבר מטעם זה יש קושי משמעותי בהעדפת חוות הדעת (שניתן אף לגרוס שיש בה הקטנה של ההטרדה המינית שהוכחה). נוסיף כי ניתן להעלות סימן שאלה גם ביחס לשאלתו של פרופ' זמישלני את המערערת במהלך בדיקתה (כך לפי חוות דעתו) **"האם את יכולה להבין כי שוטרים לא רצו לעבוד אתך בגלל התלונה כדי לא להסתבך בתלונה"**, תוך שתגובתה הכועסת במענה לכך (יחד עם אמירה **"אתה לא מבין אותי, אתה תומך בהם, לא היית שם"**) היוותה לפי חוות הדעת אינדיקציה ל"סף תסכול נמוך, ראיה קיצונית של שחור לבן". מבלי להרחיב או לקבוע מסמרות, ניתן להעלות ספק אם זו שאלה לגיטימית לנפגעת הטרדה מינית במהלך בדיקה רפואית המתבצעת במסגרת בירור תביעתה.

ב. פרופ' זמישלני לא התייחס בחוות דעתו לאפשרות של החמרת מצב נפשי קודם, בשלו הרגישות למעשי ההטרדה המינית הייתה גבוהה יותר כ"גולגולת דקה". כך למשל צוין בהקשר זה בחוות דעתו של ד"ר שם דוד כי **"מהאמור לעיל אנו רואים שמדובר במצב נפשי קשה ביותר. יהיו כאלה שירימו גבה לנוכח התגובה הקשה הזו... נכון שיש מקרים קשים יותר של תקיפות מיניות, אך כל אישה היא עולם ומלואו ולכל אחת יש את הרגישות שלה וההיסטוריה האישית... סיבה נוספת למצבה הנפשי יכולה להיות בגלל הגורמים שהיו [אמורים] להיות מגנים, הופכים להיות ביקורתיים ורודפניים ומזינים את התחושה של האשמה של הניצול שגם כך יש לה אותה... מצבה הנפשי החמיר לאור הביקורת שספגה, התחושה שהיא מואשמת, והיא בכלל בודדה בחוויה הזו".** גם בחקירתו הנגדית ציין ד"ר שם דוד (עמ' 9 לפרוטוקול) כי **"יש אנשים עם הרגישויות שלהם שכאשר אירועים קורים הם מגיבים ביתר שאת..."** סוגיה זו ואפשרות ההחמרה לא באה לידי ביטוי בחוות דעתו של פרופ' זמישלני (מלבד בחקירתו הנגדית, במהלכה גרס כי התנהלות המערערת בעצם הגשת תלונות היא שהובילה להחמרת מצבה (עמ' 43)), באופן המצטרף לנימוקים לעיל.

ג. צודקת המערערת כי במערכת הכללית נקבע כי **"בנסיבות של חוות דעת קוטביות, הדרך הראויה היא מינוי מומחה מטעם בית המשפט"** (אורי גורן, **סוגיות בסדר דין אזרחי** (2020), בעמ' 665, בהתבסס על עניין

מוזס), וכי יש יתרון לעשות זאת בשלבים מתקדמים של ההליך לאחר שכבר נקבעה התשתית העובדתית על ידי בית הדין (שם). הדברים נכונים במיוחד בהתחשב בכך שהפערים בחוות הדעת בענייננו נגעו לא רק למצב המערערת אלא גם לשאלה העקרונית האם תסמונת דחק פוסט טראומטית עשויה להיגרם מהטרדה מינית שלא עירבה סכנת חיים או סכנה מוחשית אחרת לגוף (כאשר לדברי ד"ר שם דוד בעדותו, "פעם הייתה סברה שתקיפה מינית אינה גורמת לפוסט טראומה אם היא לא כרוכה באלימות או בכפייה או בתחושה של חוסר אונים וכד', הקריטריונים קצת השתנו...") (עמ' 88)). בהתחשב בכך שבועדות מטעם המוסד, וכן בעת הגעתה לטיפול במרפאות ובתי חולים ציבוריים, אובחנה המערערת כמי שלקתה ב-PTSD, לרבות תוך הכרה בקשר הסיבתי בין ליקוי זה לבין ההטרדה המינית – מצאנו כי קיים קושי בהעדפת חוות דעתו של פרופ' זמישלני בהקשר זה בלא מינוי מומחה מטעם בית הדין. צודקים בהקשר זה המשיבים כי אבחונים אלה אינם עומדים בפני עצמם, וקיים ספק אם מלוא עברה הנפשי של המערערת עמד בפני הפסיכיאטרים האמורים, ולמרות זאת שוכנענו כי השוני הקוטבי בין חוות הדעת, לרבות ביחס לשאלה שלא קשורה לעניינה הפרטני של המערערת, מהווה הצדקה נוספת שלא לבסס את פסק הדין על חוות דעתו של פרופ' זמישלני אלא למנות מומחה מטעם בית הדין בפניו יובא כלל החומר.

66. אשר לאפשרות מינויו של מומחה מטעם בית הדין, נביא תחילה את ההסדר החקיקתי ביחס למינוי מומחים רפואיים בבתי הדין לעבודה כפי שהוסבר על ידי חברי השופט רועי פוליאק:

"בתקנה 88(א) לתקנות החדשות נקבע כי "בית המשפט רשאי בכל עת למנות מטעמו מומחה ... למתן חוות דעת בעניין שבמומחיות, ולתת מזמן לזמן הוראות והנחיות בנוגע למילוי התפקיד". אמנם אין לפרק י"ד לתקנות החדשות שעניינו מינוי "מומחים" תחולה ישירה בבתי הדין לעבודה... אך על תקנה 130 לתקנות סדר הדין האזרחי, התשמ"ד – 1984 (להלן – התקנות הקודמות) שקדמה לה, ואשר הוראתה היתה דומה... נפסק כי היא "חלה בבית הדין לעבודה מכוח סעיף 33 לחוק בית הדין לעבודה" (ע"ע (ארצי) 11504-10-10 רוזין סוכנות לביטוח (1977) בע"מ – משיח. פסקה 64 [נבו] [19.3.2013]; ראו גם – ע"ע (ארצי) 10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ – רון. פסקה 41 [נבו] [6.9.2018]).

יתר על כן, כפי שציין סגן הנשיאה א' איטח בעניין הפניקס, על תקנה 88 לתקנות החדשות, והדברים יפים בכפוף להתאמה הנדרשת בבתי הדין לעבודה ביחס לכל סעיפי פרק י"ד לתקנות החדשות, התקנה "לא

נוצרה יש מאין, והיא מביאה לידי ביטוי הסדרים שונים שקיבלו ביטוי בפסיקה".

יצוין, כי סדר הדברים הנכון בנסיבות בהן לא מונה מומחה מטעם הערכאה השיפוטית בתחילת ההליך היא כי "חוות דעת מטעם בעלי הדין קודמות כרונולוגית למינוי מומחה מטעם בית המשפט" (רע"א 7840/20 פלונית נ' מרכז רפואי מעייני הישועה. פסקה 9 [נבו] (22.12.2020)) וכי "כאשר נותר בלבו של בית המשפט ספק בשאלה מקצועית שבמחלוקת, לא זו בלבד שהוא רשאי למנות מומחה מטעמו בכל שלב, אלא שלעיתים ראוי לעשות כן" וזאת בכל שלב של הדיון (עניין כללית. פסקה 4. ההדגשה במקור)".

(בר"ע (ארצי) 32162-12-23 פלוני - כלל חברה לביטוח בע"מ [נבו] (28.12.23), ההדגשות במקור).

לאמור נוסף כי בתיקים שעניינם הטרדה מינית נעשה מינוי המומחים גם בהתאם להנחיית נשיאת בית הדין הארצי מס' 2-07/13.

67. **לסיכום נקודה זו:** בהתבסס על כל האמור לעיל שוכנענו כי בנסיבות המקרה, בהתחשב בקיטוב בחוות הדעת, יחד עם הקושי להתבסס על חוות דעתו של ד"ר שם דוד מהטעם שלא כל החומר הרפואי הועמד לעיונו מחד ומאידך הקשיים בחוות דעתו של פרופ' זמישלני שפורטו לעיל, וכאשר ממילא שתי חוות הדעת ניתנו טרם שנקבעה על ידי בית הדין התשתית העובדתית המדויקת של אירועי ההטרדה המינית, היה על בית הדין למנות מומחה רפואי מטעמו בשאלה אם נגרם למערערת נזק נפשי (לרבות בדרך של החמרת מצב קודם) כתוצאה מאירועי ההטרדה המינית שנקבע כי התרחשו, וככל שכן מה שיעורו.

לא נעלם מעיינינו כי תיתכן טענה לפיה נטל ההוכחה מוטל על המערערת ומשלא ניתן לסמוך על חו"ד המומחה מטעמה יש לקבוע כי לא הוכחה קיומו של נזק נפשי, אך בנסיבות המקרה ולאור הצטברות הנסיבות שפורטו בסעיף 64 לעיל שוכנענו כי המערערת עמדה בנטל ראשוני המצדיק מינוי של מומחה לצורך מתן מענה מספק לשאלה הרפואית. ההליך יוחזר לפיכך לבית הדין האזורי לצורך מינוי מומחה רפואי, פסיכיאטר (וייתכן שיקל על המערערת להיבדק על ידי פסיכיאטרית), אשר יתבקש לבדוק את המערערת ולחוות דעתו על מצבה הנפשי; הקשר הסיבתי בינו לבין אירועי ההטרדה המינית (לרבות בדרך של החמרה) ודרך הטיפול בהם; שיעור הנכות הרפואית שיש לייחס לאירועי ההטרדה המינית; ושיעור הנכות התפקודית (להבחנה בין השניים ודרך פסיקת הפיצוי מכוח [סעיף 6\(א\)](#) לחוק ראו למשל: [ע"ע \(ארצי\) 40496-05-10 פלונית – אלמוני](#) [נבו] (2.1.12)). בשלב הביניים עד למתן פסק דין חדש על ידי בית הדין האזורי, הסכום שנפסק לחובת המשיב מכוח [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק

וכבר שולם, יוותר בידי המערערת אם כי מובהר להסרת ספק שהחיוב לא נותר על כנו.

68. אשר לרכיב הערעור העוסק בהתנכלות – מקובלת עלינו טענת המערערת כי בהתחשב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי לפיהן סירוב השוטרים לעבוד עמה התגבר בעקבות התלונה שהגישה (גם אם החל טרם לכן); לפיהן תוספת הנהיגה העצמית נשללה ממנה החל ממועד הגשת תלונתה בשל סירוב השוטרים לעבוד עמה; לפיהן לא הוכחו סיבות אחרות כעילות הפיטורים; ולפיהן פוטרה למעשה בשל חוסר היכולת לעבודה משותפת עם השוטרים נוכח סירובם לעבוד עמה – יש לקבוע כי פיטוריה של המערערת, כמו גם שלילת תוספת הנהיגה העצמית ממנה, מהווים התנכלות כהגדרתה בחוק בהתאם להגדרה הקבועה בחוק והפרשנות שניתנה לה בפסיקה, כמפורט בהרחבה בדיון בערעור המועצה לעיל. נזכיר בקשר לכך כי "אין צורך להוכיח כוונה להתנכל, אך על בית הדין להתרשם כי 'מקור הפגיעה'... הוא התלונה בהטרדה המינית או הסיוע לה (וזאת גם אם אין זה המקור היחידי לאותה פגיעה)" (עניין אלבר, ההדגשה הוספה). בהתחשב בקביעותיו של בית הדין האזורי בהן איננו רואים הצדקה להתערב, וגם ללא צורך להפעיל את העברת הנטל הקבועה בסעיף 6א' לחוק, משמעות הדברים היא כי הפגיעה במערערת – הן הפגיעה הכלכלית בהפסד תוספת הנהיגה העצמית והן פיטוריה – אירעו ולו בין היתר בשל התלונה שהגישה על הטרדה מינית.

בנסיבות אלה, שוכנענו כי המערערת זכאית למלוא הפיצוי אותו תבעה בעילת ההתנכלות – סך של 126,562 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.7.20 ועד התשלום בפועל. סכום זה הוא בנוסף לסכומים בהם חויבה המועצה בגין הפרת הוראות הדין בבירור התלונה (בכפוף לסעיף 169 סיפא להלן); בגין ההפסד הכספי הישיר שנבע מהפסקת תשלום תוספת הנהיגה העצמית; ובגין פיטורים שלא כדין בהיבט השימוע הלקוי (נוכח הקביעה כי עילות הפיטורים לא היו העילות האמיתיות, וממילא לא ניתנה למערערת זכות טיעון הוגנת).

69. אשר לטענת המערערת לפיה אחריות המועצה אמורה להיות אחריות יחד ולחוד עם המשיב ביחס לסכום הפיצוי שנפסק או ייפסק לחובתו –

א. משקבע בית הדין האזורי, ואושר על ידינו, כי המועצה לא מילאה את מלוא חובותיה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית ולו בהיבט של בירור התלונה, ומשלא הוגש ערעור (ובצדק) על קביעת בית הדין האזורי לפיה יש לראות במשיב בנסיבות העניין כ"ממונה מטעמו אף אם אינו

עובדו", קמה למועצה אחריות למעשי ההטרדה המינית שביצע המשיב מכוח [סעיף 7\(ג\)](#) לחוק, הקובע כי "מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א)(1) ו-(2) ו-(ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון [ההזדמנויות בעבודה](#), שעשה עובדו, או ממנה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה". בנוסף, בהתאם לקביעתנו לעיל, קמה למועצה אחריות ישירה מכוח [סעיף 3\(ב\)](#) לחוק בשל הפגיעה שנגרמה למערערת ומקורה בתלונה שהגישה (התנכלות).

ב. אחריותה הישירה של המועצה מכוח [סעיף 3\(ב\)](#) לחוק עומדת בפני עצמה, ועל המועצה לפצות את המערערת בגין הנזק שנגרם כפועל יוצא של ההתנכלות. בהקשר זה רשאית הייתה המערערת לטעון לפיצוי מכוח [סעיף 6\(א\)](#) (המסלול הנזיקי) ככל שההתנכלות החמירה את מצבה הנפשי, אך במסגרת הערעור עתרה לחיוב המועצה בפיצוי מכוח [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק, ובקשתה זו נענתה על ידינו כמפורט לעיל. משכך, נותר לדון באחריות המועצה להטרדה המינית עצמה (לרבות דרך בירורה), מכוח אחריותה לעוולה שביצע המשיב.

ג. כפי שהובהר לעיל, הנחתה של הפסיקה היא כי [סעיף 7](#) לחוק התנה (כפי שמתיר [סעיף 6\(א\)](#) לחוק) על [סעיף 13](#) לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] הקובע את התנאים להטלת אחריות שילוחית על מעסיק, באופן שמאפשר למעסיקים להגן על עצמם מפני תביעות מסוג זה ככל שיקפידו על קיום מלא ומהותי של הוראות החוק והתקנות (עניין פלונית 2015; עניין משטרת ישראל). שאלה נפרדת היא מה משמעות האחריות שהטיל המחוקק על המעסיק מכוח סעיף 7 והאם מדובר באחריות שילוחית, אחריות ישירה או סוג ספציפי של אחריות שיש לו כללים משל עצמו.

ד. בסיטואציה בה מספר גורמים אחראים לאותו נזק נקבעו בפסיקה הכללים כדלקמן:

"הפסיקה הכירה בשלושה סוגים עיקריים של מצבים שבהם מספר מעוולים גורמים נזק לאותו ניזוק בגדרי אותה מסכת עובדתית: אחד, מצב שבו המעוולים פועלים במשותף, כיחידת אחריות אחת, כגון קבוצה הפועלת יחד או מצב שבו קיימת אחריות שילוחית של גורם אחד על גורם אחר; שני, מצב שבו כל מעוול פועל באופן עצמאי, וגורם לנזק נפרד ומובחן מהנזק שגרמו יתר המזיקים... שלישי, מצב שבו כל מעוול פועל באופן עצמאי אלא שנגרם נזק אחד שאינו ניתן לחלוקה...

שני המצבים הראשוניים – מעוולים במשותף ומעוולים בנפרד שגרמו נזקים נפרדים – אינם מעוררים קושי רב מבחינה עקרונית. במצב הראשון כל אחד מהמעוולים אחראי לכל הנזק שנגרם, ולכן אין קושי מיוחד בתוצאה של חיוב ביחד ולחוד. במצב השני כל מעוול אחראי על נזק שונה, ולכן אין מקום לחיבו בגין נזק שלא גרם. המצב השלישי – שבו כל מעוול פועל באופן עצמאי אלא שנגרם נזק אחד שאינו ניתן לחלוקה – מעורר קשיים... הדין הישראלי הכריע באופן עקרוני כי מוטב שהמעוולים האחרים יישאו בנזק, ולא הניזוק...

קושי נוסף, הקשור לקושי הקודם שהוזכר, עוסק בשאלה מהם גבולותיו של המצב השני. לשון אחר, מהו המבחן המפריד בין מצב של מעוולים בנפרד שגרמו נזק אחד שאינו ניתן לחלוקה, למצב של מעוולים בנפרד שגרמו נזקים נפרדים. התשובה שניתנה לשאלה זו בפסיקה היא כי יש לקבוע מבחן פיזי או חלוקה מוחשית"
(ע"א 6894/17 זלצר נ' אבירם [נבו] (7.9.17), להלן: עניין זלצר, ההדגשה הוספה; כן ראו למשל בע"א 7008/09 אל רחים נ' אל קאדר [נבו] (7.9.10)), ע"א 8133/03 יצחק נ' לוטם שיוק בע"מ, פ"ד נט(3) 66 (2004).

עוד הובהר כי "החובה ביחד ולחוד היא במישור היחסים בין המעוולים לניזוק. במישור היחסים הפנימי, בין המעוולים עצמם, יישא כל מעוול בחלק היחסי לפי מידת תרומתו לנזק" (עניין זלצר; כן ראו למשל את ע"א 878/06 שרויהפט נ' עטיה [נבו] (4.1.09)).

ה. לכאורה ניתן היה להסיק כי אחריות המעסיק מכוח [סעיף 7](#) לחוק יוצרת אחריות יחד ולחוד של המעסיק והמטריד כלפי הניזוק מכוח [סעיף 11 לפקודת הנזיקין](#) [נוסח חדש]. עם זאת הלכה למעשה הפסיקה שקבעה אחריות למעסיקים מכוח [סעיף 7](#) לחוק לא קבעה חיוב יחד ולחוד אלא פסקה סכום פיצוי העומד בפני עצמו בו חויב המעסיק (בנפרד מסכום הפיצוי בו חויב המטריד), בתלות במכלול השיקולים לרבות היקף החובות שהופרו על ידו (וראו למשל: עניין עיריית ירושלים, עניין מייקס-פלייס, עניין פלונית 2022, עניין זמיר, עניין משטרת ישראל). ייתכן שפרקטיקה זו נבעה מכך שדובר במקרים אלה בפיצוי ללא הוכחת נזק מכוח [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק, וייתכן שנבעה מכך שאחריות המעסיק מכוח החוק לא מהווה אחריות שילוחית רגילה אלא נובעת מהוראה קונקרטית וייחודית ([סעיף 7\(ג\)](#)), ובהתאם לא פורשה כמתפרשת באופן מלא על ההטרדה עצמה אלא בעיקר ככזו הבאה לשקף את מחדלי המעסיק במניעת ההטרדה או בטיפול בה. עם

זאת, טרם נערך דיון ממצה בפסיקה בהקשר זה, בכלל וביחס להבדלים אפשריים בין סעיפיו הקטנים של [סעיף 6](#) בפרט.

1. בענייננו ההליך ממילא מוחזר כאמור לעיל להמשך טיפולו של בית הדין האזורי, לצורך מינוי מומחה רפואי וקביעת הנזק הנפשי שנגרם למערערת כתוצאה מאירועי ההטרדה המינית (ככל שנגרם). משכך, לאחר קביעת סכום הפיצוי בין מכוח [סעיף 6\(א\)](#) ובין מכוח [סעיף 6\(ב\)](#) לחוק, יתייחס בית הדין בפסק דינו גם לשאלה אם יש להטיל על המועצה חבות יחד ולחוד עם המשיב (בין תוך חלוקת האחריות ביניהם לצורך תביעות שיפוי ככל שתהיינה ובין אם ללא חלוקה כאמור), וזאת לאחר שמיעת עמדות הצדדים בקשר לכך; כאשר כל טענותיהם שמורות להם; ותוך לקיחה בחשבון כי המועצה חויבה גם בפיצוי עצמאי בגין התנכלות כמפורט לעיל. היה והמועצה תחויב בפיצוי כלשהו, הסכום שנפסק לחובתה בגין הפגמים בבירור התלונה (10,000 ₪) יבוא על חשבון חיובה החדש.

70. אשר לטענת המערערת כי היה על בית הדין לפסוק ריבית והצמדה לסכומי הפיצוי שנפסקו לזכותה החל ממועד היווצרות העילה – כיוון שמדובר בפיצוי ללא הוכחת נזק, הוא מצוי בשיקול דעת רחב של הערכאה הדיונית ולא שוכנענו כי נפלה טעות בפסק דינו של בית הדין האזורי בקשר לכך. המערערת תוכל להעלות טענותיה בקשר לכך טרם הכרעתו המחודשת של בית הדין האזורי בעניינה, בכל הנוגע לסכומי פיצוי שייפסקו על ידו במסגרת ההכרעה המחודשת.

71. טרם סיום והגם שלא הוגש על כך ערעור, מצאנו לנכון להתייחס לקביעת בית הדין האזורי בסיפת פסק דינו, לפיה הפער בין סכום התביעה לסכום שנפסק מצדיק היה פסיקת הוצאות לחובת המערערת, אך בהתחשב בכלל נסיבות העניין והסוגיה המבוררת לא נפסקות הוצאות כלל. לטעמנו העובדה כי תביעת המערערת התקבלה בעיקרה ועלה בידה להוכיח כי הוטרה מינית במסגרת עבודתה, הצדיקה בפני עצמה פסיקת הוצאות לזכותה גם אם העריכה את הנזק שנגרם לה באופן גבוה מזה שנפסק לה בסופו של דבר. שאם לא כן, עלול הדבר להרתיע עובדות שהוטרו מינית מפני עמידה על זכויותיהן במסגרת הליכים משפטיים.

72. סוף דבר – ערעור המשיב וערעור המועצה נדחים. ערעורה של המערערת מתקבל בעיקרו כמפורט להלן:

- א. אנו קובעים כי המועצה התנכלה למערערת כמשמעות המונח בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, ועליה לפצותה בגין כך בסך של 126,562 ₪ בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 1.7.20 ועד התשלום בפועל. סכום זה ישולם תוך 30 יום מהיום.
- ב. ההליך יוחזר לבית הדין האזורי לצורך מינוי מומחה רפואי כמפורט בסעיף 67 לעיל, לצורך קביעת נכותה הנפשית של המערערת והקשר הסיבתי בינה לבין אירועי ההטרדה המינית ודרך הטיפול בהם.
- ג. לאחר קבלת חוות דעת המומחה ידון בית הדין האזורי מחדש בפיצוי המגיע למערערת בגין אירועי ההטרדה המינית מכוח סעיף 6(א) לחוק. היה ויקבע כי לא הוכח נזק נפשי ואין לפסוק פיצוי מכוח המסלול הנזיקי, יפסוק פיצוי מכוח סעיף 6(ב) לחוק. כן ידון בית הדין בטענה כי יש לחייב את המועצה יחד ולחוד עם המשיב ביחס לפיצוי שייפסק לחובתו כאמור בסעיף זה.
- ד. המועצה תישא בהוצאות המערערת בהליך הערעור בסך של 15,000 ₪. המשיב יישא בהוצאות המערערת בהליך הערעור בסך של 8,000 ₪.

סכומים אלה ישולמו תוך 30 יום מהיום, שאם לא כן יישאו ריבית שקלית מהיום ועד התשלום בפועל.

ניתן ביום י"ב סיוון תשפ"ה (08 יוני 2025), בהיעדר הצדדים, נוסח מותר לפרסום נחתם ביום כ"ג חשון תשפ"ו (14 נובמבר 2025).

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

מר דובי רם,
נציג ציבור (מעסיקים)

לאה גליקסמן,
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,
נשיאה (בדימוס), אב"ד

גברת מירי רובינו,
נציגת ציבור (עובדים)

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

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה