



בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

בג"ץ 4272/23

לפני: כבוד השופט י' עמית
כבוד השופט י' אלרון
כבוד השופט א' שטיין

העותרת: פלונית

נ ג ד

המשיבים: 1. בית הדין הארצי לעבודה בירושלים
2. פלונית
3. פלוני

עתירה למתן צו על-תנאי

בשם העותרת: עו"ד מיכאל איילון; עו"ד שגיא פדוראנו; עו"ד לי
אלתר קיציס; עו"ד מאיה לוי

פסק-דין

השופט א' שטיין:

העתירה

1. בעתירה שלפנינו מבקשת העותרת כי נוציא צו על-תנאי אשר יורה למשיבים – ובהם המשיב 1, בית הדין הארצי לעבודה (להלן: בית הדין הארצי) – להתייצב וליתן טעם מדוע לא יבוטל פסק דינו של בית הדין הארצי מיום 13.12.2022, אשר ניתן בגדרי ע"ע 35999-10-21 (השופטים ו' וירט ליבנה, הנשיאה, ס' דוידוב-מוטולה ור' פוליאק ונציגי הציבור גב' ח' שחר ומר ע' ליפשיץ) (להלן: פסק הדין בערעור). כפי שיפורט להלן, בפסק הדין בערעור התקבל ערעורה של המשיבה 2 (להלן: המשיבה) על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה באר שבע (להלן: בית הדין האזורי) מיום 31.8.2021, אשר ניתן בגדרי סע"ש 22307-02-18 (השופט י' אזולאי ונציגי הציבור גב' מ' פישמן ומר ד' ברקאי)

(להלן: פסק הדין האזורי), ונקבע בו כי העותרת תשלם למשיבה פיצויים בסך של 120,000 ש"ח, בתוספת 20,000 ש"ח בגין הוצאות משפט; וכי המשיב 3 (להלן: המשיב) ישלם למשיבה פיצויים בסך של 40,000 ש"ח, בתוספת 5,000 ש"ח בגין הוצאות משפט.

הרקע לעתירה

2. ואלה העובדות הדרושות לענייננו.
3. העותרת הינה, בין היתר, בעלים של בית מלון בו עבדו במועדים הרלבנטיים המשיב והמשיבה. בחודש פברואר 2017 החלה המשיבה, אשר הייתה באותה עת כבת 21, את עבודתה בבית המלון בתור מלצרית לובי. באותה תקופה הועסק המשיב, אשר היה באותה העת כבן 32, בתפקיד "שף טורנה". ביום 12.3.2017 התקיימה מסיבת פורים בחוף הים לעובדי המלון (להלן: המסיבה).
4. בסמוך לאחר המסיבה, פנתה אימה של המשיבה לממונה על הטרדה מינית ואחראית על משאבי אנוש בבית המלון (להלן: הממונה), וטענה בפניה כי בליל המסיבה המשיב הטריד מינית את בתה, המשיבה. ביום 20.3.2017 נפגשה הממונה עם המשיבה ותייעדה את תלונתה. לאחר השיחה שנערכה בין הממונה למשיבה, הועברה המשיבה לעבודה במרכזייה של בית המלון. ביום 12.9.2017 סיימה המשיבה את עבודתה בבית המלון. ביום 11.2.2018 הגישה המשיבה תביעת פיצויים בבית הדין האזורי נגד העותרת והמשיב. תביעה זו ייחסה למשיב מעשים העולים כדי הטרדה מינית כמשמעה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: החוק למניעת הטרדה או החוק). התביעה ייחסה לעותרת הפרה של החוק למניעת הטרדה בכך שתלונת המשיבה לא טופלה בהתאם לדרישות החוק. בין היתר, נטען בתביעה כי העותרת לא קיימה בירור מסודר ויעיל לטיפול בתלונה, לא סייעה למשיבה לחזור לשגרת עבודה, לא קבעה דרך לטיפול בתלונות באופן כללי, ולא נקטה צעדים למניעת הישנות מקרים מעין אלו בעתיד. כן טענה המשיבה כי העותרת ניצלה את הגיל והרקע של המשיבה כשהעבירה אותה לתפקיד במרכזייה של בית המלון, ובכך הפרה הוראת סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
5. ואלה הם האירועים אשר הובילו להגשת התביעה נגד העותרת והמשיב, כפי שתוארו על-ידי המשיבה: במהלך המסיבה, בהתקיימה בשעות מאוחרות, המשיב משך את המשיבה לאזור מבודד בחוף, והחל לנשק אותה על הלחי קרוב לפה. המשיבה הרחיקה אותו ואמרה "לא". המשיב ניסה לנשקה פעם נוספת והיא הרחיקה אותו עם ידיה (להלן, במיוחד: ניסיונות הנשיקה). המשיב שאל את המשיבה מדוע היא "לא זורמת" והמשיבה השיבה לו שהיא רוצה לחזור לסייע לחברתה שחשה ברע, והלכה במהירות לכיוון שאר העובדים וחברתה (להלן: החברה). כאשר הגיעה המשיבה אל קבוצת העובדים שחגגו, משכה המשיבה את החברה הצידה ואמרה לה שהן צריכות ללכת.

השתיים התכוונו לקחת מונית, אולם מנהל חדר האוכל בבית המלון (להלן: מנהל חדר האוכל) הציע שיסיע אותן למגורי העובדים והן הסכימו לכך. החברה התיישבה מקדימה, לצד מנהל חדר האוכל, והמשיבה התיישבה מאחור כשלפתע נכנס המשיב והתיישב לצדה. לטענת המשיבה, המשיב נצמד אליה לאורך הנסיעה, הניח את ידו על כתפה וליטף אותה, כשידו יורדת לכיוון ישבנה. הוא אף תפס בידה, וכן הניח את ידו על ירכה הפנימית לכיוון המפשעה (להלן: המגע במכונית). כן טענה המשיבה שהמשיב לקח ממנה את מכשיר הטלפון שלה מבלי ששמה לכך לב. למחרת, סיפרה המשיבה לחברה אודות אירועי המסיבה, ובהמשך נסעה לביתה וסיפרה על קרות האירועים לאביה, שסיפר עליהם לאמה. המשיבה חששה מלהתלונן ועל-כן אימה פנתה לממונה ודיווחה על האירועים. לטענת המשיבה, בשיחה שהממונה קיימה עמה מאוחר יותר הופעל עליה לחץ לעזוב את מקום העבודה במלון, אך היא סירבה וביקשה לעבור לעבודה במרכזיה, אשר מרוחקת ממקום עבודתו של המשיב. כן טענה המשיבה, כי בסמוך לאחר השיחה עם הממונה, הוחזר המשיב לעבודתו מבלי שהמשיבה עודכנה על כך; דבר שהביאה להתקף חרדה קשה.

6. בנוסף לאמור, טענה המשיבה בתביעתה כי במהלך עבודתה במרכזיית המלון חוותה התנהגויות שמהוות העסקה פוגענית העולה כדי התעמרות בעובד, אשר מזכה אותה בפיצוי כספי. כמו כן טענה המשיבה כי העברתה מתפקידה לסביבת עבודה מתעמרת נעשתה על רקע ההטרדה המינית שחוותה – דבר שמזכה אותה בפיצוי גם בגדרם של סעיפים 3(ב) ו-6(א) לחוק למניעת הטרדה.

7. המשיב אימת את טענות המשיבה בעיקרן, אולם טען שפעולותיו אינן עולות כדי הטרדה מינית. וזו גרסתו של המשיב לאירועי ליל המסיבה: המשיב אכן ניסה לנשק את המשיבה והיא סירבה, אולם לאחר הסירוב הם המשיכו לשוחח וחזרו יחדיו למחיצת שאר העובדים כשהם אוחזים ידיים, מבלי שהמשיבה הביעה לכך חוסר הסכמה. המשיב הכחיש את דברי המשיבה לפיהם הוא נכנס בפתאומיות למכוניתו של מנהל חדר האוכל, אולם אישר שבמהלך הנסיעה, שארכה דקות ספורות, הוא הניח את ידו על כתפה של המשיבה ואת ידו השנייה על ידה. המשיב הכחיש את הטענה לפיה הוא לקח מהמשיבה את מכשיר הטלפון. המשיב טען כי כשהשניים הגיעו למגורי העובדים נשקה המשיבה על לחיו.

8. העותרת דחתה את כל טענות המשיבה אשר הועלו ביחס אליה. העותרת טענה כי היא עמדה – ועודנה עומדת – בכל הוראות הדין, ובפרט בכל הוראותיו של החוק למניעת הטרדה. כמו כן טענה העותרת כי לא נפל כל פגם בהתנהלותה בקשר עם העסקת המשיבה ועם הטיפול בתלונתה.

9. בית הדין האזורי דחה את התביעה בעיקרה. נקבע כי המשיבה לא עמדה בנטל להוכיח כי בליל המסיבה היא חוותה אירוע אשר עולה לכדי הטרדה מינית מצד המשיב, מהבחינה האובייקטיבית. קביעתו זו של בית הדין האזורי הסתמכה על הראיות שעמדו בפניו, ובפרט על ממצאיו כדלקמן: עדות המשיבה הייתה בלתי קוהרנטית, ונמצאו פערים מסוימים בין פרטיה השונים; תיאורי האירועים על ידי המשיבה נסתרו על-ידי המשיב ומנהל חדר האוכל שהעיד מטעם ההגנה, אשר סיפרו לבית הדין כי המגע בין המשיב והמשיבה היה בהסכמה; העובדה שהמשיב והמשיבה החזיקו ידיים בטרם נכנסו לרכבו של מנהל חדר האוכל מחזקת את גרסת המשיב; חברתה של המערערת, אשר העידה לטובתה, הייתה שתויה בליל המסיבה ולא ידעה מה התרחש במושב האחורי; כמו כן נקבע, כי עדות חברתה של המשיבה, כמו גם עדות אמה, הן עדויות שמיעה.
10. כן קבע בית הדין האזורי כי בין המשיב למשיבה לא התקיימו יחסי מרות; ומשכך הוא, לא מתקיים בעניינם החריג המעוגן בסעיף 3(א)(6)(ג) לחוק למניעת הטרדה, אשר קובע כי בנסיבות של יחסי מרות המוטורד אינו נדרש להוכיח כי התנגד להתנהגות המטריד כדי שההתנהגות תיחשב להטרדה מינית לפי סעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק. בעניין זה נקבע כי המשיב לא היה בתפקיד בכיר בהשוואה למשיבה, לא היה ממונה עליה, וממילא לא היה אחראי על תנאי העסקתה ועבודתה. כמו כן נקבע כי ממשק העבודה בין המשיב למשיבה היה מצומצם ביותר.
11. באשר לתביעת המשיבה נגד העותרת – נקבע כי מאחר שלא הוכח התקיימותה של הטרדה מינית, אין לחייב את העותרת בפיצויים מכוחו של סעיף 7(ג) לחוק למניעת הטרדה. כן נקבע כי העותרת פעלה ליצירת סביבת עבודה בטוחה למניעת הטרדות מיניות; כי העותרת טיפלה בתלונת המשיבה באופן ראוי; וכי המשיבה היא זאת אשר ביקשה לעבור לעבודה במרכזיה. ביחס לטענת המשיבה בדבר העסקה פוגענית והתעמרות, נקבע כי לא הוכחה העסקה פוגענית או התעמרות בעבודה. באופן ספציפי יותר, בית הדין האזורי קבע כי הוכח אמנם שהמשיבה עבדה ימים רבים רצופים ללא יום מנוחה שבועי, אולם זאת לא היתה עילת תביעתה, והדבר ממילא אינו עולה כדי התעמרות. כמו כן נקבע כי התנהלותה של מנהלת המרכזיה הייתה, לכאורה, בלתי ראויה, אולם כשליה לא כווננו אישית אל המשיבה וממילא לא הגיעו לכדי התעמרות.
12. לבסוף, קבע בית הדין האזורי כי המשיבה זכאית לפיצוי בסך של 6,000 ש"ח עבור מענק התמדה שלא שולם לה על-ידי העותרת, וכי היא זכאית לפיצוי בגין עוגמת נפש בסך 5,000 ש"ח בגין כשלים מסוימים בטיפול העותרת בתלונתה וכן בגין כך שסביבת עבודתה של המשיבה לא הייתה רגישה די הצורך למצב אליו המשיבה נקלעה.
13. על פסק הדין הגישה המשיבה ערעור לבית הדין הארצי, אשר קיבל את הערעור.

14. בית הדין הארצי פתח את פסק דינו המקיף והממצה בדיון נורמטיבי אודות החוק למניעת הטרדה, תפקידה של ערכאת הערעור בכגון דא ואפשרותה להתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי לעבודה. לאחר דיון נורמטיבי כאמור, דן בית הדין הארצי בממצאיו של בית הדין האזורי וקבע כי בפסק הדין האזורי נפלו שגגות מהותיות, אשר מצדיקות התערבות חריגה של ערכאת ערעור בקביעותיה העובדתיות של הערכאה הדיונית. בין היתר, נקבע כי בית הדין האזורי שגה בקבעו כי עדות המשיבה אינה אמינה בשל כך שלקחה בחוסר קוהרנטיות, שכן ההלכה הפסוקה קובעת כי גרסת נפגעה ונפגעותיה של הטרדה מינית – אמינה ככל שתהיה – עשויה להכיל אי-דיוקים, פערים ואף סתירות. נקבע כי גרסתה של המשיבה ביחס לגרעין הקשה של עדותה הינה אחידה, ברורה ואמינה. קביעה זו נקבעה ביחס לרכיבים הבאים של עדות המשיבה: כי המשיב ניסה לנשקה והיא סירבה; כי לאחר מכן הוא ניסה לנשקה שוב והיא הלכה לחברתה וביקשה לעזוב את המסיבה; כי מנהל חדר האוכל הציע להסיעה ואת חברתה למגורי העובדים, ולפתע הצטרף אליהם המשיב; כי מנהל חדר האוכל והחברה ישבו במושבו הקדמיים של הרכב, בעוד המשיבה והמשיב ישבו מאחור; כי במהלך הנסיעה המשיב הניח את ידו על גופה של המשיבה, ובפרט, על ירכה, וכי לקח ממנה את משכיר הטלפון.

15. כן פירט בית הדין הארצי באריכות את הכשלים הנוספים שנפלו בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי ואת הסיבות בעטיין החליט להעדיף את גרסתה של המשיבה ולקבוע כי מדובר בעדות אמת (ראו: פסקאות 83-96 לפסק הדין בערעור). לאחר הדיון שערך, קבע בית הדין הארצי כי יש לקבל את גרסתה של המשיבה הן ביחס לגרעין הקשה של עדותה והן ביחס לשאר רכיבי גרסתה.

16. על יסוד ממצא זה, דן בית הדין הארצי בשאלה האם האירועים שבהם קא עסקינן עולים כדי הטרדה מינית, כהגדרתה בחוק למניעת הטרדה. בעניין זה נקבע כי יש לראות במעשי המשיב "מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין"; ובהתאם לכך, נקבע כי המשיב הטריד מינית את המשיבה ועל ידי כך ביצע עוולת נזיקין כאמור בסעיף 3(א)(2) לחוק למניעת הטרדה.

17. בית הדין הארצי המשיך ודן בשאלה האם התקיימה הטרדה מינית לפי סעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק למניעת הטרדה. דיון זה נעשה למעלה מן הצורך. לעניין התקיימות ההטרדה המינית, כהגדרתה בסעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק, נקבע כי ביחס לניסיונות הנשיקה מתקיימים כל יסודות העוולה אשר קבועים בסעיפים אלה (הצעה או התייחסות, חזרתיות, והתנגדות) – שכן המשיב הודה בכך שהמשיבה התנגדה לניסיונותיו לנשקה.

18. לעניין המגע ברכב נקבע כי מתקיימים יסוד ההצעה או ההתייחסות ויסוד החזרתיות. אולם, נקבע כי קיים ספק לגבי התקיימותו של יסוד הביטוי החיצוני

להתנגדות. נקבע כי בין המשיבה למשיב לא התקיימו יחסי מרות; ומשכך הוא, המשיבה נדרשת להוכיח כי הביעה התנגדות להתנהגות המשיב על-מנת לקבוע שסעיפים 3(א) ו-3(א)4 חלים על המגע במכונית.

דוקטרינת "יחסי השפעה"

19. בדיונו בשאלה האם המשיבה הצליחה להוכיח כי התנגדה למגע במכונית, פיתח בית הדין הארצי דוקטרינה משפטית חדשה, אותה כינה "יחסי השפעה". בעניין זה קבע בית הדין הארצי כדלקמן:

"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 המיוחדת 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 כשנתוניו המקצועיים האישיים של המטריד מקנים לו ביטחון במקום העבודה ומשפיעים ישירות על המונויטין 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 המוטרד ככל שלא ישתף פעולה. למשל, יתכן שהתנגדות המוטרד 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 המוטרדת. בהקשר זה יוער, כי קיום פערי כוחות אלו עשוי להילמד גם מתפיסתם הסובייקטיבית של הצדדים, אך שיקול זה הוא אחד מיני שיקולים שונים.

יחסי השפעה יכולים אף להתבטא מבחינה מעמדית במקומו האישי של העובד במקום העבודה וכן להיגזר מהוותק של העובד במקום העבודה, מטיב קשריו עם עובדים אחרים, שמו והמונויטין 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 האחר

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 המוטרת גם בשגרת יומה וגם באופן שיכול להוביל לסיום העסקתה. לכן, לא מן הנמנע כי עובדת חדשה שחווה הטרדה מינית מעובד ותיק, עשויה להימנע מלהביע התנגדות למעשים מתוך החשש שהדבר ישפיע על המשך עבודתה" (ראו: פסק הדין בערעור, פסקאות 59-61; ההדגשות במקור – א.ש.).

20. בית הדין הארצי המשיך וקבע, כי המשמעות של יחסי השפעה היא ראייתית – במידה והוכחו יחסי השפעה, רף ההוכחה אשר מוטל על המוטרת ביחס להוכחת רכיב הבעת התנגדות האובייקטיבית, האמור בסעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) לחוק, נמוך מהרף אשר מוטל על מי שהוטרת בידי עובד במעמד זה לשלו. בית הדין הארצי המשיך וקבע כי יחסי השפעה אינם קטגוריה בינארית, אלא מהווים ספקטרום: ככל שיחסי ההשפעה משמעותיים יותר, כך רף הראיות הנדרש להוכחת התנגדותו של המוטרת להתנהגות המטריד יהא נמוך יותר (ראו: שם, פסקאות 62-63).

21. בבואו ליישם את העקרונות האמורים על המקרה שהונח לפניו, קבע בית הדין הארצי כי בין המשיבה למשיב אומנם לא התקיימו יחסי מרות, אולם התקיימו יחסי השפעה. קביעתו זו של בית הדין הארצי התבססה על נסיבות שונות, ובהן: תפקידו של המשיב היה בכיר יותר מתפקידה של המשיבה; מבחינה מעמדית המשיב היה בקשר עם עובדים רבים, לרבות מנהלי מחלקות והשף של בית המלון, אשר כפוף ישירות למנכ"ל בית המלון; המשיב עבד בבית המלון תקופה ארוכה יותר מהתקופה בה עבדה בו המשיבה; כן צויין פער הגילים בין המשיב למשיבה, אשר אף הוא תרם להגדלת פערי הכוחות ביניהם. נוכח כל האמור, נקבע כי נטל ההוכחה לא נהפך אמנם, שכן לא חלים בענייננו הכללים של יחסי מרות, אולם חובה על בית הדין להתחשב ביחסי ההשפעה כאשר הוא בוחן האם המשיבה עמדה בנטל להוכיח שהתנגדה למגע במכונית.

22. לגופם של דברים, בית הדין הארצי קיבל את גרסתה של המשיבה לפיה היא דחתה את ניסיונות הנשיקה, עזבה את המשיבה בעקבות ניסיונות הנשיקה, וניסתה להתרחק מהמשיב ככל שניתן, ובפרט ניסתה להתיישב במרחק ממנו במכונית. כן קיבל בית הדין הארצי את גרסתה של המשיבה לפיה במהלך הנסיעה היא "קפאה". נקבע כי בהתחשב בכך שקיימים יחסי השפעה בין המשיב למשיבה, די במה שהוכח על-ידי המשיבה כדי לקבוע שהמשיבה עמדה בנטל להוכיח ביטוי חיצוני להתנגדות גם ביחס למגע במכונית.

פסק דינו של בית הדין הארצי ביחס לעותרת

23. גם ביחס לעותרת קיבל בית הדין הארצי את ערעור המשיבה. בעניין זה נקבע כי שגה בית הדין האזורי כאשר קבע כי העותרת קיימה את חובתה לקבוע תקנון ולפרסמו. כן נקבע, שהעותרת פעלה בניגוד לחוק למניעת הטרדה בכך שלא נקטה אמצעים סבירים למנוע הטרדה מינית בהתחשב במאפייניו הייחודיים של מקום העבודה נושא פסק הדין, ובקיומם של אירועים מיוחדים כדוגמת מסיכות בחוף הים.
24. בית הדין הארצי קיבל גם את ערעור המשיבה בנוגע לטיפול בתלונתה. נקבע כי נפלו פגמים משמעותיים באופן בירור ההליך בכל הנוגע לעמידה בחובת תיעוד ההליך; ביחס לחובה לערוך בחינה יסודית; וביחס לחובה לקבל החלטה אופרטיבית. נוכח כל האמור, נקבע כי העותרת הפרה את חובותיה לפי החוק לטפל בתלונת המשיבה ולמנוע הטרדה מינית במקום העבודה.
25. בית הדין הארצי הוסיף וקבע כי יש להתערב גם בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה המשיבה לא חוותה התנכלות על רקע הטרדה מינית. בעניין זה נקבע כי הנטל להוכיח כי המעסיק לא פגע בעובד על רקע תלונה בדבר הטרדה מינית מוטל על המעסיק. בענייננו, נקבע כי התנהלות העותרת, לרבות העובדה שלולא התלונה המשיבה לא הייתה עוברת לעבוד במרכזייה; החזרתו של המשיב לעבודה, מבלי שהמשיבה עודכנה על כך; וכן הקשיים שהוערמו על המשיבה בעניין קבלת מענק ההתמדה – עולה כדי התנכלות. כיוון שהעותרת לא הוכיחה כי ההתנכלות נגרמה שלא מחמת תלונתה של המשיבה, נקבע כי עסקינן בהתנכלות על רקע של הטרדה מינית.
26. נוכח כל האמור, קבע בית הדין הארצי כי המשיבה זכאית לפיצויים, כאמור בפתיח לפסק דין זה.
27. נגד פסק הדין בערעור הוגשה העתירה המונחת על שולחננו.

טענות העותרת

28. אקדים ואומר כי עסקינן בעתירה ארוכה באופן חריג, אשר מחזיקה 42 עמודים (מבלי לספור את נספחיה) ומתייחסת לנושאים רבים ומגוונים. כך, ובין היתר, העותרת טוענת כי בפסק הדין בערעור נפלו השגגות הבאות: בית הדין הארצי שגה ביישמו את הפסיקה בנוגע לנטל אשר חל על מעסיקים בבואם למנוע הטרדה מינית במקומות העבודה; בית הדין הארצי שגה כשהתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי בדבר התנהגותו של המשיב; בית הדין הארצי שגה כשהתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי ביחס להתנהלותה של העותרת; וכן, בית הדין הארצי שגה בקביעת סכום הפיצוי שפסק לטובת המשיבה.
29. בנוסף לאמור, הקדישה העותרת חלק נרחב מעתירתה לטענה לפיה בית הדין הארצי שגה בחדשו חידוש משפטי בדמותה של דוקטרינת יחסי השפעה. בעניין זה בפי העותרת טענות רבות, ובהן: ההסדר שנקבע בסעיף 3(א)(6) לחוק למניעת הטרדה, אשר

קובע מקרים בהם המוטרד אינו נדרש להוכיח התנגדות לפעולותיו של המטרד, הינו הסדר ממצה; המונח "יחסי מרות" כולל בתוכו יחסי השפעה, ואין מקום להרחיב את האמור בסעיף 3(א)(6) לחוק; ההלכה שנקבעה מובילה לתוצאה גורפת ואבסורדית, שכן לעולם יהיו יחסי השפעה בין עובדים, כך ש"לא קיימת אפשרות לקיומה של מערכת יחסים שוויונית במקום העבודה"; גבולותיה של הדוקטרינה החדשה אינם ברורים, ולמעשה אינם מאפשרים לדעת מראש באילו מקרים יתקיימו או לא יתקיימו יחסי השפעה.

דיון והכרעה

30. ניכר הוא שהעותרת עמלה רבות על עתירתה. למרות זאת, דין העתירה להידחות על הסף משתי סיבות: (1) השיהוי שנפל בהגשתה; וכן (2) היעדר עילה מבוררת להתערבותנו בפסק דינו של בית הדין הארצי.

שיהוי

31. כאמור, פסק דינו של בית הדין הארצי ניתן ביום 13.12.2022 ואילו העתירה שלפנינו הוגשה רק בחלוף כחצי שנה, ביום 5.6.2023. בנסיבות אלה יש לדחות את העתירה על הסף מטעמי סופיות הדיון. יפים לעניין זה הדברים שנאמרו בבג"ץ 1459/21 טיקוצ'ינסקי נ' בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, פסקה 10 (25.3.2021) (להלן: עניין טיקוצ'ינסקי):

"בראש ובראשונה, דין העתירה להידחות על הסף מחמת השיהוי הניכר בהגשתה, כמעט שנה מהמועד שבו ניתן פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה. אילו היתה קיימת אפשרות לערער על פסק הדין, ב'גלגול שלישי', וגיא היה פונה בשלב כה מאוחר לבית המשפט, היה ערעורו נדחה מן המרשם לאלתר. הגשת עתירה, ודאי אינה מצדיקה יחס מועדף. הטעם העיקרי לקציבת מועד להגשת ערעור, נובע מעקרון סופיות הדיון, ומהצורך בוודאות משפטית. על הפונים לבית המשפט לדעת, כי ההתדיינות לא תימשך עד אין קץ; לכל שבת, יש מוצאי שבת. הוא הדין בענייננו-אנו. משנדחתה תביעתו של גיא, תחילה בבית הדין האזורי לעבודה, ובהמשך גם בבית הדין הארצי לעבודה, ומשנקפו הימים ועתירה לא הוגשה, ניתן להניח כי מיום ליום, ומחודש לחודש, התחזקה ודאותו המשפטית של המוסד לביטוח לאומי, כי הדיון בסוגיה תם ונשלם. 'החייאת' התביעה כיום, באמצעות הגשת עתירה, תפגע בעקרונות יסוד אלו. זאת אין לאפשר. מטעם זה לבדו, דין העתירה להידחות על הסף."

כן ראו, למשל: בג"ץ 2195/22 מטליצה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פסקה 6 (12.4.2022); בג"ץ 5233/22 וילק נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פסקה 7 (9.8.2022).

32. הדברים אשר נאמרו בעניין טיקוצ'ינסקי בעניין זכאותו של המוסד לביטוח לאומי לוודאות משפטית חלים ביתר שאת בענייננו-שלנו. כזכור, עסקינן בתביעת פיצויים שהגישה אישה, אשר בפסק דין חלוט נקבע לגביה כי בהיותה אישה צעירה בראשית דרכה התעסוקתית חוותה הטרדה מינית במסגרת עבודתה. זכותה של המשיבה, אשר בידיה פסק דין חלוט, ליהנות מהפיצויים בהם זכתה ולסגור את הפרק המשפיל והטראומטי שחוותה. מדובר בזכות לסגירת המעגל, במובן של closure: זכותה של נפגעת ההטרדה המינית להמשיך בחייה מבלי להידרש ולחטט פעם נוספת בפצעה. אין זה נכון ואין זה ראוי אפוא להתיר לעותרת – לגביה נקבע כי היא נושאת באחריות-מעסיק לאירועים הקשים שחוותה המשיבה – לגרור את המשיבה, פעם נוספת, לדיון משפטי בחלוף תקופה כה משמעותית.

33. בנסיבות אלו, גם אם סבור הייתי כי בטענות העותרת יש לכאורה ממש, לא היה מנוס מן המסקנה כי דין העתירה להידחות על הסף מחמת שיהוי.

מעבר לנדרש:

העתירה אינה מגלה עילה להתערבותנו בפסק דינו של בית הדין הארצי

34. כפי שכבר הזדמן לי להבהיר, "הלכה עמנו היא כי בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק איננו יושב כערכאת ערעור על בית הדין הארצי לעבודה. התערבותנו בהחלטות בית הדין הארצי תיעשה אפוא בריסון רב ובמקרים חריגים וקיצוניים [...]. התערבות כאמור תהא מוצדקת רק בהינתן טעות משפטית מהותית בהחלטת בית הדין, אשר נוגעת לסוגיה בעלת חשיבות כללית וכן כאשר נסיבות העניין מחייבות התערבות ותיקון של אי-צדק משווע" (בג"ץ 1605/19 פלוני נ' בית הדין הארצי לעבודה, פסקה 9 (16.4.2019)).

35. איני סבור כי העותרת הצביעה על טעות שנפלה בפסק הדין, כל שכן טעות מהותית אשר מצדיקה את התערבותנו.

36. עיון בעתירה מגלה כי רוב הטענות אשר נטענו על-ידי העותרת, אם לא כולן, הן בגדר ערעור על קביעותיו העובדתיות והמשפטיות של בית הדין הארצי. אודה ולא אכחד: פסק הדין בערעור אשר ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה אינו בגדר פסק דין שגרתי של ערכאת הערעור. בית הדין הארצי התערב באופן נרחב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי. עם זאת, בית הדין הארצי עשה זאת בהסתמך על הלכות שיצאו

מלפנינו, פירט את הכשלים שמצא בפסק הדין האזורי, ונימק באריכות מדוע ראה לנכון להתערב באותם כשלים ולתקנם. בנסיבות אלה, ככל שנפלה טעות כלשהי בפסק הדין בערעור – וזאת, איננו נדרשים לברר – אין מדובר בטעות מסוג הטעויות אשר מצדיק את התערבותנו.

37. כאשר לקביעתו של בית הדין הארצי בעניינה של דוקטרינת יחסי ההשפעה – גם בזאת לא מצאתי עילה מבוררת להתערבותנו. אכן, וכפי שקבע בית הדין הארצי, דוקטרינה זו היא בגדר חידוש משפטי. ברם, חידוש משפטי במסכת דינים אשר מסורה לסמכותם הייחודית של בתי הדין לעבודה אינו מצדיק, כשלעצמו, את התערבותנו בפסק דינו של בית הדין הארצי. בתי הדין לעבודה, ובראשם בית הדין הארצי, הם אשר אמונים על פיתוח ההלכה בתחום של יחסי עבודה ותעסוקה כהגדרתו על ידי המחוקק; ובפרט, אמונים הם על יישומו של החוק למניעת הטרדה במסגרת יחסי עבודה (ראו: סעיף 10(א)(1) לחוק למניעת הטרדה). במקרים אלה – להבדיל ממקרים בהם בתי הדין לעבודה עוסקים בנושאים שאינם בליבת סמכותם, למשל: ענייני נזיקין (ראו: בג"ץ 1347/18 פלונית נ' בית הדין הארצי לעבודה, פסקה 5 לפסק דינו של השופט י' עמית (23.7.2019)) – פיתוח ההלכה על-ידי בתי הדין לעבודה, ובראשם בית הדין הארצי, הוא צפוי, נכון ורצוי. אשר על כן, גם אילו ניתן ורצוי היה, מטעמים כאלה או אחרים, להגיע לתוצאה משפטית השונה מזאת אליה הגיע בית הדין הארצי, לא היה בכך כדי להצדיק את הסגת גבולו של בית הדין הארצי. יפים לעניין זה הדברים שנאמרו בבג"ץ 625/06 העמותה לקידום ענייני מוקרני הגזות נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פסקה 4 (2.8.2007):

"אינני סבור כי בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה נפלה טעות משפטית מהותית או כי הצדק מחייב את ביטולו. פרשנותו של בית הדין לסעיף 2 לתוספת לחוק הינה פרשנות המתיישבת עם לשונו של הסעיף, ועל כך אף העותרים אינם חולקים. אף בהנחה שניתן להעניק לסעיף פרשנות נוספת, כפי שמציעים העותרים, פרשנותו של בית הדין הארצי לעבודה אינה בלתי סבירה באופן אשר עולה עד כדי טעות משפטית מהותית. יפים לעניין זה הדברים שנאמרו על-ידי בית משפט זה בפרשת חטיב:

'המקרים בהם אפשרית פרשנות משפטית לכאן או לכאן הם בדרך כלל בגדר דוגמא לנסיבות בהן אין להסיק על דבר קיומה של טעות משפטית מהותית, שהרי עצם קיומם של פרושים משפטיים חילופיים או של מגוון של דרכים משפטיות אפשריות אינו מתיישב עם המסקנה כי נפלה טעות משפטית מהותית. לשון אחר, אם פתרון פלוני הוא בגדר טעות מהותית, אין בדרך כלל מקום למסקנה כי יש לנושא פנים לכאן או לכאן. אם קיים מבחר או מספר

של אפשרויות לפתרון המשפטי הנכון של הבעיה או אם יכולות להיות גישות סבירות חלופיות לאותה סוגיה, רצוי שבית המשפט יטה לכוון אי-ההתערבות. מטרת ההתערבות אינה העדפתו של פתרון משפטי חלופי, כדי שתנקט הדרך אשר בה היה בוחר בית משפט זה ואשר שונה מזו ששמה את בית הדין לעבודה שגם היא דרך שאין לשללה לחלוטין.”

כן ראו: בג”ץ 525/84 חטיב נ’ בית הדין הארצי לעבודה, ירושלים, פ”ד מ(1) 673, 685-695 (1986); בג”ץ 105/87 האוניברסיטה העברית בירושלים נ’ בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, פ”ד מב(3) 556, 568-569 (1988).

38. אעיר כי דוקטרינת יחסי השפעה נמצאת בראשית דרכה. מדובר בדוקטרינה ראייתית שנועדה להביא להגשמה יעילה וצודקת של הדין המהותי: החוק למניעת הטרדה (בדומה לפיתוח ההלכה שנעשה בפסק דינה של השופטת סנדרה דיי אוקונור (O'Connor) בעניין שוויון הנשים בתעסוקה בפרשת Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228, 261-266 (1989)). מטבע הדברים, פסיקות עתידיות של בתי הדין לעבודה, ובראשם בית הדין הארצי, ידונו בדוקטרינה זו, יפתחוה וישכללו אותה ממקרה למקרה – ככל שהדבר יידרש. כך ראוי שייעשה בסוגיה משפטית חשובה אשר נוגעת להטרדות מיניות בעבודה – תחום שהסמכות הבלעדית לדון בו מסורה לבתי הדין לעבודה.

סוף דבר

39. העתירה נדחת אפוא בזאת על הסף. העותרת תישא בהוצאות לטובת אוצר המדינה בסך של 10,000 ש”ח. חיוב בהוצאות אלה מוטל על העותרת בשל השיהוי הניכר בהגשת העתירה – אשר טוב היה אילו לא היתה מוגשת כלל – וכן בשל אורכה החרוג של העתירה, שלא היתה לו שום הצדקה (השוו: תקנות 134(א)(3) ו-149(1) לתקנות סדר הדין האזרחי, התשע”ט-2018).

ניתן היום, י”ח בסיון התשפ”ג (7.6.2023).

ש ו פ ט

ש ו פ ט

ש ו פ ט

