



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

המערערת

פלונית אלמונית

-

המשיבים

1. פלוני
2. פלוני אלמוני
3. משטרת ישראל

בפני השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אלטשולר-זמני, נציג ציבור (מעסיקים) מר שרגא ויצמן

ב"כ המערערת: עו"ד גיא אופיר
ב"כ משיב 1: עו"ד אורית פוקס
ב"כ משיבים 2-3: עו"ד אודלי-ה גליק

פסק דין

(נוסח מותר לפרסום לפי החלטה מיום 8.3.2024)

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי באר-שבע (השופט יוחנן כהן ונציגי הציבור גב' מרים יעיש ומר יוסף פרלוביץ'; סע"ש 53958-02-16), במסגרתו התקבלה תביעתה של המערערת כנגד המשיב 1 מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: **החוק** או **החוק למניעת הטרדה מינית**) ונדחתה תביעתה כנגד המשיבים 2 ו-3. המחלוקת העיקרית בערעור נוגעת לאחריותה של המשיבה 3 כמעסיקה (להלן: **המשטרה**) למעשיו של המשיב 1, וכן לשאלה אם הוכחה התעמרות כלפי המערערת - בכלל ומצדו של המשיב 2 בפרט.

רקע עובדתי

2. המערערת, ילידת שנת xxx, התגייסה לשירות במשטרת ישראל ביום xxx. תחילה שירתה כסיירת ביס"מ נגב, בתחנת רהט; ביום xxx עברה לתפקיד סיירת תנועה ב[תחנה א']; וביום xxx הוצבה באגף קהילה ומשמר אזרחי ב[תחנה א'] בתפקיד מש"ק (מפקד שיטור קהילתי) ושימשה כמפקדת בסיס מתנדבים (להלן: **מב"ס**) בשכונת רמות תוך אחריות על כ-120 מתנדבים.
3. בתקופה הרלוונטית לתביעה, הייתה המערערת בדרגת רס"ר. מפקדה הישיר היה המשיב 2, אשר שימש כקצין מתנדבים ב[תחנה א'] בדרגת פקד מחודש אפריל 2012



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

- ועד לחודש מרץ 2016 (בהמשך עבר לתפקיד אחר). מפקדה העקיף היה המשיב 1, אשר כיהן כמפקד [תחנה א] בדרגת ניצב-משנה החל מחודש xxx 2013.
4. במהלך חודש אוגוסט 2013 (מעט לפני שהחל המשיב 1 את תפקידו כמפקד התחנה באופן רשמי), כינס המשיב 1 פגישת היכרות ב[תחנה א'], בה נכחו 10-15 שוטרים וביניהם המערערת. בתחילת הפגישה שאל המשיב 1 את המערערת באיזה חודש של ההיריון היא נמצאת, ולאחר שהשיבה שיהא בחודש החמישי להריונה, בנוכחות שאר הנוכחים בפגישה ותוך כדי ישיבת העבודה אמר כי "הפנטזיה שלו היא לעשות סקס עם אישה שנמצאת בהריון [או בחודש החמישי להריונה]" (להלן: **האירוע הראשון**).
- המערערת ציינה כי כל המשתתפים כולל היא עצמה צחקו במענה לכך, אך לדבריה צחקה כי "הייתה בהלם" וכי "באותו רגע הייתי חייבת להתנהג כאילו אני חלק מהחבורה". עוד ציינה כי "הרגשתי נבוכה, הרגשתי כאילו הוא מפשיט אותי, הרגשתי בושה...". וכי לא התלוננה אותה עת או בסמוך לכך שכן "לא רציתי לסכן את עתידי".
5. ביום xxx ילדה המערערת את בתה הבכורה, ובהמשך שהתה בחופשת לידה עד ליום .xxx
6. במהלך חודש xxx 2014, בסמוך לערב יחידה שהתקיים, שלח המשיב 1 מסרון למערערת בו ביקש ממנה ללבוש חצאית, להצטלם עם החצאית ולשלוח לו תמונה כאשר היא לבושה כך, בעודו מציין "כולה חצאית" (להלן: **האירוע השני**).
- המערערת פירטה כי לאורך מספר חודשים לאחר שובה מחופשת הלידה נהג המשיב 1 לשלוח לה מסרונים השואלים לשלומה, אך באירוע הנ"ל חשה שהוא חוצה את הגבול, לא השיבה לו וגם לא לבשה חצאית לאירוע.
- יצוין כבר כעת כי בהתאם לפסיקתו של בית הדין האזורי שאין עליה ערעור, שני האירועים כפי שנטענו על ידי המערערת אכן התרחשו, ומהווים הטרדה מינית בעבודה.
7. עוד במהלך חודש xxx 2014, בתאריך שאינו ידוע, ארעה תקרית במסגרתה השליך המשיב 2 שדכן סיכות לכוון המערערת, עת זו פתחה את דלת משרדו (להלן: **תקרית השדכן**). גם תקרית זו אינה במחלוקת עובדתית, פרט לשאלה אם השדכן פגע במערערת בכתפה או רק חלף לידה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

8. ביום xxx התקשר בעלה של המערערת אל רפ"ק xxx xxx שהיה מפקדו הישיר של המשיב 2, ודיווח לו על התקרית. בעקבות זאת נערך למערערת ביום xxx ראיון אצל המשיב 1, במסגרתו התלוננה נגד המשיב 2, בין היתר בשל תקרית השדכן והוסיפה כי הוא מתנכל לה לאורך כל תקופת עבודתם המשותפת. תלונתה הועברה על ידי המשיב 1 לטיפול מח"ש ומשם לטיפול משמעותי, וכתוצאה מכך מונה בעניינו של המשיב 2 קצין בודק. ביום xxx זומן המשיב 2 למסור את הודעתו בפני הקצין הבודק, וביום xxx הועמד לדין משמעותי בגין תקרית השדכן, הורשע בהתנהגות שאינה הולמת והוטל עליו עונש של נזיפה.
9. ביום xxx, היינו ששה ימים לאחר הגשת תלונתה של המערערת כנגד המשיב 2 אך כאשר לפי הנטען טרם נודע לו על כך, נערך למערערת ראיון בפני המשיב 2 שכותרתו "ראיון תיאום ציפיות כמב"ס נאות לון". במהלך הראיון נמסר למערערת כי הוחלט לבצע "ריענון" בתפקידי המב"סים, כך שהיא עצמה תעבור לשמש כמב"ס שכונת נאות לון בעוד שמב"ס נאות לון - רס"ב xxx xxx - ימלא במקומה את תפקיד מב"ס שכונת רמות (להלן גם: **מעבר התפקיד הראשון**). בהתאם, המערערת הועברה לתפקיד החדש וככל הידוע החלה לבצע אותו בפועל, בכפיפות למשיב 2.
10. ביום xxx - יום לאחר גביית הודעתו של המשיב 2 בפני הקצין הבודק בעניין התלונה שהגישה נגדו המערערת - נערך למערערת ראיון עם סגן מפקד [תחנה א'], סני"צ xxx xxx. במהלך הראיון נמסר לה על העברתה לתפקיד חדש פעם נוספת, הפעם לשיטור העירוני (להלן: **המעבר השני**). ההנמקה שנמסרה לכך באותו ראיון היא החלטה מרחבית שנטען כי התקבלה על ידי מפקד מרחב נגב (להלן גם: **הממ"ר**), להציב קצינים בלבד בתפקידים המיועדים לקצינים ובכלל זאת גם בתפקיד המב"ס. יצוין כבר כעת כי לא הוגש מסמך כלשהו המעיד על אותה החלטה מרחבית, תכנה המדויק או המועד בו התקבלה, על אף שהמערערת שבה ועתרה לכך כבר בעת שנמסר לה על המעבר ולאורך ההליכים המשפטיים.
11. בעקבות ראיון זה נפגש גם המשיב 1 עם המערערת ביום xxx. בסיכום השיחה צוין כי המערערת אינה יכולה להישאר בתפקידה בשל שני טעמים: "(1) **הצבת קצין על תקן מב"ס (2) החלטת יועמ"ש שירה בעקבות אירוע מול קצין מתנדבים [תחנה א']**" (היינו, תלונתה כנגד המשיב 2). עוד צוין כי הוצע למערערת לבחור בין שיטור עירוני, סיור או תנועה אך היא לא הייתה מעוניינת באף אחת מהאפשרויות. לאור



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

זאת הומלץ על קיום ראיון בפני הסממ"ר (כפי שביקשה המערערת) וכן על פנייה לקצין האג"מ xxx בניסיון למציאת פתרון. המשיב 1 ציין בעדותו כי כיוון שהמערערת היא אם לילדים קטנים ביקש מרפ"ק xxx לשבצה במשמרות בוקר ולו למספר חודשים, אך נאמר לו כי אין אפשרות לתנאים מיוחדים.

12. עוד ביום xxx, שוחחה המערערת טלפונית עם רפ"ק xxx וביקשה ממנו להשתבץ בתפקיד יומנאית. במזכר שכתב רפ"ק xxx ומפרט את אותה שיחה ציין כי מספר חודשים לפני כן נערכה שיחה עם המערערת בנוכחות המשיבים 1 ו-2, בשל תפקוד לקוי מול מפקדה, וסוכם כי תישאר בתפקיד לתקופת ניסיון נוספת. רפ"ק xxx הוסיף במזכרו כי "בעקבות מינוי ק' בודק הוחלט כי לא תישאר בתפקידה". עוד ציין כי סירב לבקשת המערערת להשתבץ כיומנאית או במשמרות בוקר בלבד משלא הובאה לכך הצדקה מיוחדת, וכי תשובץ לשיטור העירוני במשמרות רגילות "עם התחשבות של משרת אם".

13. ביום xxx פנה המשיב 2 במכתב למפקדיו במסגרתו הלין על התנהגותה של המערערת לאורך תקופת עבודתם המשותפת, וציין כי היא מבצעת את הדרישות של תפקידה אך אינה מקבלת מרות ו"אין אצלה בלקסיקון את הכבוד ההדדי בינה לבין עמיתה" (תוך מתן דוגמאות). עוד ציין כי היא מתלוננת פעם אחר פעם בצירוף "איומים שהיא תפנה הלאה". לדבריו ביקש כבר לאחר שובה מחופשת הלידה שלא להחזירה לתפקיד שתחת פיקודו, כאשר "אותם טענות, תירוצים וסממני התנהגות" ממשיכים גם לאחר שובה ואף באופן חריף יותר ואין זה נכון כי היא מופלית לרעה בשיבוץ המשמרות, נהפוך הוא. לאור זאת - כך סיים את מכתבו - הגיעו "מים עד נפש ולא יכולתי יותר להמשיך ולעבוד איתה וביקשתי מסגל הפיקוד למצוא לה מקום אחר". גם בתצהירו אישר המשיב 2 כי לאחר שנודע לו על תלונת המערערת נגדו, "אמרתי למפקדיי כי במצב כזה אני והתובעת לא יכולים יותר לעבוד יחדיו".

14. ביום xxx רואיינה המערערת לבקשתה על ידי סממ"ר נגב, נצ"מ xxx xxx, ופירטה בפניו כי התלוננה נגד המשיב 2 וכי היא עוברת "מסכת של התעללות", כאשר נוכח מצבה האישי (בתה שנולדה ביום xxx סבלה אותה עת מבעיית התפתחות) אין באפשרותה לעבור לשיטור העירוני והיא תולה את החלטת המעבר בתלונה שהגישה. לאור זאת ביקשה להישאר בתפקידה (מב"ס). בסיכום הראיון צוין כי תוכל להגיש



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

מועמדות למכרזים "במערך האג"מ בכלל וכן לתפקידי מב"ס במרחב במידה ויתפנו", וכן הומלץ "להתחשב בתנאי עבודתה בתחנה ככל שניתן...". ימים ספורים לאחר מכן, ביום xxx, יצאה המערערת לחופשת מחלה (בין היתר, אך לא רק, בשל מצבה הנפשי) בה שהתה עד לחודש xxx 2015. לאור זאת, המעבר השני לא התממש בפועל.

15. ביום xxx, ובעקבות המלצתו של הרופא המשטירתי אליו פנתה בתקופת מחלתה, הגישה המערערת תלונה כנגד המשיב 1 בגין שני אירועי ההטרדה המינית שתוארו לעיל. עוד באותו יום נחקר המשיב 1 במח"ש, "בחשד לכך שניהל קשרים אסורים על רקע אינטימי עם פקודות שלו (ובכלל זה התובעת)" (ציטוט מתוך תצהירו של סנ"צ xxx מטעם המשטרה). בסיום החקירה הורחק מכל תחנת משטרה למשך 14 יום, בהמשך הוצא לחופשה כפויה ולאחר כשנה הוחלט על פיטוריו על רקע הצטברות התלונות בעניינו. ההחלטה בקשר לכך התקבלה על ידי השר לביטחון פנים ביום xxx.16, והמשיב 1 סיים את שירותו ביום xxx.16.

16. ביום xxx חזרה המערערת מחופשת המחלה, ובהתאם זומנה לראיון בפני קצין אמ"ש (משאבי אנוש) מחוזי לצורך שיבוצה מחדש. במהלך הריאיון, בו השתתפו גם הרופא המחוזי ורופאה נוספת, נעשה מאמץ לבדוק מול המערערת את רצונותיה ובהתאם לבקשתה הוחלט לשבצה כמב"ס ב[תחנה ב'] במעמד של סיפוח, לתקופה של שלושה חודשים (להלן: **המעבר השלישי**). הבחירה ב[תחנה ב'] נעשתה בהתאם לבחירת המערערת ובהתחשב גם במקום מגוריה והעדפתה שלא להשתבץ בשדרות בשל עבודתו של בעלה. המשטרה הבהירה כי לאחר התייעצות עם יועצת המפכ"ל לענייני נשים (להלן: **יוה"ל"ן**) לא הועלתה בפניה האפשרות לחזור ל[תחנה א'], נוכח תלונתה כנגד המשיב 1, ועל מנת למנוע זיקה בינה לבין שוטרים מ[תחנה א'] אשר ייתכן וקשורים לאירוע.

בפועל לא שובצה המערערת כמב"ס ב[תחנה ב'] אלא במשרד המב"ס, לעבודה תחת רכז המתנדבים. לטענתה, נותרה בתפקיד זה ללא תקן גם לאחר חלוף שלושת החודשים, כאשר "טולטלה כחפץ בין שלושה מפקדים" ונמנעה ממנה האפשרות לגשת למכרזים, על אף שחזרה ופנתה לדבריה בבקשה להיות מוצבת בתפקיד עם תקן קבוע. מצד המשטרה הוגשו מסמכים המלמדים על חוות דעת שליליות שקיבלה המערערת בתקופה זו, וטענות להיותה מניפולטיבית, לניבולי פה ולהפניה חוזרת ונשנית "לעורכי הדין שלה".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

17. ביום xxx או בסמוך לכך נערך למערערת ככל הנראה ראיון נוסף עם קצין אמ"ש מחוזי לצורך בחינת שיבוצה (סעיף 53 לכתב ההגנה; סעיף 69 לתצהיר המערערת). מטעמים שלא הובררו, המשטרה הסתפקה באזכורו של ראיון זה בכתב הגנתה, והשמיטה אותו לחלוטין מתצהירה וסיכומיה (לרבות בפנינו, על אף שכללו פירוט מדוקדק ומתוארך של השתלשלות העסקתה של המערערת במשטרה). בהתאם לכתב ההגנה, במהלך ראיון זה סירבה המערערת לחזור ל[תחנה א'] או לעבור לתחנת שדרות, וכן נבחנה אפשרות שיבוצה בצוות סיור מודיעין ובתפקידי הערכה, אך לא ניתן לה אישור מתאים לתפקידים אלה מיחידת ביטחון המידע. עוד הובהר במהלך אותו ראיון כי המערערת בהיריון, ובסיכומו של דבר הוחלט להשאירה באותו תפקיד ב[תחנה ב'].
18. ביום xxx ילדה המערערת ויצאה לחופשת לידה. לא הוברר מתי שבה לעבודה מחופשה זו, וכפי שניתן להבין - חזרה לאחריה לאותו תפקיד, ובאותו מעמד, ב[תחנה ב']. המשטרה ציינה כי במהלך חופשת הלידה התמודדה המערערת על תפקיד מינהלי אחד - מזכירה בחטיבת התביעות - ולא התקבלה אליו. בסמוך ליציאתה לחופשת הלידה הגישה המערערת את תביעתה לבית הדין האזורי.
19. ביום xxx נרשמה למערערת "הערת מפקד" בתיקה האישי בגין טענות להתנהלות שאינה הולמת (ועניינה בין היתר התבטאויות בנושאים מיניים), לאחר שנפתח נגדה הליך של קצין בודק. המערערת הכחישה את המיוחס לה והעלתה טענות שונות כנגד ההליך, אך הן אינן חלק מההליך שבפנינו.
20. ביום xxx הסתיים שירותה של המערערת במשטרה, לאור החלטת ועדה רפואית כי היא אינה מסוגלת להמשיך בשירות לאור מצבה הרפואי. עובדה זו אמנם צוינה בתצהיר המערערת וכן צוין כי המצב הנפשי והגופני אליו הגיעה נגרם כתוצאה של ההתנכלות וההטרדה, אך לא הובאו פרטים מדויקים על הנסיבות הקשורות בכך וכתב התביעה לא תוקן על מנת לכלול טענות הקשורות לסיום השירות (ובהתאם אין צורך להתייחס לשאלות הסמכות העניינית הכרוכות בכך). משכך, נושא זה לא היה חלק מפסק דינו של בית הדין האזורי וגם אינו חלק מההליך שלפנינו.

ההליך המשפטי ופסק דינו של בית הדין האזורי

21. ביום 24.2.16 הגישה המערערת את תביעתה נגד המשיבים לבית הדין האזורי. המערערת טענה בתביעתה כי חוותה הטרדה מינית מצד המשיב 1 במסגרת שני האירועים שתוארו לעיל, אשר הובילו גם להתנכלות כלפיה כתוצאה מתלוננתה. עוד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

טענה להתעמרות, העסקה פוגענית ויחס מתנכל ובלתי הולם מצד המשיב 2. כנגד המשטרה נטען כי היא נושאת באחריות שילוחית למעשיהם של המשיבים 1 ו-2 בהיותם עובדיה ושלוחיה. עוד נטען כי למשטרה גם "אחריות ישירה בשל ההתנהלות המתוארת לעיל, שכן לפחות חלק מן ההתנכלות וההתעמרות נעשה ע"י המשטרה עצמה ונציגיה".

המערערת עתרה לפיצוי בסך 120,000 ₪ בגין ההטרדה המינית, בסך של 50,000 ₪ מכוח חוק ההגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 (להלן: **חוק ההגנה על עובדים**), ובסך של 50,000 ₪ בגין העסקה פוגענית או עגמת נפש (רכיב תביעה נוסף, בגין לשון הרע, נמחק בישיבה המקדמית). בנוסף התבקש בית הדין ליתן צו המורה על השבת המערערת לתפקידה הקודם או לתפקיד אחר התואם את כישוריה וצרכיה (סעד שהתייתר בשל סיום שירותה של המערערת תוך כדי ההליך כפי שתואר לעיל).

22. מטעם המערערת העידו היא עצמה ובן זוגה. המשיב 1 העיד לעצמו וכן זומנו לעדות מטעמו רפ"ק xxx xxx ורפ"ק xxx xxx. מטעם המשטרה העידו המשיב 2; רפ"ק xxx xxx, אשר שירת כקצין אג"מ ב[תחנה א'] בתקופה הרלוונטית; רס"ב xxx xxx, אשר שירת כמב"ס שכונת נאות לון ובהמשך כמב"ס רמות; רס"ב xxx xxx, מב"ס ביחידת התנועה באגף בו עבדה המערערת; וסני"צ xxx xxx, קצין אגף משאבי אנוש מחוז דרום.

23. בית הדין האזורי, בפסק דין מנומק ומפורט שניתן לאחר ששה דיוני הוכחות, דן תחילה בתביעת המערערת לפיצוי בגין הטרדה מינית על ידי המשיב 1, ובסוגיית אחריות המשטרה למעשיו. לאחר מכן נדונה טענת המערערת לפגיעה מכוח חוק ההגנה על עובדים, ולבסוף הטענה להתנכלות והתעמרות תעסוקתית. להלן נפרט את עיקרי קביעותיו בכל אחד מהנושאים.

תביעת המערערת לפיצוי בגין הטרדה מינית

24. בית הדין קבע כי גרסתה של המערערת באשר לאירוע הראשון נתמכת בגרסאותיהם של המשיב 1 ושל שני שוטרים נוספים (xxx ז"ל ורס"ב xxx) בעת חקירתם במח"ש, וכן בעדותו של רס"ב xxx בבית הדין. משכך, נקבע כי האירוע הראשון אכן אירע כפי שתואר ברקע העובדתי לעיל. עוד נקבע כי האירוע מהווה הטרדה מינית, שכן מדובר בביטוי מיני מבזה ומשפיל אשר רמס את כבודה של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

המערערת. אשר לטענה כי הייתה זו התבטאות בבדיחות הדעת, ציין בית הדין כי אמירה כפי זו שנאמרה, "בהיותה האישה היחידה באותה הפגישה, ובנוכחות גברים רבים, היא היפוכה של התנהגות מכבדת", מבלי שהמערערת אמורה הייתה להראות כי אינה מעוניינת בכך. אף לא נדרש להוכיח התייחסויות חוזרות, שכן ההתבטאות נופלת לגדרו של סעיף 3(א)(5) לחוק העוסק ב"התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו...".

25. אשר לאירוע השני, נקבע כי המשיב 1 הודה במשלוח המסרון במסגרת עימות שנערך בינו לבין המערערת במח"ש. משכך נקבע כי האירוע השני התרחש אף הוא וכי מדובר בפניה סקסיסטית למערערת תוך הצגתה כאובייקט מיני, ודאי כאשר בינה לבין המשיב 1 התקיימו יחסי מרות. בית הדין ציין כי אמנם גם למערערת "היה חלק בשיח המיני, הבוטה והלא מכבד במקום העבודה", אך "לא ניתן להתעלם מכך שהנתבע 1 היה מפקד תחנה ואילו התובעת הייתה שוטרת מן המניין... לאמירות בעלות אופי סקסיסטי מצד מפקד בכיר כלפי שוטרת, במערכת של יחסי מרות, אין מקום במסגרת מקום העבודה בכלל, ובשורות המשטרה בפרט".

26. לסיכום, נקבע כי כל אחד משני האירועים היווה הטרדה מינית כהגדרת המונח בסעיף 3(א)(5) לחוק למניעת הטרדה מינית. בית הדין הדגיש כי אין רלוונטיות לעיתוי הגשת התלונה, וכבר נקבע כי כבישת עדות של נפגעת עבירת מין אינה נזקפת לחובת המתלוננת. בקביעת סכום הפיצוי (שנתבע במסלול של פיצויים ללא הוכחת נזק), הביא בית הדין האזורי בחשבון את טיבם של מעשי ההטרדה המינית, את תכיפותם על פני פרק הזמן שבו התרחשו, וכן את העובדה שההתבטאויות והמעשים נעשו תוך קיום יחסי מרות. עוד צוין, כי אירוע ההטרדה הראשון חמור מאירוע ההטרדה השני, שעה שנעשה בפרהסיה, בנוכחות שוטרים שחלקם היו מפקדיה של המערערת, וכאשר המערערת הייתה כאמור האישה היחידה באותה פגישה. משכך, חויב המשיב 1 לשלם למערערת פיצוי ללא הוכחת נזק בסך כולל של 40,000 ₪ (25,000 ₪ בגין האירוע הראשון ו-15,000 ₪ בגין האירוע השני). משלא הוגש ערעור על גובה הפיצוי שנפסק, סוגיה זו אינה עומדת לדיון לפנינו.

אחריות המשטרה

27. בית הדין הבהיר כי מעסיק חייב לדאוג לעובדיו לסביבת עבודה נקייה מהטרדות מיניות, וכי החובות מכוח החוק ומכוח התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: **התקנות**) חלות גם על המדינה (והמשטרה) מכוח סעיף 11 לחוק. עוד ציין כי בהתאם לפסיקה (ע"ע (ארצי) 1567/04 **עיריית ירושלים**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

- פלונית א' (3.7.06); להלן: עניין עיריית ירושלים; ע"ע (ארצי) 51504-01-14 אלמונית - פלוני (8.9.15); להלן: עניין פלונית 2015), "מעסיק שמילא את חובותיו לפי החוק והתקנות לא יחוב באחריות למעשי הטרדה מינית שבוצעו בעסקו". בית הדין הוסיף וקבע כי המשטרה קיימה את חובותיה בכך שמינתה ממונה לפי החוק למניעת הטרדה מינית, פרסמה תקנון והביאה אותו לידיעת העובדים (יצוין עם זאת כי בית הדין לא הפנה לראיות עליהן התבססה קביעה זו). עוד פירט כי תלונתה של המערערת נגד המשיב 1 טופלה כך שבסיום חקירתו במח"ש הורחק הוא מכל תחנת משטרה למשך 14 ימים ובהמשך הוצא לחופשה כפויה ופוטר. משהמערערת לא הגישה את תלונתה טרם לכן, "אין מקום לטענותיה מדוע לא פעלה הנתבעת 3 כנגד הנתבע 1". גם הטענה לקיומו של קשר בין תלונת המערערת כנגד המשיב 1 לבין העברתה מתפקידה, נדחתה (כפי שיפורט להלן). משכך, נדחתה התביעה כנגד המשטרה בכל הנוגע למעשי הטרדה המינית.

טענת המערערת לפגיעה מכוח חוק ההגנה על עובדים

28. המערערת טענה בבית הדין האזורי כי העברתה מתפקידה מהווה פגיעה בענייני עבודה בניגוד לחוק ההגנה על עובדים. הערעור אמנם אינו מתייחס לחוק ההגנה על עובדים, אך במסגרתו מייחסת המערערת את העברתה מתפקידה להתעמרות לה היא טוענת וכן לתלונה שהגישה כנגד המשיב 1 בגין הטרדה מינית. לכן, קיימת חשיבות להבאת קביעותיו של בית הדין האזורי בעילה זו.

29. בית הדין האזורי קבע כי לא מתקיימים התנאים הקבועים בסעיף 3א לחוק ההגנה על עובדים, אשר בהתקיימם יועבר נטל ההוכחה אל המעסיקה להוכיח כי לא פעלה בניגוד לסעיף 2א לחוק. זאת, מכיוון שתביעת המערערת הוגשה לבית הדין ביום xxx.16, לאחר שחלפה יותר משנה ממועדי הגשת התלונות. היות שתנאי סעיף 3א לחוק הם תנאים מצטברים, די באמור כדי להגיע למסקנה שאין להעביר את הנטל לכתפי המשטרה.

30. עוד נקבע, כי גם אם הנטל היה מועבר, הרי שהוכח כי לא קיים קשר בין תלונת המערערת נגד המשיבים 1 ו-2 לבין העברתה מתפקיד מב"ס. מסיכום הריאיון מיום xxx ועדויותיהם של המשיב 2, סני"צ xxx וגם המערערת עצמה שוכנע בית הדין כי מעבר התפקיד הראשון (בסיומו נותרה המערערת בתפקיד מב"ס, אם כי של שכונה אחרת) בוצע במסגרת מהלך של רוטציה בין בעלי תפקידים זהים, מבלי שהמערערת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

העלתה טענה כנגד כך בזמן אמת וכאשר גרסת המשיב 2 לפיה כלל לא ידע באותו מועד על תלונתה נגדו לא נסתרה.

31. בית הדין הוסיף כי ההחלטה בדבר המעבר השני לשיטור העירוני מחודש ינואר 2015 בוצעה על פי החלטת ממ"ר נגב, תנ"צ xxx מחודש דצמבר 2014, לשבץ קצינים בלבד בתפקידי מבי"ס (להלן: **החלטת הממ"ר**). בית הדין שוכנע כי ההחלטה התקבלה ללא קשר למערכת היחסים בין המערערת לבין המשיבים 1 ו-2, שלא על פי החלטתם, ובטרם הגישה המערערת את התלונה נגד המשיב 1 בנוגע להטרדה מינית. החלטת הממ"ר אף הוחלה לא רק על המערערת, אלא גם לגבי שוטרים אחרים. כך למשל, גם רס"ב xxx, אשר שימש כמב"ס רמות, הועבר מתקן מבי"ס על מנת לאפשר הצבה תקנית של קצין, והמשיך למלא את התפקיד בתקן של משי"ק. מכך הסיק בית הדין שלא דובר בהחלטה שבה היו מעורבים המשיב 1 או המשיב 2.

32. בית הדין הוסיף כי סמוך לאחר הריאיון עם סממ"ר נגב בו נמסרה לה הודעת המעבר כהודעה סופית יצאה המערערת לחופשת מחלה ארוכה. עם שובה, ביום xxx.15, לא הוחזרה ל[תחנה א'] נוכח הרצון למנוע זיקה בינה לבין שוטרים מהתחנה שהיה חשש כי הם קשורים לאירוע, ובהתאם לבקשתה שובצה ב[תחנה ב']. השתלשלות האירועים על ציר הזמן מלמדת אם כך, לשיטת בית הדין, כי אין קשר סיבתי בין התלונות שהגישה המערערת נגד המשיבים 1 ו-2 לבין פגיעה בתנאי עבודתה ובפרט העברתה מתפקידה כמב"ס.

טענות המערערת להתעמרות בעבודה

33. המערערת העידה כי במשך שלוש שנים, מתחילת דרכו של המשיב 2 כממונה עליה, הפגין כלפיה יחס לא ראוי אשר כלל עלבונות, השפלות, הרמות קול בפומבי והתנהגות כוחנית. שיאה של התנהלותו כלפיה היה בתקרית השדכן. כשלושה ימים לאחר התקרית, כתב המשיב 2 הערכה שלילית עליה, בניגוד להערכות הטובות שקיבלה לפי הנטען לאורך כל שירותה. המשיב 2 המליץ להאריך את שירותה של המערערת בלא יותר משנה אחת, למרות שנהוג היה להמליץ על הארכה בת חמש שנים (כפי שנעשה בפועל לאחר התערבותם של גורמים נוספים). כחודש לאחר התקרית התלוננה המערערת בעניין זה, וכיומיים לאחר מכן השתלח המשיב 2 במערערת במהלך ישיבה תוך שציין כי "לבכות לxxx [רפ"ק xxx] לא יעזור", ואף אמר שאין לה זכות לדבר.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

34. עוד העידה המערערת כי במקרה אחר, כאשר שהתה בחופשה, דרש ממנה המשיב 2 לארגן צוות מתנדבים ליום למחרת. המערערת השיבה כי תנסה לעשות כן אך הבהירה כי לא תוכל להתחייב לעשות זאת בשל ההתראה הקצרה. המשיב 2 השתלח במערערת בצעקות ובאיומים והבהיר לה שאם לא יעלה בידה לארגן את הצוות היא תיאלץ להתייצב בעצמה למחרת, על אף שמדובר ביום שישי שהוא יום פגרה עבורה. במקרה נוסף, במהלך ישיבה שהתקיימה בזמן שהמערערת שהתה בחופשת לידה, הודיע המשיב 2 לנוכחים כי המערערת לא תחזור לתפקידה. בנוסף פגע בה לטענתה המשיב 2 בשיבוצה למשמרות תוך הפלייתה לרעה לעומת שוטרים אחרים.
35. בית הדין האזורי דחה את טענות המערערת. לגבי תקרית השדכן, נקבע כי אין חולק שהתרחשה, אך המשיב 2 הדגיש כי לא התכוון לזרוק את השדכן על המערערת, וכי התנצל בפניה על המקרה. בשל עונש הנזיפה שקיבל שמו לא עלה בדיונים לגבי קידום קצינים, והוא לא עלה בדרגה מאז. אין לזלזל בתקרית זו אולם מדובר באירוע חד פעמי, אשר המשיב 2 הועמד לדין משמעתי בגינו. מעבר לכך, המערערת לא הוכיחה התנהגות שיטתית של המשיבים 1 ו-2 שיצרה סביבת עבודה עוינת, וכאמור אף לא נמצא קשר סיבתי בין הגשת תלונותיה לבין העברתה מתפקידה.
36. בית הדין הוסיף כי מהעדויות שנמסרו בפני הקצין הבודק עלה כי המשיב 2 אמנם לא תמיד דיבר יפה לפקודיו ולעתים הטיל על הצוות משימות בצורה של צעקות, אולם לא מדובר בהתנהגות שיטתית. בית הדין הוסיף וציטט מתוך העדויות שנמסרו בפני הקצין הבודק במסגרתן הפנו השוטרים אצבע מאשימה כלפי המערערת דווקא, בטענה בין היתר כי היא "בעייתית" ו"מתלהמת". עולה לפיכך כי המערערת עבדה בסביבת עבודה מתוחה אשר הביאה לעתים להרמת קול ולאמירות שנאמרו כלפיה על ידי המשיב 2, אולם גם התנהגות המערערת "הייתה בעייתית (בלשון המעטה)".
- המערערת אף אישרה כי "רציתי להישאר בתפקיד שלי... עבדתי עליו קשה, בניתי בסיס". לשיטת בית הדין, רצונה להמשיך ולעבוד תחת המשיב 2 מלמד על חולשת טענת ההתנכלות.
37. בית הדין קבע עוד כי המערערת לא הציגה כל ראיה התומכת בטענתה לגבי התנכלות בשיבוץ למשמרות. ממכתבו של המשיב 2 לממונים עליו מיום xxx עולה כי המערערת קיבלה העדפה ביחס למשמרות תגבור ומשמרות לילה בשל היותה אם. מתצהירו של המשיב 2 עולה כי לפי דוחות הנוכחות של המערערת משנת 2014, המערערת לא עבדה בשבתות, מדי פעם ביצעה משמרות בוקר בימי שישי, ובאמצע



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

השבוע עבדה מדי פעם במשמרת צהריים. דוחות הנוכחות הוצגו למערערת במהלך חקירתה הנגדית אולם היא לא הצליחה לסתור אותם. בית הדין הוסיף כי בניגוד לטענת המערערת לפיה אף אחד במשטרה לא היה קשוב לה, מעיון בראיון שנערך למערערת על ידי נצי"מ xxx ביום xxx עולה כי מדובר בשיחה ארוכה עם מפקד בכיר. במסגרת הריאיון, נצי"מ xxx היה קשוב לטענות המערערת ולתלונותיה, התייחס לטענות נגדה וכן הזכיר את התפקידים שהוצעו לה ושבחרה שלא לקבלם. לאור כל זאת טענות המערערת להתנכלות נדחו במלואן.

38. לנוכח כלל האמור, נקבע כי המשיב 1 ישלם למערערת פיצוי בסך 40,000 ₪, וכן הוצאות משפט בסך 10,000 ₪. התביעה נגד המשיבים 2 ו-3 נדחתה, והמערערת חויבה בהוצאותיהם בסך של 5,000 ₪.

טענות הצדדים בערעור

39. הערעור סב על אחריות המשטרה למעשי ההטרדה המינית של המשיב 1, ועל טענת ההתעמרות. נוכח ההשקה בין הטענות, להלן יוצגו במאוחד טענות הצדדים ביחס לשתי העילות.

40. **המערערת** טוענת כי המשיב 2 התנכל לה במשך שלוש השנים בהן שירתה תחת פיקודו, ופעולותיו עולות כהתעמרות בעבודה. כך למשל, המשיב 2 הגיש חוות דעת שקריות על תפקודה; זרק לעברה שדכן; דרש ממנה לארגן צוות מתנדבים כאשר שהתה בחופשה, וכאשר הסבירה כי ייתכן שלא תספיק השתלח בה בצעקות ובאיומים; הודיע לעובדי התחנה כי בסיום חופשת הלידה המערערת לא תחזור למשרד; הטיח במערערת במהלך ישיבת עבודה כי "לבכות לxxx לא יעזור", ושתסתום את הפה; וכן ניסה לקפח את המערערת על ידי הצבתה במשמרות שבהן לא יכולה הייתה לעבוד כאם. קביעת בית הדין האזורי כי תקרית השדכן הייתה אירוע בודד מתעלמת מההתנהלות הקלוקלת לפני ואחרי אותה תקרית. המערערת סבורה כי כל אחד מהאירועים שפורטו לעיל מבסס התעמרות, קל וחומר אם מסתכלים על האירועים כמצבור, וכי שגה בית הדין האזורי כשייחס משקל להתנהגותה הנטענת בקביעתו כי התנהגות המשיב 2 איננה התנכלות שיטתית. קביעת בית הדין האזורי לפיה "גם התנהגות התובעת הייתה בעייתית" וכי "גם לתובעת היה חלק בשיח המיני, הבוטה והלא מכבד במקום העבודה" אינן רלוונטיות - התנהגותה הנטענת אינה מצדיקה השלכת שדכן לעברה, הפצת חוות דעת שקריות או צעקות וקללות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

41. המערערת מוסיפה כי ברי שמתקיים קשר סיבתי בין תלונתה כנגד המשיב 2 לבין העברתה מתפקיד מב"ס המהווה "הורדה בדרגה", שהרי ההחלטה להעבירה לשיטור העירוני חרף התנגדותה התקבלה לאחר שהמשיב 2 כבר ידע על הגשת התלונה נגדו ולאחר שהבהיר במפורש כי אינה יכולה להישאר בתפקיד כתוצאה מכך. הדבר אף אירע חודש וחצי בלבד לאחר מעבר התפקיד הראשון.

העברתה מתפקיד המב"ס מהווה לשיטתה חלק בלתי נפרד מההתעמרות, ולא הוצגה כל ראיה בכתב התומכת בכך שקיימת כביכול החלטה של ממ"ר נגב, בעקבותיה נדרש להעבירה. רס"ב xxx אמנם הועבר אף הוא מתפקידו במקביל להעברתה מתפקידה, אלא שהוא שב לתפקידו בניגוד למערערת, למרות שאינו קצין. באותה עת הייתה בתה תינוקת שסבלה מבעיות התפתחות, והעברתה לתפקיד הכולל משמרות ארוכות ולילות הייתה בלתי אפשרית עבורה. הליך המעבר אף נעשה ללא שימוע וללא בחינת חלופות אחרות. בסיכומו של דבר המשיב 2 נותר בתפקידו למרות שנמצא אשם בתקרית השדכן, בעוד שהמערערת נאלצה לעבור תפקיד, ולבסוף פוטרה בטענת אי התאמה רפואית לאחר הגשת תלונותיה, אשר נמצאו מוצדקות.

42. לעניין אחריות המשטרה בעילת ההטרדה המינית, סבורה המערערת כי המשטרה לא קיימה את חובותיה מכוח החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. לא די בעצם פרסומו של תקנון ומשעה שהתנהלות המשיב 1 במסגרת אירוע ההטרדה המינית הראשון הייתה ידועה, למצער, לכל הנוכחים בישיבה - היה על המשטרה להעביר את המקרה לבירור האחראית, בהתאם לתקנה 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית. בנוסף ובין היתר, המשטרה כשלה כאשר אפשרה למשיב 1, אשר הטריד את המערערת מינית, להיות הגורם שאליו המערערת הגישה את תלונתה נגד המשיב 2, וכן התאפשרה סביבת עבודה עוינת כלפיה ב[תחנה ב'], כאשר שוטרי התחנה נהגו לקרוא לה באות הראשונה של שמה הפרטי, כבדיחה על כך שהתלוננה על הטרדה מינית.

עוד נטען בהקשר זה כי מעדותו של רפ"ק xxx עלה כי אין זו הפעם הראשונה שבה הוגשו תלונות בגין הטרדה מינית על המשיב 1; המשטרה בחרה לגבות את המשיב 1 ולהותירו במשטרה, כאשר רק התערבות השר לביטחון הפנים שמה סוף לשירותו; ולא ניתן לנתק את המקרה של המערערת מהתרבות הארגונית הקלוקלת במשטרה אשר באה לידי ביטוי במהלך אותה תקופה במה שכונה "פרשת הניצבים" - סדרת אירועים במשטרה החל מאוקטובר 2013 ועד פברואר 2015 במהלכה סיימו את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

תפקידם במשטרה שבעה ניצבים, רובם בשל טענות להטרדה מינית ועבירות מין נוספות.

43. בהשלמת הטיעון מטעמה (בהמשך לדיון בפני המותב והשאלות שהועלו במסגרתו), הוסיפה המערערת כי אזכור פרשת הניצבים אינו טענת אווירה בלבד, אלא מלמד שאירועים של הטרדות מיניות הפכו לדבר שבשגרה במשטרה. בהקשר זה הציגה המערערת נתונים מתוך פרוטוקול הוועדה לביטחון פנים של הכנסת מיום 13.6.22 לפיהם בשנת 2021 התקבלו במחלקה לחקירות שוטרים 149 תלונות על הטרדות מיניות ופוטרו בגין כך 44 שוטרים במהלך השנים 2017-2020. כפי שנקבע בע"ע (ארצי) 64261-10-18 פלונית - חברה אלמונית (7.1.20); להלן: עניין פלונית (2020), וב-ע"ע (ארצי) 39841-11-20 פלונית - אלמוני (11.7.21); להלן: עניין מייקס-פלייס), מעצם הזיקה לסיכון קונקרטי להתרחשות מעשה הטרדה מינית היה על המשטרה לנקוט "אמצעי מנע קונקרטיים נוספים" ולא רק "אמצעים סבירים בנסיבות העניין", אך היא לא מילאה אף אחר חובתה לנקוט אמצעים סבירים. במסגרת זו לא ננקטו על ידה אמצעי מנע לפני מעשי ההטרדה ולא לאחריהם. גם הטיפול לאחר הגשת התלונה לקה בחסר לאור מעברי התפקיד והיחס המחפיר כלפי המערערת. המשטרה אף לא נקטה באמצעים למניעת הישנותם של מעשי ההטרדה המינית לאחר שנודע לה עליהם.

44. **המשיב 1** (שהוא למעשה משיב פורמאלי) מדגיש כי הגורמים הרלוונטיים במשטרה לא היו ערים לטענותיה של המערערת בנוגע להטרדה מינית עד להגשת תלונתה נגדו, וכי זו הוגשה במהלך קר ומחושב רק לאחר שהוחלט להעבירה מתפקידה. ביחס לטענת ההתעמרות בעבודה, טוען המשיב 1 כי תלונת המערערת על המשיב 2 הועברה לטיפול מח"ש וטופלה כנדרש; אין ממש בטענת המערערת להתעמרות מצד המשיב 2 ולא בכדי התעקשה להמשיך ולשרת תחת פיקודו; גם הוא עצמו לא התנכל למערערת; לא קיים קשר סיבתי בין התלונות שהגישה המערערת לבין מעברי התפקיד; המערערת לא התנגדה בזמן אמת למעברי התפקיד; ההחלטה לגבי המעבר לשיטור העירוני התקבלה נוכח החלטת הייעוץ המשפטי להפריד את המערערת מהמשיב 2, ולנוכח החלטת הממ"ר; המערערת לא הצליחה לסתור את עדויותיהם של המשיב 1 ורפ"ק xxx בנוגע להחלטת הממ"ר; והיה מקום לתת משקל רב יותר להתנהגותה הבעייתית ותפקודה הלקוי של המערערת, כאשר העלתה את מכלול טענותיה "על פי תכנית אסטרטגית מובנית" שחלק ממנה (כפי שהוכח לטענתו בבית הדין) היה גם חופשת מחלה ופרישה מהשירות על סעיף נפשי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

45. **המשטרה** טענה, בשמה ובשם המשיב 2, כי לא הייתה כל התעמרות בעבודה וכי לא נפל כל פגם בהעברתה של המערערת לתפקידים השונים. במאמר מוסגר נעיר כי בהתחשב בכך שטענות ההתעמרות נוגעות בין היתר לשיבוציה של המערערת בתפקיד, נשאלה ב"כ המשטרה בדבר סמכותו העניינית של בית דין זה לדון בכך והשיבה כי המשטרה בחרה שלא לכפור בסמכות, בין היתר בהתחשב בכך שלא התבקש סעד העותר לשיבוץ בפועל בתפקיד זה או אחר. לגופו של עניין, המשטרה סוקרת בסיכומיה תלונות שהוגשו נגד המערערת בתפקיד הקודם אותו מילאה טרם תחילת עבודתה כמב"ס, ומציינת כי באופן דומה בראיון חתך מחודש יוני 2013 - בו ציין בפניה המשיב 2 כי אינה עומדת ביעדים - טענה כי היא רואה זאת כהתנכלות, אך מבלי לנמק זאת או לתמוך זאת באסמכתא כלשהי ואף מבלי לחזור על הטענה בראיון עם המשיב 1. בהמשך לכך, למרות טענותיה להתנכלות, ביקשה לחזור לתפקידה תחת המשיב 2 לאחר שובה מחופשת הלידה, ולא הוכיחה כלל את טענתה כי הצהיר כביכול במהלך חופשתה כי לא תשוב אליו.

המשטרה מוסיפה כי בחקירתה הנגדית לא סיפקה המערערת כל הסבר לכך שלא העלתה את טענותיה בזמן אמת, מלבד אמירתה כי **"הבנתי שכנראה אין לי לאיפה ללכת..."**.

46. המשטרה סבורה כי כל מעברי התפקידים נעשו בסמכות ומתוך שיקולים ארגוניים ענייניים: המעבר הראשון עניינו הצרחה בין שני שוטרים שביצעו תפקיד זהה במקומות שונים, לפני שהמשיב 2 ידע על התלונה נגדו וכאשר המערערת כלל לא הלינה על כך בזמן אמת; החלטת המעבר לשיטור העירוני נבעה מהחלטת הממ"ר אשר התקבלה בחודש דצמבר 2014 ויושמה באופן רוחבי גם בעניינו של רס"ב xxx, טרם הגשת התלונה על הטרדה מינית וללא מעורבות של המשיבים 1 ו-2; והמעבר ל[תחנה ב'] בוצע על פי בחירת המערערת, בידועה כי אין תקן לתפקיד מב"ס בתחנה זו (ומשכך הועברה בדרך של סיפוח) וכאשר ציינה בראיון הקליטה לתחנה כי אינה מבקשת לקחת את התפקיד ממי שכבר מאייש אותו.

47. המשטרה אישרה בסיכומיה כי המשיב 2 ביקש במכתבו למפקדיו מיום xxx להעביר את המערערת מתפקידה, אך עשה זאת בשל האווירה העכורה שהיא השרתה, כפי שהוכח בעדויות מטעם המשטרה. במהלך הדיון בפנינו נשאלה ב"כ המשטרה על הרישום המפורש בחלק מהמסמכים לפיו העברת המערערת לשיטור העירוני נבעה גם מהתלונה שהגישה כנגד המשיב 2, והשיבה כי **"כאשר מוגשת תלונה ומבקשים לעשות הפרדה כדי למנוע את הקושי של המתלונן... במערכת יחסים כה קרובה,**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

לדעתנו זה מתבקש" (עמ' 9 לפרוטוקול) וכי "הייתה חו"ד משפטית שצריך לעשות לה הפרדה ואז נזכרו שיש החלטה מרחבית, זה כנראה התרחש בו זמנית" (שם). כאשר נשאלה אם אין חובה לוודא כי התפקיד החדש אליו מועברת המתלוננת הוא שווה ערך, השיבה כי המערערת לא נפגעה בשכר ובתנאים, וההיבטים האחרים נפגעו כפועל יוצא מההחלטה המרחבית שהתקבלה במקביל שכן "איך אפשר להעביר אותה לתפקיד זהה אם היא לא יכולה לבצע את אותו תפקיד בגלל שהיא לא קצינה?".

48. המשטרה מוסיפה וטוענת כי לא הוכח שכשלה בהבטחת סביבת עבודה הולמת, ויש לאבחן את ענייננו מפסק הדין בעניין **חקמון** (ע"ע (ארצי) 21934-02-21 **יצחק חקמון - מדינת ישראל** (6.9.22)). הוכח כי משנודע למשטרה על תקרית השדכן היא טיפלה בה באופן מיידי. האירוע נחקר על ידי קצין בודק, המשיב 2 הורשע בדין משמעתי והוטל עליו עונש של נזיפה. בעקבות זאת לא עלה שמו של המשיב 2 בדיונים של קידום קצינים ונכון למועד מתן פסק דינו של בית הדין האזורי הוא לא עלה בדרגה. ממילא, אירוע חד פעמי אינו מהווה התעמרות בעבודה ונדרשת התנהגות חוזרת ונשנית במסה קריטית ומצטברת אשר חורגת בעוצמתה מהנורמות המקובלות. לא הוכחה טענת המערערת בדבר משמרות שישי ושבת אליהן שובצה. המערערת שובצה למשמרות בודדות בסופי שבוע וניתנה לה בכך העדפה על פני שוטרים אחרים. המערערת נמנעה מלחקור את עדי התביעה ומלהביא עדים מטעמה בעניין זה. הוכח כי ההחלטות בעניינה של המערערת התקבלו באופן ענייני וכחלק מהפררוגטיבה הניהולית.

49. המשטרה טוענת עוד כי אין להטיל עליה אחריות שילוחית בגין מעשי המשיב 1, שבוצעו על ידו כאדם פרטי (גם אם במסגרת העבודה) ושלא מטעמה, על דעתה או בידיעתה. ממילא, נקבע בחוק למניעת הטרדה מינית (סעיף 7(ג)) כי רק מעסיק שלא מילא אחר חובותיו מכוח החוק יהא אחראי לעוולה אזרחית, כאשר היא עצמה מילאה אחר כל החובות שמטילים החוק והתקנות: פורסם תקנון למניעת הטרדה מינית, קיימת פקודת מטה ארצי 06.02.20 בנושא "איסור הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות במשטרה, מניעה ודרכי טיפול" (להלן: **פקודת מטא"ר**), מונתה יוה"ל"ן ויחידת היוה"ל"ן ליוותה את המערערת באופן אישי. יצוין עם זאת כבר כעת כי דברים אלה נכתבו בסיכומי המשטרה ללא הפניה לאסמכתא כלשהי (ראו סעיף 79 לסיכומים בפנינו וסעיף 64 לסיכומים בבית הדין האזורי), וכאשר **לא ניתן לאתר בתצהירים ובראיות שהוגשו מטעם המשטרה התייחסות כלשהי לנושא זה** (על אף



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

שהופיע בכתב ההגנה - סעיף 86). ב"כ המשטרה נשאלה על כך והשיבה כי טענת המערערת בבית הדין האזורי הייתה כללית מבלי שהועלו על ידה טענות קונקרטיות על אי קיום חובה זו או אחרת, ומשכך "עדי המשיבה 3 לא נחקרו" (עמ' 10 לפרוטוקול). עוד ציינה כי מאז מה שכונה "פרשת הניצבים", "הופקו הרבה מאוד לקחים במשטרה" (עמ' 11 לפרוטוקול).

50. המשטרה הוסיפה וטענה כי טיפלה בתלונת המערערת ביעילות ובמהירות כך שכבר ביום הגשת התלונה נחקר המשיב 1 ומיד לאחר מכן הורחק למשך 14 יום מכל תחנת משטרה. בהמשך הוצא לחופשה כפויה ולא שב לתפקידו עד לפיטוריו בחודש פברואר 2016. המערערת אף הגישה את תלונתה נגדו בעידוד רופא משטרת, ומשכך המשטרה קיימה את חובתה - הרופא גרם למערערת "להיפתח" בעניין זה ושימש זרז להגשת התלונה. מתיאור המערערת עולה כי ללא פעולותיו של הרופא לא הייתה היא מגישה תלונה.

אשר למעבר ל[תחנה ב'], נטען כי לאחר הגשת התלונה ברור היה שיש להפריד בין המערערת למשיב 1 בהתאם לפקודות הרלוונטיות, ובשים לב למכלול הנסיבות (מעמדו של הנילון כמפקד תחנה והעובדה כי ההפרדה נעשתה טרם סיום הבירור) ההחלטה על העברת המערערת היא סבירה ומידתית. ההעברה בוצעה תוך קיום שיח, ובהתאם להעדפתה של המערערת וההנחיות הרפואיות שהתקבלו בעניינה. המערערת אף לא התנגדה להעברתה בראיון שנערך לה ביום xxx ולא נקטה כל פעולה משפטית בעניין זה, כך שאין הצדקה לקבל את טענותיה כעת. המערערת היא שבחרה את ההצבה ב[תחנה ב'] על פני תחנה אחרת, ביודעה כי אין ב[תחנה ב'] תקן פנוי בתפקיד מב"ס, תוך שהיא מציינת מפורשות שאין ברצונה לתפוס תקן של שוטר אחר. המשטרה הציבה את המערערת בתפקיד לפי בחירתה על אף שהתקינה בתפקיד זה הייתה בתפוסה מלאה.

51. בהשלמת הטיעון מטעם המשטרה שהוגשה לבקשתה לאחר הדיון בפני המותב, הודגש כי המשטרה לא יכולה הייתה למנוע ממפקד התחנה לכנס את עובדיו, כינוס שהוא חלק אינטגרלי מהעבודה, ומובן כי אינה יכולה לשלוט באופן מלא במוצא פיו של כל אחד ואחת מעובדיה. בפרט, לא ניתן היה לצפות או למנוע את דבריו של המשיב 1 במסגרת שני האירועים. לכן, ענייננו שונה בתכלית מהמקרה בעניין פלונית 2020, שם נקבע כי היה בידי המעסיק למנוע את ההטרדה אם היו נקבעים הסדרי לינה ועבודה אחרים. ענייננו שונה גם מעניין מייקס-פלייס, שם נקבע כי היקף



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

החובה המוטלת על המעסיק נגזרת מהנסיבות הקונקרטיות ואופיו הספציפי של מקום העבודה.

המשטרה הדגישה כי לא ידעה על מעשי המשיב 1 עד להגשת התלונה על ידי המערערת (בדומה לנסיבות שתוארו בע"ע (ארצי) 40699-02-21 **פלוני** - **אוניברסיטת חיפה** (5.7.22); להלן: עניין **אוניברסיטת חיפה**)). נקבע שם כי נדרשת ידיעה או לכל הפחות חשד ממשי לקיומה של הטרדה מינית כדי להקים את החובה לערוך בירור כפי שמחייבות התקנות למניעת הטרדה מינית. בענייננו לא נטען וממילא לא הוכח שהיה כשל בטיפול או במניעה בקשר למשיב 1 עובר למעשי ההטרדה המינית כלפי המערערת. בנסיבות המקרה לא הייתה כל אפשרות לנקוט צעדים נוספים מעבר לצעדים שננקטו.

דיון והכרעה

52. לאחר שעיינתי בכל חומר התיק ושקלתי את טענות הצדדים, הגעתי לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בעיקרו. טעמי לכך יפורטו להלן, כאשר אפתח בדיון בשאלת אחריותה של המשטרה למעשי ההטרדה המינית שביצע המשיב 1 (וכאמור אינם עוד במחלוקת), ואמשיך לבחינת ההתעמרות.

אחריות המעסיק מכוח החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית - מסגרת נורמטיבית
53. 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, בו היא מהווה "**פרקטיקה פסולה נפוצה להנצחת נחיתות נשים בחברה**" (ע"ע (ארצי) 35999-10-21 **פלונית** - **חברה פלונית** (13.12.22); להלן: עניין **פלונית 2022**; עתירה לבג"ץ נדחתה: בג"ץ 4272/23 מיום 7.6.23; כן ראו אצל אורית קמיר, איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם? **משפטים** כ"ט 317 (1998)).

כך, הוכר 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



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

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 (וראו למשל: ע"ע (ארצי) 9834-05-16 ד"ר דורון זמיר - פלונית (22.8.18); להלן: עניין זמיר).

בהתאם הודגש כי "המאבק בהטרדה מינית אינו מאבקה הפרטי של האישה שבחירה להגיש תלונה או תביעה נגד מי שפגע בה. המאבק חייב להיות מאבק ציבורי, שישלים את התהליך שהחל עם חקיקת החוק ויביא לשינוי השיח הציבורי והמשפטי" (דו"ח מבקר המדינה משנת 2020, כפי שצוטט בעניין פלונית 2022).

54. שכיחותה וחומרתה של התופעה בעולם העבודה הובילו להטלת אחריות קונקרטיה 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).

55. בהוראות החוק והתקנות נמנים אמצעים שעל המעסיק לנקוט כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, דוגמת פרסום תקנון וביצוע הדרכות. בנוסף, נקבעו חובות שנוגעות לדרך הטיפול במקרה של הטרדה מינית. כך למשל,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

על המעסיק לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית, וכן עליו לקבוע דרך לבירור התלונה; על המעסיק לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית שידע אודותיו, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה; על המעסיק למנות אחראי על תחום ההטרדה המינית אשר יידע את המתלוננים בדבר דרכי הטיפול בתלונה ויברר תלונות ביעילות וללא דיחוי (תקנות 4-6; עניין **עיריית ירושלים**). עוד ראוי לאזכר את סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: **חוק שוויון ההזדמנויות**) אשר מעגן את האיסור החל על המעסיק לפגוע בעובד על רקע הטרדה מינית או על רקע תלונה בנושא.

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 (עניין **מייקס-פלייס**). בחינת עמידת מעסיק בחובותיו היא בחינה מהותית, המתחקה אחר כנות מאמציו למנוע את ההטרדות המיניות, לברר תלונות שהוגשו ולמנוע הישנות מקרי הטרדה מינית בתחומיו (עניין **פלונית 2022**). עוד הודגש כי אמצעי המנוע המנויים בתקנות הם "דוגמאות", במסגרת הדרישה הכללית "**לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור**" (עניין **פלונית 2020**, בסעיפים 22-23). לענייננו נוסיף כי במסגרת סעיף 11 לחוק הובהר להסרת ספק כי הוא חל גם על המדינה.

ההטרדה המינית שהוכחה וחומרתה

56. טרם שאכנס לבחינת השאלה אם מילאה המשטרה אחר חובות המעסיק מכוח החוק והתקנות במקרה זה, נראה כי יש לחזור ולפרט את ההטרדה המינית ממנה סבלה המערערת ואשר אותה הצליחה להוכיח לאחר חקירה נגדית מתישה. כפי שנקבע על ידי בית הדין האזורי ואין על כך ערעור, בישיבת העבודה הראשונה שניהל המשיב 1 - כמי שעתיד לכהן כמפקד [תחנה א'] וכממונה הבכיר על המערערת - בנוכחות 10-15 שוטרים הכפופים לו וכאשר המערערת היא האישה היחידה בחדר ושוטרת צעירה, שאל המשיב 1 את המערערת באיזה שלב של ההיריון היא נמצאת ולאחר שהשיבה כי היא בחודש החמישי - אמר בנוכחות כל משתתפי הישיבה כי הפנטזיה שלו היא "לעשות סקס עם אישה בחודש החמישי". אמירה חמורה זו, שנאמרה כאמור בישיבת כניסתו של המשיב 1 לתפקידו הבכיר ובנוכחות שאר המב"סים, לא רק הפנתה זרקור פומבי להריונה של המערערת תוך רמז אפשרי להיותו נתון שמחליש את יכולותיה כשוטרת, אלא שהיוותה התייחסות פומבית מזלזלת ומשפילה כלפי המערערת מצד מי שעתיד להיות מפקד בכיר שלה ובנוכחות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

כל חבריה לעבודה. האמירה לא רק יצרה חשש מובן אצל המערערת מפני הצעות מיניות שתופנינה אליה מהמשיב 1 אלא הביאה להחפצה והקטנה שלה מעצם ההתייחסות הישירה, הבוטה והגסה אליה כאל אובייקט מיני, להבדיל משוטרת מקצועית שיש להתייחס אליה באופן ענייני.

תוך כדי כך גם הבליט וחיידד המשיב 1 את ההבדל המגדרי בינה לבין השוטרים האחרים באופן המכוון להיותה "אזרחית סוג ב'" בתחנה מעצם היותה אישה, וסלל את הדרך לאווירה הכוללת "התבדחויות" ו"שיחות מסדרון" בנושאים מיניים (ולא בכדי הועלו טענות כנגד המערערת במסגרת ההליך וכן בפני קצין בודק על כך שהיא עצמה השתתפה לפי הנטען בשיחות מסוג זה; ייתכן וניתן להבין מדוע עשתה כן כאשר נרמז מלכתחילה על ידי בעל התפקיד הבכיר בתחנה כי כך נדרש על מנת להיות חלק חברתי ומקצועי ממנה, וכאשר "תויגה" על ידו מלכתחילה בהקשר מיני).

57. על אף שמדובר בהטרדה מינית מילולית "בלבד", לטעמי יש לה חומרה מיוחדת ויש בה פגיעה קשה במערערת, לא רק בשל ההשפלה והמבוכה שנגרמו לה מטבע הדברים בישיבה עצמה, אלא גם נוכח ההשלכות שוודאי היו לכך על המשך עבודתה והמשך ההתייחסות אליה בתחנה בשנים שלאחר מכן. חומרה נוספת היא המסר העקיף - אך הברור דווקא בשל האופן הבוטה בו הועבר - בדבר עצם יכולתן של נשים להשתלב באופן שוויוני במשטרה. אעיר בקשר לכך כי לא כל הטרדה מינית נועדה להשגת נגישות מינית או לכפות קשר מיני, ופעמים רבות נעשה שימוש מודע או שלא מודע בהטרדה מינית כאמצעי להשגת שליטה או כוח, וקיימת גם הטרדה המכונה בספרות הטרדה מדירה או טריטוריאלי, כדרך להרחקת נשים ממקום עבודה "גברי" או מתפקיד המאוכלס בעיקר על ידי גברים (אורית קמיר, **זה מטריד אותי: לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית** (2009), בעמ' 166-168; M. Langelan, *Back Off! How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers*, (1993) (46-50)).

58. באירוע הטרדה מינית נוסף שהתרחש כשנה לאחר מכן ובא לידי ביטוי במשלוח המסרון הסקסיסטי שב המשיב 1 ופעל להחפצה של המערערת וראייתה כאובייקט מיני, תוך שגרם לה לאי-נוחות ממשית. המערערת פירטה כי קיבלה את המסרון כאשר היא בחדר השינה שלה ונלחצה מאוד מקבלתו. המשיב 1 חדר למתחם הפרטי של המערערת וערער את תחושת הביטחון שלה, כאשר חששה מכוונותיו ומניסיון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

אפשרי שלו ליצור ביניהם קשר מיני תוך ניצול מרותו. יפים לעניין זה הדברים

שנקבעו בבג"ץ 3884/16 פלונית נ' השר לביטחון פנים (20.11.17):

"...ראיתי לנכון לציין כי להערות בעלות אופי שוביניסטי או סקסיסטי במערכת של יחסי מרות, אין מקום במסגרת מקום עבודה בכלל, ובשורות המשטרה בפרט. יש להקפיד כי לא יינתן גיבוי להתבטאויות פוגעניות כלפי נשים 'במסווה של התנהגות חופשית, פתיחות חברתית או חיזור מקובל' (ראו דבריו של השופט י' זמיר בעניין בן אשר, בעמ' 668). דברים אלה צריכים שיהיו בבחינת סטנדרט ארגוני בהיר וצלול, וכך גם ביחס לתקופה שאלה נוגעת תלונת העותרת. יש לומר בבירור כי התבטאויות מעין אלו פסולות הן וחורגות מסטנדרט התנהגות תקין וראוי. יש בהן כדי להפלות נשים, לפגוע בכבודן ולהקשות עליהן בהשתלבותן כחברות שוות בעולם העבודה..."

דברים אלה ראוי שיהיו נר לרגליה של המשטרה, לא רק לשם הגנה על טובתן ומעמדן של הנשים המשרתות במשטרה ולמען הבטחת נורמות התנהגות בסיסיות של המשרתים במשטרה והגנה על תפקודה הראוי, כי אם גם לצורך חיזוק אמון הציבור במשטרה" (ההדגשות נוספו).

59. תוך לקיחה בחשבון של מאפייני ההטרדה המינית שהוכחה, אפנה לבחון את אחריות המשטרה כמעסיקה בהתאם לחובות שנקבעו בחוק ובתקנות כמפורט בסעיף 54 לעיל. כבר כעת אציין כי מצאתי הצדקה להתערב בקביעות העובדתיות והמשפטיות של בית הדין האזורי בקשר לכך, מהטעמים שיפורטו להלן.

האם נקטה המשטרה את אמצעי המנע הדרושים
60. כאמור לעיל, אחריות מעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית אינה נבדקת בחלל הריק או באופן טכני-פורמאלי, 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). בשלושת פסקי הדין שאוזכרו, נוצר בסביבת העבודה סיכון אינהרנטי גדול מהרגיל להתרחשותן של הטרדות מיניות, בשל מאפיינים שונים של מקום העבודה וכדוגמה משום שסביבת העבודה כללה מכירת או שתיית אלכוהול; כיוון שדובר בסביבת עבודה אינטנסיבית ורחוקה ממקום המגורים או ממרכז החיים של העובדים; או כאשר מדובר היה בסביבת עבודה בחו"ל שבה תפיסה שונה לגבי גבולות האסור והמותר ביחס לדין הישראלי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

61. לטעמי המשטרה אף היא מקום עבודה שיש בו סיכון אינהרנטי רב מהרגיל להתרחשותן של הטרדות מיניות, באופן המצדיק הקפדה יתרה על אמצעי המנע האפשריים. כידוע, המשטרה היא מערכת היררכית הבנויה על כפיפות פיקודית, במסגרתה מוקנה כוח רב לדרג הפיקודי. בנוסף, מעצם אחריות המשטרה לאכיפת החוק ולקיום הסדר הציבורי, העבודה בה בתפקידים מבצעיים כוללת חשיפה לאלימות ומחייבת לעיתים שימוש בכוח פיזי, באופן שהוביל לכך ש"פחות מרבע מהמשרתים בשורותיה הן נשים" ו"על פי רוב, הן משרתות בדרגים הזוטרים", וכן יצר לפי הנטען "סביבת עבודה גברית" ו"תרבות ארגונית כוחנית" (נעמי לבנקרון, חשופות בניידת: הטרדות מיניות במשטרת ישראל, "המשפט" ברשת: זכויות אדם ב' 123 (2014); לנתונים אמפיריים ראו גם אצל אורית קמיר ואח', החוק למניעת הטרדה מינית במערכות המשפט והמשמעת: נתונים מן העשור הראשון, **המשפט ברשת: זכויות אדם** ב' 13, 29 (2014); למחקר פנימי שנערך במשטרה וגילה כי 92% מן הנשים העובדות במשטרה טענו כי הוטרדו מינית במקום עבודתן ראו אצל נויה רימלט, על מין, מיניות וכבוד: החוק למניעת הטרדה מינית במבחן התיאוריה הפמיניסטית והמציאות המשפטית, **מילים מטרידות - סוגיות בהטרדה מינית מילולית** 199, 215 בה"ש 26 (ליאת לבנון עורכת, 2011)).

62. הנתונים האמפיריים שצוינו הם מלפני קרוב לעשור ויש לקוות כי חל שינוי משמעותי לטובה במהלך השנים הן בכל הנוגע לגיוס נשים למשטרה וקידומן (לעיתירה שהוגשה בקשר לכך ונמחקה לאור הפעולות שביצעה המשטרה לצורך שילובן השוויוני של נשים בארגון ראו: בג"ץ 2979/96 **בן גיאת נ' השר לבטחון פנים** (29.3.99)), והן בכל הנוגע לתרבות הארגונית וסובלנותה למעשי הטרדה מינית. עם זאת ההטרדה המינית מושא ההליך שבפנינו התרחשה בשנים 2013-2014. בנוסף, לא ניתן להתעלם מהפער המגדרי שקיים לכאורה גם כיום בזהות ממלאי התפקידים הפיקודיים במשטרה, לכל הפחות בתפקידים מבצעיים, ומיותר לציין כי לא חל שינוי באופיו ההיררכי המובהק של הארגון. לאור זאת, פערי הכוחות המובנים בין מפקדים גברים לנשים הכפופות להם (לרבות חיילות בשירות חובה המשרתות במשטרה בשיעורים לא מבוטלים) בהיבטים של מעמד, דרגה, סמכויות, גיל, מגדר וניסיון - ודוגמה יפה לכך היא הפערים בין המערערת למשיב 1 במקרה שלפנינו - עלולים להוות כר פורה להטרדות מיניות.

הדברים כבר הוכרו בפסיקה ביחס למערכת הצבאית (בג"ץ 6840/01 **פלצמן נ' ראש המטה הכללי, צבא ההגנה לישראל**, פ"ד ס(3) 121 (2006); בג"ץ 1284/99 **פלונית נ'**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

ראש המטה הכללי, פ"ד נג(2) 62 (1999), ובמידה רבה גם ביחס לשירות במשטרה (ע"פ (ת"א) 23260-01-19 **מדינת ישראל נ' שחם** (23.9.19); ערעור נדחה: רע"פ 6477/20 **שחם נ' מדינת ישראל** (15.11.21); ראו בקשר לכך גם את דו"ח הביניים המיוחד של מבקר המדינה בעניין "מוגנות משרתי החובה (חיילות וחיילים) ביחידות המשרד לביטחון הפנים" (נובמבר 2022) ואת הצעת חוק דיווח לכנסת על תלונות וטיפול בהטרדות מיניות במשטרת ישראל, בשירות בתי הסוהר וברשות הארצית לכבאות והצלה (תיקוני חקיקה), התשפ"ב-2022).

בקביעה זו אין כדי לפגוע בכנות המאמצים שנטען כי נעשים במשטרה לשינוי האקלים הארגוני בהקשר של הטרדות מיניות, וכל שנקבע - בהתאם לפסיקה הקיימת - הוא כי מעצם מאפייניה האובייקטיביים של המשטרה כפי שתוארו לעיל, טמון בה סיכון אינהרנטי גדול מהרגיל להטרדות מיניות.

63. הכרה במאפייניה של המשטרה כמקום עבודה שטמון בו סיכון כאמור מחייבת הקפדה מיוחדת על שימוש ראוי והוגן בכוח הפיקוד, על הקניית הגנה לפקודים מפני שימוש לרעה וניצול פוגעני של מרות וסמכות, ועל אמצעי מנע מוגברים להבטחת סביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות מיניות בין מצד מפקדים ובין מצד חברים לעבודה. עם זאת בפועל, לא הובאו ראיות כלשהן לגבי הדרך בה קיימה המשטרה בתקופה הרלוונטית את חובותיה מכוח החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (וכאמור, יש לקוות כי חל בכך שינוי בשנים שחלפו). אמנם נטען באופן רפה בכתב ההגנה ובעקבותיו בסיכומי המשטרה, הן בבית הדין האזורי והן בפנינו, כי פורסם תקנון ומונתה ממונה לפי החוק (ובהתאם קבע כך בית הדין האזורי), אך הדברים נכתבו באופן כוללני, ללא כל פירוט, ולמעשה שלא בהתבסס על ראיות שהוצגו לבית הדין. זאת, כאשר נקבע זה מכבר כי נטל השכנוע בעניין נקיטת האמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה מוטל על המעסיק (עניין **מייקס-פלייס**, בסעיפים 52 ו-56).

אוסף כי גם פקודת מטא"ר הנטענת כלל לא הוגשה על ידי המשטרה (אם כי צורפה לכתב התביעה), ועיון בה מעלה כי פורסמה ביום 1.11.15 ותחולתה מאותו יום, כך שכבר מטעם זה אינה רלוונטית למעשי הטרדה המינית בהליך שלפנינו שהתרחשו טרם לכן. בהעדר ראיות שהובאו בקשר לכך מצד מי מהצדדים, לא ידוע אם כך מה היה תכנון של התקנון שהיה בתוקף אותה עת, האם והיכן פורסם או נתלה, האם במקום בולט לעין והאם גם ב[תחנה א'] (וראו בקשר לכך את תקנה 8 ואת הדיון בעניין **פלונית 2022**); לא ידוע אם נערכו פעולות הדרכה והסברה כלשהן, בכלל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

ובהתחשב באופייה ההיררכי של המשטרה בפרט, כאשר בפסיקה נקבע שפעולות ההדרכה וההסברה אמורות להתקיים "באופן קבוע תוך קיום בקרה על מידת המודעות של עובדים לנושא" (שם); לא ידוע אם הוטמעו באופן מספק המסרים הנדרשים מכוח החוק והפסיקה למי שמונה לתפקיד פיקודי בכלל או כמפקד תחנה בפרט; לא ידוע אם הוראות החוק והתקנות הובאו לידיעת השוטרים והשוטרות; ואף לא ידוע אם מונתה אחראית מכוח החוק בתקופה הרלוונטית, מה היה היקף ותוכן תפקידה, האם הייתה אחראית גם ב[תחנה א'] (תקנה 4(א)), והאם היו דרכים יעילות להגשת תלונה בפניה.

גם הטענה למעורבות יחידת היוה"ל"ן, נטענה ללא כל אסמכתא או אזכור בראיות (מלבד טענה יחידה, שהובאה ללא סימוכין, כי לאחר התייעצות עם היוה"ל"ן הוחלט שלא להחזיר את המערערת במרץ 2015 ל[תחנה א']). לא הוגש במסגרת ההליך כל מסמך שיחידת היוה"ל"ן הייתה חלק ממנו, ואין אזכור של שיחה או פגישה שנערכו עם המערערת מטעם יחידה זו לאחר הגשת תלונתה, למשל על מנת לשאול לשלומה ולוודא כי היא מטופלת כנדרש. ממילא, כפי שצוין לעיל, אין די בקיום הוראות החוק והתקנות באופן טכני-פורמאלי כ"ריטואל ארגוני", אלא שיש להפעילן באופן מהותי, ועניין זה כלל לא נבדק בפסק דינו של בית הדין האזורי.

64. אוסיף כי מוקשית בעיני מאוד טענת המשטרה כי לא יכולה הייתה למנוע את ההטרדה המינית שכן בוצעה "במסגרת פגישת עבודה במהלך הרגיל של יום עבודה" וכאשר אין באפשרותה לצפות מראש כל מילה שמוציא מפקד מפיו. בהטלת החובה על מעסיק לנקוט צעדי מנע אין הכוונה שכל ממונה על עובדים ילווה ויפוקח באופן יום-יומי, אלא שתבוצענה מראש ובאופן אפקטיבי פעולות מנע וביניהן הדרכה והסברה להבהרת הנורמות המצופות, באופן שיעביר מסר ברור לפיו בתרבות הארגונית של מקום העבודה יש אפס סובלנות להטרדות מיניות. ככל שהדבר היה מבוצע, ייתכן מאוד שעשויים היו להימנע מעשי ההטרדה המינית שהופנו כלפי המערערת, כמו גם כלפי השוטרות הנוספות שהוטרדו (כפי שעולה מטיעוני המשטרה עצמה) על ידי המשיב 1.

בהקשר זה נותר גם ספק בשאלה אם לא ניתן היה למנוע את מעשי ההטרדה המינית שבוצעו כלפי המערערת באמצעות טיפול הולם בהטרדות המיניות הנוספות שבוצעו (לטענת המשטרה עצמה) על ידי המשיב 1. עם זאת לא נמסרו פרטים נוספים בקשר להטרדות אלה ודרך הטיפול בהן, לרבות ביחס למועדים בהם בוצעו, ולכן לא ניתן להתייחס לכך (ראו והשוו: עניין **אוניברסיטת חיפה**). מאותו טעם לא ניתן לקחת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

בחשבון את "פרשת הניצבים", שאף כלל לא הובאו פרטים בקשר אליה בהליך שלפנינו, לרבות ביחס למועדים בהם הועלו טענות ההטרדה המינית במסגרת אותה פרשה.

65. משמעות הדברים לעיל היא כי נותרה אי בהירות לגבי אמצעי המנע שנקטו על ידי המשטרה ב[תחנה א'] בתקופה הרלוונטית, הן ברמת אמצעי המנע הסבירים והן ברמת אמצעי המנע המוגברים הנדרשים בהתחשב במאפייניה הייחודיים של המשטרה. עם זאת עיון בכתב התביעה מעלה כי למעשה לא הועלו במסגרת טענות כלשהן ביחס לאמצעי המנע או ביחס לאחריות המשטרה כתוצאה מאי נקיטה בהם (וכך גם במסגרת תצהירי המערערת), ובשל כך - לטענת המשטרה בפנינו - לא התאפשר לה להתייחס לכך והנושא לא לובן די צרכו מבחינה ראייתית. בנסיבות אלה ולו על פני הדברים, קשה לייחס את העדרן של הראיות לחובת המשטרה ולבסס על כך את אחריותה למעשי ההטרדה המינית (ע"ע (ארצי) 29915-11-22 **ענווה חכמון - טוגו הלבשה והנעלה בע"מ** (12.10.23)).

אעיר כי ניתן היה להעלות לדיון את השאלה אם אכן נדרשת תובעת לפרט את טענותיה ביחס להפרת החוק והתקנות ב"רחל בתך הקטנה" או שמא די בטענתה לאחריות שילוחית על מנת להעביר את הנטל למעסיק - המבקש לפטור עצמו מאחריות להטרדה מינית שביצע בעל תפקיד בכיר מטעמו - להוכיח כי קיים במלואן ובאופן מהותי את הוראות החוק והתקנות. משהמערערת לא טענה לכך והשאלות הכרוכות בכך לא התלבנו, וממילא הגעתי למסקנה כמפורט להלן כי יש להטיל על המשטרה אחריות למעשיו של המשיב 1 מטעמים אחרים שנטענו במפורש בכתב התביעה, מצאתי כי אין צורך לדון בשאלה זו במסגרת הליך זה וניתן להותירה ב"צריך עיון", ובהתאם גם אין צורך לקבוע פוזיטיבית אם הופרה אם לאו החובה בנקיטת אמצעי מנע.

66. אשר לטענה לפיה היה על המשטרה לחקור את אירוע ההטרדה הראשון גם טרם הגשת תלונתה של המערערת - אציין כי תקנה 6(ט) לתקנות קובעת כי "**נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה... יעביר את המקרה לבירור של אחראי...**". שאלה היא אם בנסיבות המקרה, בהן נחשפו להטרדה המינית באופן ישיר 10-15 שוטרים, אכן לא מצופה היה כי ידווחו עליה באופן שיאפשר את בירורה המידי עוד טרם הגשת תלונתה של המערערת (ראו והשוו: עניין **אוניברסיטת חיפה**). כיוון שגם טענה זו לא עלתה במסגרת כתב התביעה, תיוותר גם היא ב"צריך עיון".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

דרך הטיפול בתלונת המערערת והאם קוימה החובה להגן עליה

67. פן נוסף של מחויבות המעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית נוגע לדרך הטיפול בתלונה לאחר הגשתה, ולחובה להגן על המתלוננת מפני פגיעה מכל סוג שמקורה בהטרדה המינית או בתלונה/תביעה בגינה. בענייננו, המשיב 1 נחקר באופן מידי לאחר הגשת תלונת המערערת, הורחק מכל תחנת משטרה ובהמשך הוצא לחופשה כפויה ופוטר. המערערת אינה מלינה על נקיטת צעדים אלה, אשר ללא ספק היו ראויים בנסיבות העניין, ועל דרך הטיפול בתלונתה. עם זאת מלינה היא על הקורות אותה מאז הגשת התלונה על ידה, לרבות ההחלטה להעבירה ל[תחנה ב'] במעמד של סיפוח והשתלשלות האירועים לאחר מכן, כאשר טענות בהקשר זה הועלו במפורש במסגרת כתב התביעה וכן לאורך ההליך כולו. להלן אבחן מישור זה של טענותיה.

68. סעיף 7(א) רישא לחוק למניעת הטרדה מינית קובע בין היתר כי מעסיק חייב לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה שבוצע על ידי עובדו או ממונה מטעמו, וכן לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע התנכלות. סעיף 7(א)(2) מורה כי על מעסיק לטפל ביעילות במקרה של התנכלות שידע אודותיו, וכן "לעשות כל שביכולתו כדי... לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות" (ההדגשה הוספה). התנכלות מוגדרת כ"פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית" (סעיף 3(ב) לחוק), וסעיף 4 לחוק אוסר עליה במפורש.

המחוקק מצא לפיכך לנכון, במסגרת חוק שנועד למניעת הטרדה מינית, "להקנות הגנה מפורשת וספציפית גם על מי שיסבול מ"התנכלות" כתוצאה מהגשת תלונה על הטרדה מינית או סיוע לתלונה כאמור, וזאת נוכח החשיבות הרבה שראה במיגור תופעת הטרדות המיניות; בשל הכרה במציאות בה התנכלות מסוג זה עלולה להתרחש; ותוך הבנה כי התנכלות עלולה להרתיע מהגשת תלונות (כמו גם משיתוף פעולה של עדים פוטנציאליים) ובדרך זו לסכל את מטרת החוק... בפסיקה הוכרה משמעותה החמורה של ההתנכלות, והאפשרות כי תתפרס על דרכים רבות של התנהגות לרבות איום, לחץ, הדרה, השמצה, פגיעה בזכויות ובתנאים ועוד" (ע"ע (ארצי) 17796-07-13 פלונית - משרד אלמוני (22.6.16); להלן: עניין פלונית 2016).

69. המחוקק מצא לנכון להדגיש את איסור הפגיעה בעובד בגין (או גם בגין) תלונה שהגיש על הטרדה מינית גם במסגרת סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות, הקובע כי מעסיק לא יפגע בעובדו בעניינים המנויים בסעיף 2 לאותו חוק "או בכל דרך אחרת",



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

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). עוד ניתן לציין את סעיף 12(ג) לפקודת מטא"ר 06.02.20 שכותרתו "שינוי שיבוץ המתלונן" (הגם שכאמור תחולתה לכאורה היא משנת 2015) ובה נקבע כי:

- (1) במהלך בירור התלונה ולאחריו תפעל הממונה להגן על מתלונן שהוא שוטר מפני כל פגיעה בתנאי העבודה או ביחסי העבודה.
- (2) ככל שתמצא לנכון הממונה, בנסיבות העניין, ולאחר קבלת עמדת המתלונן שהוא שוטר ועמדת מפקד היחידה של המתלונן כאמור או של הנילון, לפי העניין - תמליץ להרחיק בין המתלונן ובין הנילון ולשנות את שיבוץ המתלונן.
- (3) הממונה תעביר את המלצתה לעניין שינוי השיבוץ כאמור לאישורה של היוה"ל"ן וכן לאישורו של ראש אמ"ש או של המפק"ל, לפי העניין" (ההדגשה הוספה).

עוד הובהר בפסיקה כי "הנטל להוכיח כי המעסיק לא פגע בעובד על רקע תלונה בדבר הטרדה מינית מוטל על המעסיק" (עניין פלונית 2022, ההדגשה במקור; כן ראו בסעיף 9(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות), וכי אין צורך להוכיח כוונה לפגוע (עניין פלונית 2016; ע"ע (ארצי) 2715-03-17 אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ - פלוני 28.4.19, להלן: עניין אלבר)). "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 חבריה לעבודה, לרבות מבחינה תעסוקתית וחברתית.

70. במקרה שלפנינו, המערערת שהתה בחופשת מחלה ארוכה במועד בו הגישה את תלונתה, וחזרה לעבודה במהלך חודש xxx 2015 במצב דברים בו כבר אינה משובצת בתפקידה הקודם (מב"ס) וטרם החלה את שיבוצה החדש. משכך הגיעה לראיון שיבוץ והחזרה לעבודה אצל קצין האמ"ש המחוזי, שהתקיים ביום xxx וראוי לציין כי נערך - כפי שעולה מפרוטוקול הראיון ולא נסתר - ברגישות רבה, בנוכחות הרופא המחוזי, רופאה נוספת ושוטרת נוספת. נעשה במהלכו ניסיון כן לבדוק מול המערערת מה רצונותיה וכיצד ניתן לסייע לה לחזור ולהשתלב בעבודה בדרך הטובה ביותר, בהתחשב בכך שחזרה לעבודה לא רק לאחר תלונה שהגישה אלא גם כאמור



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

לאחר תקופת מחלה ממושכת, וכאשר היה צורך לוודא כי חזרתה לעבודה אינה מקשה על מצבה הנפשי.

71. במהלך הראיון הוחלט כי המערערת תעזוב את [תחנה א'] ותעבור ל[תחנה ב']. המשטרה הסבירה כי לאחר הגשת התלונה על ידי המערערת ברור היה שיש להפריד בינה לבין המשיב 1, כאשר ביצוע ההפרדה באמצעות שינוי שיבוצה של המערערת הוא סביר ומידתי לאור העובדה שההפרדה נעשתה בטרם הגיע הליך בירור התלונה לסיומו; בשים לב לכך שהמשיב 1 היה מפקד התחנה; וכאשר היה חשש למעורבות שוטרים נוספים מ[תחנה א'] (ככל הנראה אותם שוטרים שנכחו במעמד מעשה ההטרדה המינית הראשון). אעיר כי בהיבט העקרוני קיים קושי לטעמי עם העובדה כי המתלוננת היא שנאלצה למצוא עצמה מחוץ למקום עבודתה הקבוע בשל התלונה שהגישה, ודאי כאשר המשיב 1 ממילא לא היה בתחנה ברציפות מאז מועד הגשת תלונתה ולא חזר אליה מאז. גם אם היו שוטרים נוספים שאמורים היו להעיד, אינני משוכנעת שדי בכך כדי להצדיק את העברתה של המערערת כמתלוננת מהתחנה בה שירתה מספר שנים; קרובה הייתה (לכאורה) למקום מגוריה; וכן אפשרה לכאורה מעצם גודלה מגוון רחב יותר של תפקידים רלוונטיים.

אלא, שבנסיבותיו של הליך זה גם המערערת ראתה קושי בהמשך שירות ב[תחנה א'] בהתחשב במעמדו של המשיב 1 בתחנה והתחושה כי פקודיו מפנים לה עורף נוכח תלונתה, ובהתאם ביקשה בעצמה שלא לחזור לתחנה זו ולא הלינה על העברתה ממנה (בין בזמן אמת ובין במסגרת ההליך המשפטי). לאור זאת שוכנעתי כי בנסיבות המקרה הספציפיות לא נפל פגם בהעברת המערערת מ[תחנה א'], וכי הסכמתה לכך במסגרת הראיון מיום xxx שיקפה את רצונה האותנטי. המערערת גם לא הלינה על הצבתה ב[תחנה ב'], שנעשתה למעשה בהתאם להעדפותיה ובקשתה המפורשת. לא מצאתי לפיכך פגם בנסיבותיו של הליך זה בעצם העברתה של המערערת ל[תחנה ב'] בחודש xxx 2015.

72. אלא, שעצם ההעברה ל[תחנה ב'] לא סיימה את הטיפול בשיבוצה מחדש של המערערת כפי שנדרש אותה עת כתוצאה מהגשת תלונתה, ולא פטרה את המשטרה מחובתה מכוח החוק והתקנות לוודא כי התפקיד החלופי אליו מועברת המערערת הוא תפקיד שווה ערך (בכל ההיבטים ולא רק מבחינת שכר ותנאים כספיים) וכי אין בשיבוץ בו פגיעה כלשהי, ישירה או עקיפה, הנגרמת לה כתוצאה מהגשת תלונתה. ביחס להיבטים אלה מצאתי קושי, ולטעמי המשטרה לא עמדה בנטל להוכיח כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

עשתה "כל שביכולתה" (כלשון סעיף 7(א)(2) לחוק) כדי לוודא העדר פגיעה במערערת, בעוד שבפועל נגרמה לה כפי שיפורט להלן פגיעה לא מבוטלת. כך, הגם שבסיכום הראיון מיום xxx נקבע כי המערערת תשובץ בתפקיד מב"ס, בפועל הסתבר (כפי שהמערערת סברה כבר בראיון השיבוץ ואכן נאמר לה בראיון הקליטה עם הגעתה לנתחנה ב') ש"בתחנה יש תקן של מב"ס אחד והוא מאויש בשוטר ותיק". לאור זאת נרשם מפי המערערת כי היא אינה מבקשת לבוא "על חשבון מי שמתפקד בתפקיד המב"ס", ובהתאם שובצה תחת רכז המתנדבים באופן שיש בו - ולו על פני הדברים (אם כי המערערת עצמה לא טענה לכך) - פגיעה במעמד ובהיקף האחריות. המערערת אף שובצה בתפקיד ללא תקן ובמעמד של "סיפוח"; ככל שהדבר היה נמשך לתקופה ראשונית קצרה כפי שתוכנן מלכתחילה ניתן היה אולי להצדיק זאת נוכח הקושי שניתן להבינו באיתור תפקיד תקני מתאים באופן מידי, אך לא ניתן להותיר מתלוננת במעמד ביניים מסוג זה כאשר היא תלויה על בלימה למשך תקופה ארוכה, ללא תפקיד מוגדר ובמעמד של סיפוח, תוך שהיא עצמה נדרשת לחפש לעצמה תפקיד תקני באמצעות מכרזים, ומבלי שנערך מעקב אחר הקורות אותה על מנת לוודא את שיבוצה בתפקיד הולם שווה ערך. לא בכדי הדגישה גם המערערת עצמה בחקירתה, כי אמנם הסכימה לעבור אותה עת לנתחנה ב' אך זאת וכפי שהובטח לה לשלושה חודשים בלבד, מתוך הנחה וציפייה כי לאחר מכן תועבר לתפקיד תקני (וכדבריה: "אמרו לי שזה יהיה לשלושה חודשים וזה נמשך שנתיים": עמ' 92 וכן בעמ' 12).

73. בית הדין האזורי הסתפק בקביעה כי לא ראה פגם בהעברת המערערת לנתחנה ב'), אך לטעמי לא ניתן היה להסתפק בבדיקת ההצבה הראשונית (קל וחומר כאשר הוגדרה מראש כהצבה לתקופה קצרה וזמנית) וצריך היה להמשיך ולבדוק מה נעשה לאחר שלושת החודשים הראשונים. שני הצדדים הותירו סוגיה זו מעורפלת מבחינה ראייתית, כאשר המערערת אמנם אזכרה בתצהירה פגישה עם קצין האמ"ש מחודש xxx 2015 במהלכה הוצע לה לדבריה לחזור "לתפקידה הקודם" (סעיף 69), אך לא הרחיבה מעבר לכך (לרבות ביחס לתשובתה, שניתן להבין כי הייתה שלילית) והסתפקה בטענה הכללית על המשך הצבתה "במעמד סיפוח וללא תקן". גם המשטרה בחרה שלא להביא כעד את קצין האמ"ש שטיפל בהצבתה של המערערת לאחר הגשת תלונתה (כמו גם עדים ביחס לקורות אותה בנתחנה ב'), והסתפקה בעדותו של סני"צ xxx שהחל לשמש בתפקיד קצין אמ"ש בחודש xxx 2016 ולא הייתה לו ידיעה אישית על דרך הטיפול בעניינה של המערערת בתקופה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

שקדמה לכך. משכך עלינו להסתפק במסמכים שהוגשו על ידו, ומלמדים על החסר: כך, בסיכום הראיון מיום xxx נרשם במפורש כי "ב[תחנה ב'] תשהה בסטטוס סיפוח ל-3 חודשים ובהמשך תבחן העסקתה בכפוף לחו"ד רופא וק' אמ"ש דרום", אך לא הוגש כל מסמך המלמד על המעקב שנערך בתום שלושת החודשים, בין מבחינה רפואית ובין מבחינת משאבי אנוש ולרבות מטעם הגורם במשטרה שאמור להיות אחראי על טיפול בנושא ההטרדות המיניות. עיקר ההתייחסות בתצהירו של סני"צ xxx ביחס לתקופה שלאחר העברתה של המערערת ל[תחנה ב'] הוא מכתבי תלונה (חריפים כשלעצמם) שהתקבלו כנגד המערערת בהם הלין קצין האג"מ של [תחנה ב'] על התנהגותה וביקש שלא להאריך את תקופת סיפוחה לתחנה זו. זאת, מבלי שפורט מה נעשה על ידי גורמי משאבי האנוש בקשר לבקשה זו של [תחנה ב'] ובקשר לצורך לשבץ את המערערת בתפקיד תקני, וכאשר בפועל נותרה המערערת באותו תפקיד זמני ב[תחנה ב'] ובמעמד סיפוח לכל הפחות עד יציאתה לחופשת לידה ביום xxx, ולכאורה גם לאחר מכן ועד סיום העסקתה.

74. אוסיף כי בכתב ההגנה אמנם אוזכרה פגישת מעקב מיום xxx עם קצין אמ"ש מחוזי במהלכה נעשה ניסיון למצוא למעוררת תפקיד חלופי, אך כפי שפורט לעיל פגישה זו הושמטה מטעמים שלא הובהרו מתצהירי המשטרה וגם מסיכומיה, כך שאין לפנינו ראיה כלשהי מטעם המשטרה ביחס לפגישה זו, ולא ברור מה הוצע במהלכה למערערת (גם אם ניתן להבין מתצהירה שלה כי הוצע לה במהלכה לחזור ל[תחנה א'] והיא סירבה לכך) ואם ההחלטה להותירה בתחנת [תחנה ב'] קשורה גם לכך שהייתה אותה עת בהיריון (כפי העולה לכאורה מפירוט הפגישה בכתב ההגנה). פרט נוסף שאוזכר בתצהירו של סני"צ xxx הוא כי הוצע למערערת להשתבץ במערך המודיעין אך הסתבר כי יש לה מגבלת ביטחון שדה, וכן ציין כי התמודדה במהלך חופשת הלידה על תפקיד מזכירה בחטיבת התביעות אך לא התקבלה אליו, אך לא די בפרטי המידע הללו כדי לספק תשובה ברורה לשאלה מה הוחלט לגבי שיבוץ המערערת בתום שלושת החודשים הראשונים וכיצד קרה שנותרה במעמד סיפוח ובתפקיד לא מוגדר לתקופה ארוכה, על אף החובה לעשות את כל הדרוש כדי לוודא שלא תיפגע.

75. להשלמת התמונה, נוכח אזכור התלונות החמורות שהועלו כנגד המערערת מטעם קצין האג"מ ב[תחנה ב'] וגורמים נוספים בתחנה, ראוי לציין כי המערערת מצדה כפרה במיוחס לה והעלתה טענות משלה על היחס כלפיה בתחנה זו, לרבות כינויה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

באות הראשונה של שמה הפרטי כלגלוג על כך שהתלוננה בגין הטרדה מינית. משהמשטרה בחרה שלא להביא עדים כלשהם מ[תחנה ב'], הטענות ההדדיות בקשר לתקופה זו לא לובנו וקשה לדעת עד כמה הטענות שהושמעו כנגד המערערת קשורות גם לכך שהגיעה ל[תחנה ב'] לאחר שהתלוננה כנגד מפקד מוערך של תחנה אחרת והביאה להדחתו מתפקידו, וכאשר ממילא לא היה לה תפקיד מוגדר בתחנה וקליטתה נעשתה במעמד "סיפוח" על כל המשתמע מכך. לכך אוסיף כי המשטרה אמנם פירטה עובדתית את דבר הגשת התלונות אך לא טענה (לפחות במישור) כי החלטתה לגבי שיבוץ המערערת בשלב זה (לאחר תום שלושת החודשים הראשונים או בכל שלב לאחר מכן) הייתה קשורה לתלונות שהוגשו, כאשר לכאורה בתום שלושת החודשים הללו הן המערערת והן בעלי התפקידים ב[תחנה ב'] העדיפו שיימצא לה שיבוץ אחר, ולמרות זאת נותרה באותו תפקיד ובאותה תחנה.

76. עוד אוסיף כי תביעתה של המערערת לבית הדין האזורי הוגשה במהלך חודש פברואר 2016 ובמסגרתה הדגישה כי היא נמצאת עדיין ב[תחנה ב'] "בסיפוח, ללא תקן, ולא נכללת כחלק ממניין השוטרים בתחנה", וזאת כפועל יוצא של התלונה שהגישה בקשר להטרדה מינית ועל אף פניות חוזרות ונשנות שלה להצבה בתקן. אחד הסעדים שהתבקשו על ידה בתביעה אף היה "צווי עשה... להחזרת התובעת לתפקידה הקודם ו/או לתפקיד אחר התואם את כישוריה וצרכיה". גם לאחר שטענה זאת במפורש, לכאורה לא נעשה דבר לצורך שיבוצה מחדש וגם ביחס לתקופה זו לא הובאו ראיות כלשהן, מלבד אזכור העובדה כי התנהל הליך קצין-בודק כנגד המערערת ביחס להתבטאויות שונות (שהוכחו על ידה אך במסגרת ההליך המשמעתי נקבע כי נאמרו), ובהמשך לכך כאמור סיום העסקתה ביוזמת המשטרה מטעמים רפואיים.

77. לאור כל זאת, ומבלי להביע עמדה על נושאים שאינם חלק מההליך (הטענות ההדדיות לגבי תקופת העבודה ב[תחנה ב'], ההליך המשמעתי וסיום ההעסקה), העובדה היבשה העולה ממכלול הראיות היא כי כתוצאה (או בין היתר כתוצאה) מתלוננתה מצאה עצמה המערערת ללא תפקיד תקני ובמעמד לא מוגדר למשך תקופה ממושכת - חלפו כשמונה חודשים מתום שלושת חודשי השיבוץ הזמני ועד הגשת כתב התביעה, ולכאורה שיבוץ זמני זה המשיך הלכה למעשה עד לסיום שירותה במשטרה. המשטרה אמנם טיפלה בתחילה באופן ראוי בשיבוצה מחדש של המערערת והציבה אותה ב[תחנה ב'] כבקשתה, אך לא הציגה ראיות ביחס להמשך הטיפול בה בתום שלושת חודשי הסיפוח הראשונים, על אף שהיה ברור מראש כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

השיבוץ הוא זמני וללא תקן, על מנת לוודא כי לא נגרמת בה פגיעה כלשהי כתוצאה מתלונתה.

גם אם ניתן להבין את הקושי מבחינת גורמי משאבי האנוש לאתר למערערת תפקיד מתאים בהתחשב בסירובה המשתמע לחזור ל[תחנה א'], יחד עם בקשתה שלא להשתבץ בתחנת שדרות בשל עבודתו של בעלה, קשיי ביטחון השדה ובנוסף לכך התלונות החמורות שהוגשו כנגד התנהלותה בתקופה זו (וכן היו קיימות כלפיה גם מתקופות עבר) והקושי האפשרי שראו בהעברתה בתקופת הריון, אין זו הצדקה מספקת לאי קיום החובה לעשות "כל שביכולתה" של המשטרה כמעסיקה (כלשונו של סעיף 7(א)(2) לחוק) על מנת להגן על המערערת כמתלוננת, מתוך ראיית תכליתו החשובה של החוק ובהתאם להוראותיו המפורשות, כאשר כאמור המשטרה לא סיפקה כלל ראיות לגבי הדרך בה ניסתה לקיים את חובתה האמורה.

78. **לסיכום נקודה זו:** ההחלטה לגבי המעבר ל[תחנה ב'] אמנם לא התקבלה **במטרה** לפגוע במערערת עקב הגשת תלונתה, אך המעבר פגע **בפועל** בתנאי העבודה של המערערת לפחות לאחר שלושת חודשי ההצבה הראשונים, וזאת בניגוד לחובתה של המשטרה לעשות "כל שביכולתה" כדי להגן עליה מפני פגיעה. בכך הפרה המשטרה את חובותיה מכוח סעיף 3(ב) לחוק, סעיף 7(א)(2) סיפא לחוק, סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות ותקנה 6(ו) לתקנות, כאשר מקור הפגיעה הוא תלונת המערערת. ואזכיר, כי גם אם תלונת המערערת כנגד המשיב 1 לא הייתה המקור היחיד לפגיעה בה והצטרפו לכך סיבות נוספות, כבר נקבע כי די בכך שהתלונה היא אחת הסיבות שהובילה לפגיעה (עניין **פלונית 2016**; עניין **אלבר**).

סיכום ביניים: אחריות המשטרה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית והפיצוי הראוי 79. משהגעתי למסקנה כי המשטרה לא מילאה את מלוא חובותיה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בהיבט של העדר הגנה מספקת למערערת כמתלוננת מפני פגיעה בה כפועל יוצא של תלונתה, קמה למשטרה אחריות למעשי הטרדה המינית שביצע המשיב 1 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 ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה**". בנוסף, קמה למשטרה אחריות ישירה מכוח סעיף 3(ב) לחוק בשל הפגיעה שנגרמה למערערת ומקורה בתלונה שהגישה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

80. אשר לפיצוי הראוי: כפי שעולה מהפירוט לעיל, מדובר בשני מעשי הטרדה מינית שאמנם לא כללו מגע פיזי אך טמונה בהם חומרה לא מבוטלת. המעשים בוצעו על ידי בעל תפקיד בכיר במשטרה (מפקד תחנה) כלפי שוטרת הכפופה לו בשתי הזדמנויות שונות, וגרמו למערערת לעגמת נפש ניכרת כמו גם לנזקים ישירים ועקיפים כמפורט בסעיפים 57-58 לעיל. לכך יש להוסיף את הפגיעה שנגרמה למערערת כתוצאה מהותרתה ללא תפקיד תקני לאורך תקופה ממושכת (אך מבלי שניתן לקשור זאת לעצם סיום שירותה במשטרה, שלא היה חלק מההליך המשפטי). עוד יש לקחת בחשבון כי אחריותה של המשטרה נקבעה בשל פגם שנמצא במקטע אחד של התנהלותה, נוכח אי הבאת ראיות ביחס לבחינתו מחדש של השיבוץ ב[תחנה ב'] בתום שלושת חודשי ההצבה הראשוניים, כאשר השאלות הכרוכות בכך נותרו מעורפלות ראייתית גם מבחינת המערערת, וכאשר עולה מחומר הראיות שהקשיים בשיבוצה של המערערת לא נבעו רק מהתלונה שהגישה על הטרדה מינית אלא גם בשל טעמים אחרים שאינם קשורים לכך. אף לא ניתן להתעלם מכך שהטיפול הראשוני בתלונה היה ראוי, וכלל כמפורט לעיל את השעייתו המידית של המשיב 1 (ופיטוריו בהמשך לכך) ואת העברתה הראשונית של המערערת ברגישות ובהתאם לבקשתה.

81. לאחר שלקחתי בחשבון את כלל הנסיבות, לרבות העובדה כי המערערת תבעה בעילת הטרדה המינית פיצוי כולל מכלל הנתבעים בסך של 120,000 ₪ וכבר נפסק לזכותה בגין עילה זו (לחובת המשיב 1) סך של 40,000 ₪ מבלי שהגישה ערעור על סכום הפיצוי - לטעמי וככל שתישמע דעתי יש לחייב גם את המשטרה בפיצוי בסך של 40,000 ₪. מדובר בפיצוי שהוא על הרף הנמוך, וזאת בהתחשב בהצטברות הנסיבות שפורטו לעיל ובכך שזו הפעם הראשונה בה מובהר כי לא די בטיפול ראשוני ראוי, אלא נדרש כי המעסיק ימשיך ויעשה "כל שביכולתו" כדי לוודא העדר פגיעה במתלוננת כתוצאה מהגשת תלונתה.

האם הוכחה התעמרות בעבודה

82. פן נוסף ונפרד של טענות המערערת בערעורה נוגע להתעמרות שנאלצה לטענתה לספוג מהמשיב 2. התעמרות בעבודה טרם מצאה ביטוי מפורש בספר החוקים, אך הוכרה בהלכה הפסוקה כתופעה שכיחה וחמורה, שניתן לה מענה משפטי באמצעות חובות תום הלב וההגינות בהן מחויב כל מעסיק כחלק בלתי נפרד מחוזה העבודה (עניין חקמון והאסמכתאות שם). הודגש כי התעמרות בעבודה עשויה לבוא לידי ביטוי בקשת גדולה של התנהגויות שקשה להגדיר מראש ובמדויק את גבולותיהן,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

ומשכך הפסיקה בקשר לכך תתפתח עקב בצד אגודל. בשלב זה נקבעו מספר עקרונות מנחים: ראשית, מדובר ככלל בהתנהגות חוזרת או במספר אירועים נפרדים, גם אם שונים זה מזה, להבדיל מאירוע חד-פעמי. שנית, קיימת חשיבות לבחינת טענות התובע כמכלול, על סמך התמונה השלמה והכוללת. שלישית, לא כל עגמת נפש סובייקטיבית הנגרמת לעובד בגין יחסים עכורים עם חבריו לעבודה או התנהלות הממונה עליו תיחשב כהתעמרות בעבודה, ונדרש שתהא זו התעמרות גם במבחן אובייקטיבי (סעיף 40 לעניין חקמון).

83. במקרה שלפנינו, בית הדין האזורי שוכנע כאמור כי לא הוכחה התעמרות, כאשר **"בסופו של יום, השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי העובד במקום העבודה היא שאלה עובדתית, שעל הערכאה הדיונית להכריע בה, על יסוד התרשמותה ממכלול הראיות והעדויות לפניה"** (ע"ע (ארצי) 12029-11-13 יוליוס מלק - הקריה למחקר גרעיני (24.11.16); ההדגשה במקור). בפני בית הדין האזורי התייצב מספר לא מבוטל של עדים, והתרשמותו הבלתי-אמצעית מהם היא שהובילה למסקנה אליה הגיע אשר מקובלת עלי בעיקרה. עם זאת ביחס למעבר התפקיד השני מצאתי לנכון להציע לחבריי להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי, כפי שיפורט להלן.

84. ראשית אציין כי לא מצאתי הצדקה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לפיה לא הוכחה התעמרות מצדו של המשיב 2 לאורך כל שנות עבודתו המשותפת עם המערערת אשר באה לידי ביטוי ביחסו הכולל אליה. מחומר הראיות עולה כי מערכת היחסים בין המערערת למשיב 2 אכן לא הייתה תקינה לאורך זמן, אך בית הדין האזורי שוכנע כי שני הצדדים אחראים לכך וכי לא ניתן להצביע על רכיבים בהתנהגותו של המשיב 2 המגיעים לכדי התעמרות בהתאם למבחנים שנקבעו לכך בפסיקה. באשר לטענת המערערת בדבר התנכלות בשיבוץ למשמרות, המערערת לא הציגה כל ראיה התומכת בטענה זו ולא סתרה את התייחסות המשיב 2 לכך בתצהירו. באשר ליתר האירועים שמתארת המערערת - טענותיה בדבר חוות הדעת ה"שקריות", הודעת המשיב 2 לעובדי התחנה שהמערערת לא תשוב לתפקיד לאחר חופשת הלידה, וכן בקשתו של המשיב 2 מהמערערת לארגן צוות מתנדבים בעת ששהתה בחופשה - אלה לא הוכחו. כפי שקבע בית הדין האזורי, המשיב 2 **"לא תמיד דיבר יפה לפקודיו ולעיתים הטיל על הצוות משימות בצורה של צעקות"**. עם זאת, שוכנע כי לא דובר בהתנהגות שיטתית, או כזו שהגיעה בשל היקפה או עוצמתה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

לכדי התעמרות בעבודה, ולא מצאתי הצדקה להתערב בקביעה זו המבוססת על התרשמותו הבלתי-אמצעית של בית הדין האזורי מעדים רבים שהעידו לפניו.

85. עוד מקובלת עלי הקביעה לפיה לא הוכח קשר סיבתי בין התלונות שהגישה המערערת נגד המשיבים 1 ו-2 לבין מעבר התפקיד הראשון. כפי שעולה מהתיאור העובדתי בפתח פסק הדין, מעבר זה נבע מהצרכה שבוצעה בין המערערת אשר שימשה בתפקיד מב"ס שכונת רמות, לבין רס"ב xxx אשר שימש בתפקיד מב"ס נאות לון, לאחר שהתקבלה החלטה ניהולית לבצע "ריענון" בזהות בעלי התפקידים לאחר מספר שנים. המערערת לא ניסתה לטעון כי חל שינוי כלשהו במעמדה, תפקידה, תנאיה או תחומי סמכותה כתוצאה מהחלטה זו (הגם שציינה בחקירתה כי מערך המתנדבים בשכונת נאות לון היה קשה יותר לתפעול ולכן נדרשה להתחיל "הכל מאפס", אך מדובר בטענה שלא הועלתה טרם לכן וגם לא הוכחה). ההחלטה על ביצוע ההצרכה אמנם התקבלה פורמאלית לאחר התלונה שהגישה המערערת נגד המשיב 2, אך טרם שנודע לו עליה. ההחלטה גם אינה קשורה לתלונת המערערת נגד המשיב 1, שהוגשה מספר חודשים לאחר מכן.

86. עם זאת, מצאתי קושי במעבר השני ובהחלטה על העברתה של המערערת מתפקיד המב"ס, כפי שהתקבלה בתחילת חודש xxx 2015. לטעמי, ובשונה מקביעת בית הדין האזורי, חומר הראיות מלמד כי החלטה זו התקבלה כתגובה ישירה לתלונה שהגישה המערערת נגד המשיב 2 ועליה נודע לו ביום xxx, תוך שהיא מוצגת באופן מלאכותי כהחלטה רוחבית שאין לה כל קשר לתלונה. להלן יפורטו נימוקיי למסקנה זו, וטרם לכן אציין שלוש הערות מקדמיות.

ראשית, בהתאם לסעיף 93א' לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971, "תובענה הבאה להתנגד לשימוש בסמכויות הנתונות לפי פקודה זו לענין... קביעת שוטר לתפקיד, העברתו מתפקיד לתפקיד או ממקום למקום בתפקיד... לא תיחשב כתובענה הנובעת מיחסי עובד ומעביד לענין סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969". במקרה זה הסכימה כאמור המשטרה לקיומה של סמכות עניינית לבית הדין לעבודה לבחינת טענותיה של המערערת גם לאחר שהעלינו שאלה מיוזמתנו בקשר לכך, ומשכך אין צורך כי אתייחס לשאלות הכרוכות בחלוקת הסמכויות בין בתי הדין לעבודה לבתי המשפט לעניינים מנהליים. שנית, הטענה בדבר העדר שימוע טרם קבלת החלטת המעבר עלתה כדרך אגב במסגרת הסיכומים שבפנינו, ומשכך לא נדונה בבית הדין האזורי ולא תידון גם על ידי. שלישית, הגם שערכאת הערעור אינה נוטה להתערב בקביעות עובדתיות, במקרה זה מצאתי כי יש



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

הצדקה לכך בהתבסס על מסמכים הכוללים אמירות מפורשות שבית הדין האזורי כלל לא התייחס לחלקם.

87. לגופם של דברים, כפי שעולה מהתיאור לעיל ברקע העובדתי, המערערת שימשה כמב"ס (מפקדת בסיס מתנדבים) ב[תחנה א'] החל מחודש xxx 2010 או סמוך לכך, ובחודש xxx 2014 הועברה כאמור לתפקיד שני כמב"ס בשכונה אחרת. עם זאת באופן מפתיע חודש וחצי בלבד לאחר מכן, ביום xxx, נקראה ללא הודעה מוקדמת למשרדו של סגן מפקד התחנה, ובפגישה זו נמסר לה כי היא מועברת מתפקידה בשל החלטה רוחבית שהתקבלה על ידי מפקד המרחב, לפיה קצינים בלבד ישמשו בתפקידים המיועדים לקצינים ובכללם תפקיד המב"ס. כפועל יוצא מכך הובהר למערערת כי היא מועברת מיידית מתפקידה, לתפקיד אחר שהיא ראתה בו פגיעה משמעותית הן מהותית והן בהיבט תנאי העבודה (משמרות לילה ומשמרות סופי שבוע שהיו קשות לביצוע עבודה אותה עת בהתחשב בקשיי התפתחות של בתה הפעוטה).

לטעמי קיים קושי להשתכנע שהחלטת המעבר היוותה יישום של החלטת הממ"ר, שאך במקרה התרחש סמוך לאחר הגשת תלונתה של המערערת כנגד המשיב 2, וזאת בשל הטעמים המצטברים הבאים:

א. לא הוצגה ראיה כלשהי בכתב (ולו מזכר פנימי או הודעת דוא"ל) ביחס להחלטת הממ"ר, ולטעמי קשה להניח כי נאמרה בעל פה בלבד מבלי שניתן למצוא לה אזכור כתוב כלשהו. קיים לפיכך ספק ממשי לטעמי מה תוכנה המדויק של החלטת הממ"ר, מתי ניתנה (האם אכן לאחר החלטת ההצרחה שהתקבלה כאמור בסוף xxx 2014) ובאילו הקשרים יושמה. לכך יש להוסיף כי המשטרה בחרה שלא להציג מסמך כלשהו המלמד על החלטת הממ"ר הגם שהמערערת עתרה לכך כבר בזמן אמת ומיד לאחר שנמסר לה על החלטת המעבר (סעיף 4.11 לתצהירה), וגם במסגרת ההליך המשפטי (וראו למשל בחקירת רפ"ק xxx בעמ' 186 לפרוטוקול). יש לזקוף לפיכך את אי הגשת המסמכים לחובת המשטרה ולהניח כי פוגעים היו בטענותיה.

ב. לא הובאו ראיות על שוטרים נוספים שהחלטת הממ"ר יושמה לגביהם מלבד רס"ב xxx, ובמענה לשאלותינו בסוגיה זו השיבה באת-כוח המשטרה כי אינה יודעת אם ההחלטה יושמה גם בתחנות נוספות (עמ' 7 לפרוטוקול). אשר לרס"ב xxx - אמנם נשלחה אליו ביום xxx (מספר שבועות לאחר העברתה של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

המערערת) הודעה דומה לזו שקיבלה המערערת, אך בסיכום השיחה המתייחס אליו נרשם כי ישובץ לתפקיד מש"ק, וכי "במידה והקצינים המשובצים לא יישארו בסבב הקרוב ב[תחנה א'] בתפקידי מב"ס אתה תחזור לתפקיד זה". ואכן, כפי שנמסר בתצהירו של סני"צ xxx מטעם המשטרה, רס"ב xxx "המשיך למלא את התפקיד בתקן של מש"ק" והוחזר לתפקיד מב"ס רמות ביום xxx, כך שבפועל לא חל שינוי כלשהו בתפקידו כתוצאה מהחלטת הממ"ר. יוזכר כי למערערת לא הוצע להמשיך למלא את התפקיד בתקן מש"ק, וגם לא הוצע לה לשוב ולאייש את התקן.

ג. במהלך הראיון שנערך למערערת עם הסממ"ר ביום xxx הלינה המערערת במפורש (כך לפי סיכום הראיון שהוגש על ידי המשטרה) על כך ש"סתם מעבירים אותי מתפקידי" כתגובת נגד לתלונה שהגישה. הסממ"ר - שאמור היה מטבע הדברים להיות מודע להחלטת הממ"ר - לא השיב בתגובה לכך את התשובה המתבקשת, כי הוא מכיר את החלטת הממ"ר וכי לא הייתה ברירה אלא לפעול לפיה. במקום זאת, תשובתו היא כי "שוחחתי עם מפקדייך בטרם הריאיון... והובהר לי חד משמעית שהסדר בתקינה בתחנה אין לו כל קשר לתפקודך או לבקשותייך או לאירוע הנקודתי שהיה לך עם [המשיב 2]", ובהמשך ציין שוב כי "הובהר לי חד משמעית ע"י סמת"ח [תחנה א'] [סגן מפקד תחנה א'] שלהעברתך מתפקידך הנוכחי, מב"סית, אין שום קשר לתלונה שהגשת נגד מפקדך ואני סבור שכך היה ולמרות זאת אני אבחן שוב באופן ענייני מול מפקדייך את הסיבה להעברתך". ככל שקיימת הייתה החלטת ממ"ר שהתקבלה סמוך טרם לכן בחודש xxx 2014, לא ברור מדוע נדרש הסממ"ר לשמוע עליה מסגן מפקד [תחנה א'] ומדוע הוא נזקק לבירורים נוספים. בהמשך לכך ובסיכום הראיון אף נרשם במפורש כי המערערת תוכל להגיש מועמדות "למכרזים לתפקידי מב"ס במידה ויתפנו", כאשר הצעה זו סותרת במובהק את החלטת הממ"ר הנטענת. באופן דומה, גם בריאיון מיום xxx הוצע למערערת במפורש למלא תפקיד מב"ס, כדבר מובן מאליו ומבלי שנרשם כי ניתן יהא לחרוג בעניינה מהחלטת הממ"ר מטעם כלשהו.

88. מאידך, קיימות ראיות לכך שהחלטה להעביר את המערערת מתפקיד המב"ס נבעה ולו בחלקה מהתלונה שהוגשה על ידה כנגד המשיב 2. ראשית תומך בכך לוח הזמנים, שכן למערערת נמסר על העברתה מתפקידה ביום xxx, יום אחד בלבד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

לאחר שנודע למשיב 2 על התלונה שהגישה נגדו (עת זומן למסור עדות בפני הקצין הבודק). המשיב 2 אף ביקש במפורש בכתב, במכתבו למפקדיו מיום xxx שצוטט לעיל, להעביר את המערערת מכפיפותה תחתיו, ועולה מהמכתב כי טרם כתיבתו קדמה לכך בקשה בעל-פה כפי שאישר גם בעדותו בבית הדין.

בנוסף, בסיכום השיחה של המערערת עם המשיב 1 מיום xxx, לאחר שאישר בפניה את החלטת המעבר שנמסרה לה קודם לכן באופן פורמאלי על ידי סגנו, נרשם על ידו במפורש כי אינה יכולה להישאר בתפקיד מב"סית בשל שני טעמים - "(1) הצבת קצין על תקן מב"ס (2) החלטת יועמ"ש שירה בעקבות אירוע מול קצין מתנדבים [תחנה א']", כאשר הטעם השני הוא החלטה נטענת של היעוץ המשפטי (שלא הובאה לה כל ראייה) כי אינה יכולה להמשיך ולעבוד עם המשיב 2 נוכח התלונה שהגישה נגדו. כך גם במזכר שכתב רפ"ק xxx לאחר שיחתו עם המערערת באותו יום, כתב במפורש כי "בעקבות מינוי ק' בודק הוחלט שלא תישאר בתפקידה", וגם בחקירתו של רפ"ק xxx בבית הדין אישר כי ההחלטה על העברת המערערת מתפקידה התקבלה "בעקבות זה שבעצם [המשיב 2] כבר ידע שהיא נחקרה...". (פרוטוקול מיום 18.5.20, עמ' 181), אם כי ציין ש"בלי שום קשר" התקבלה במקביל החלטת הממ"ר.

89. הראיות מלמדות אם כך כי ההחלטה על המעבר השני לכל הפחות "הוכתמה" בשיקול שעניינו התלונה הלגיטימית שהגישה המערערת כנגד המשיב 2. מהראיות עולה כי ה"טריגר" להחלטה היה הודעת המשיב 2 כי אינו מוכן להמשיך ולעבוד עם המערערת בשל תלונתה, כאשר כתוצאה מכך התקבלה החלטה לעשות שימוש בהחלטת הממ"ר, שכאמור לא ברור מתי התקבלה (האם אכן לאחר החלטת ה"הצרחה" חודש וחצי קודם לכן), מה כלל תכנה (האם חלה גם על תפקידה של המערערת; האם חייבה גם העברה מתפקיד של מי שכבר מבצע תפקיד קצין לאורך מספר שנים; האם הותירה שיקול דעת למפקדי התחנות) ואם בכלל יושמה. גם אם ניתן לנסות ולהבין את שיקוליו של המשיב 2 שמבחינתו "ספג" עד אז את התנהלותה של המערערת (לפחות מנקודת מבטו) ולא יכול היה לשאת את המשך עבודתה תחתיו לאחר שהסתבר לו כי התלונה נגדו, הרי שקיים קושי לטעמי בשיתוף הפעולה שקיבל מהגורמים הממונים עליו בהבאתם להדחתה של המערערת מתפקיד המב"ס בשל תלונתה, ואף תוך הישענות מלאכותית על החלטה מרחבית כאמתלה, באופן שיש לראותו לטעמי כהפרת החובה לנהוג כלפיה בתום לב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

90. אזכיר כי המערערת התרעמה באופן מידי על ההחלטה להעבירה מתפקיד המב"ס, אותו ביצעה במסירות משך מספר שנים נכון לאותה תקופה, והדגישה כי להעברתה לשיטור העירוני השלכות קשות עבורה מבחינה אישית ומשפחתית נוכח התנאים הכרוכים בכך ומחייבים עבודה רבה יותר בלילות ובסופי שבוע. כפי שניכר מסיכומי הפגישות, המערערת לא קיבלה מענה מספק לחשש זה והודגש בפניה כי יהא עליה לבצע את המשמרות כמו כולם (עם הקלות מינימאליות מעצם זכאותה למשרת אם). המעבר לשיטור העירוני אמנם לא התרחש בסופו של דבר בשל יציאתה של המערערת לחופשת מחלה, אך חלק ההחלטה העוסק בסיום עבודתה של המערערת כמב"ס בוצע מיידית והיא אף לא חזרה לתפקיד זה לאחר מכן. נגרם לה לפיכך נזק ממשי כתוצאה מתלונה לגיטימית שהגישה כנגד מפקדה ואשר חלק משמעותי ממנה (תקרית השדכן) אף התקבל.

91. אוסיף כי המשטרה אמנם רמזה (הן בסיכום הפגישה של המשיב 1 מיום xxx והן בדיון בפנינו כאשר באת כוחה התבקשה להתמודד עם הקשיים שפורטו לעיל) כי התקבל ייעוץ משפטי אותה עת לפיו העברתה של המערערת מתפקידה נדרשת על מנת להפריד בינה לבין המשיב 2, אך לא כך הוצגו הדברים בפני המערערת בזמן אמת; לא כך הוצגו הם בכתב ההגנה מטעם המשטרה (וראו למשל בסעיף 38 לכתב ההגנה, בו נכתב מפי המשטרה כך: **"יודגש שוב - אין קשר בין תקרית זריקת השדכן ותלונת התובעת נגד הנתבע 2 לבין ההחלטה להעביר את התובעת מתפקידה בהתאם להנחיית הממ"ר"**; ולא כך הוצגו הם במסגרת סיכומי המשטרה בפנינו (סעיפים 54-58 לסיכומי הטענות וסעיף 12 להשלמת הטיעון). גם כאשר הועלתה הטענה במהלך הדיון בפנינו (במענה כאמור לשאלה מפורשת), כל שטענה באת-כוח המשטרה הוא כי ראוי לבצע הפרדה בשל קושי של המתלוננת (עמ' 9 לפרוטוקול; ואכן המערערת אישרה בזמן אמת כי יהיה לה קשה לעבוד עם המשיב 2), אך במקרה זה בוצעה ההפרדה בראש ובראשונה בשל קושי ודרישה של הנילון, ובניגוד לבקשות מפורשות של המערערת שלא להדיחה מתפקידה (ודאי כאשר העברתה בוצעה לתפקיד שמעמדו ותנאיו פחותים, וכדבריה בחקירתה: **"להחזיר אותי עשר שנים אחורה"** - בעמ' 90).

ממילא, כאשר המשטרה לא העלתה את הטענה במסגרת כתבי הטענות או התצהירים אלא בחרה להכחישה, לא ניתן לבחון אם אכן נדרשה הפרדה בהתחשב בסוג התלונה, וככל שכן - האם הדרך בה בוצעה הייתה תקינה. שוכנעתי לפיכך, מהטעמים המפורטים לעיל, כי נפל פגם בהחלטת המעבר השני.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

92. אדגיש כי לא נעלמה מעיני ההלכה הפסוקה הקובעת כי בגופים היררכיים דוגמת המשטרה פררוגטיבת הארגון להצבת שוטר בתפקיד זה או אחר והעברתו מתפקיד לתפקיד על פי צרכי הארגון היא נרחבת, והערכאות השיפוטיות ימעטו ככלל מהתערבות בה (בג"ץ 651/86 מלכה נ' שר המשטרה, פ"ד מ(4) 645 (1986), להלן: עניין מלכה; בג"ץ 1722/05 קרן נ' מפכ"ל המשטרה (23.1.06); עת"מ (ת"א) 28781-08-15 לוונצ'וק נ' משטרת ישראל (27.4.17)). עם זאת אין בכך כדי למעט מהחובה לנהוג בתום לב ובהגינות (עניין מלכה בסעיף 12) ומתוך שיקולים ענייניים, והעברה שבוצעה כתגובת-נגד לתלונה הוכרה במפורש כחורגת מחובה זו (שם בסעיף 14).

93. פגם זה מתווסף ל"תקרית השדכן" שאין מחלוקת ממשית לגביה; המשיב 2 ציין בתצהירו ביחס לתקרית זו כי "התובעת הפריעה לי בשיחת טלפון אישית, בפעם הראשונה סימנתי לה 'רגע' עם היד וגם בפעם השנייה, ובפעם השלישית כשנכנסה, בדיוק קיבלתי בשורה לא טובה מהרופא של הבן שלי ואז העפתי צרור מפתחות או מהדק מהשולחן לכיסא ובדיוק התובעת נכנסה והחפץ עף עליה...". לטעמי גם אם לא הייתה למשיב 2 כוונה לפגוע במערערת וגם אם לא פגע בה פיזית, אין מחלוקת כי עובדת אינה אמורה לספוג מעשה אלימות מהממונה עליה, כאשר מעבר להיבט החומרה של האלימות הפיזית, יש במעשה גם השפלה ופגיעה בכבוד של המערערת כאדם. המשטרה הדגישה כי תלונתה של המערערת בעניין זה טופלה במישור המשמעתי, ובהתאם הורשע המשיב 2 בעבירה של התנהגות שאינה הולמת. עם זאת הטיפול המשמעתי אינו מפצה את המערערת על עגמת הנפש שנגרמה לה כתוצאה מהאירוע, ומשכך אין בו מענה לתביעתה.

אציין כי ניתן היה להעלות לדיון את שאלת אחריותה של המשטרה כמעסיקה להתנהגות זו של המשיב 2 שלכאורה חרגה מביצוע תפקידו, אך המשטרה בכתב הגנתה הדגישה כי היא אחראית לה (סעיף 114) ומשכך מתייתר הצורך לדון בכך.

94. התלבטתי אם לראות בשני האירועים בהם הכרתי כמסכת עובדתית של התעמרות בעבודה שכאמור לא נועדה למקרה חד-פעמי, ולבסוף שוכנעתי שגם אם קיימת אפשרות תיאורטית לכך שכן מדובר ביותר מאירוע אחד - אין לכך הצדקה בנסיבות המקרה. למעשה מדובר באירוע אחד מתמשך שבא לידי ביטוי בתקרית השדכן, בתלונה בגינה ובהעברת המערערת מהתפקיד בין היתר כתוצאה מכך, וסברתי כי הגדרת הדברים כ"התעמרות" תהא בנסיבות המקרה מלאכותית במידה רבה. עם זאת גם אם אין מדובר בהתעמרות, לא נובע מכך כי המערערת אינה זכאית לפיצוי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

בשל הפרת חובת תום הלב כלפיה, כאשר הדרך בה ניסחה את עילותיה ואת הסעדים המבוקשים בגין רחבה מספיק על מנת לאפשר לפסוק פיצוי זה לזכותה. לאור זאת, וכאשר לקחתי בחשבון את כלל הנסיבות לרבות השלכות החלטת המעבר מבחינת המערערת מחד והטענות על התנהגותה מאידך, ככל שתישמע דעתי יש להעמיד את הפיצוי ברכיב זה על סך של 30,000 ₪.

95. טרם סיום פרק זה מצאתי לנכון להדגיש, כי לא מקובלת עלי טענת המשטרה, שהתקבלה על ידי בית הדין האזורי, לפיה בקשת המערערת להישאר בתפקידה כמב"ס תחת המשיב 2 לימדה כביכול על חולשת טענת ההתעמרות. ציפייה מאדם אשר סובל מהתעמרות לעזוב את משרתו כתנאי להוכחתה מוקשית שכן בכך טמונה פגיעה כפולה: גם כתוצאה מההתעמרות, וגם כתוצאה ממעבר התפקיד או סיום העבודה. לאור זאת, רצונה של המערערת להישאר באותו תפקיד, גם אם תחת פיקודו של המשיב 2, אינו מלמד לטעמי כלל ועיקר על חולשת טענותיה.

סיכום

96. שוכנעתי בהתבסס על כלל הנימוקים לעיל כי למשטרה אחריות כלפי המערערת בגין מעשי ההטרדה המינית שבוצעו על ידי המשיב 1 כמו גם אחריות ישירה מכוח סעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית. עוד מצאתי, כי לא הוכחה התעמרות בעבודה אך הוכחה התנהלות בחוסר תום לב כלפי המערערת באירוע שהחל בתקרית השדכן והסתיים בסיום הצבתה כמב"ס.

97. לאור כל האמור לעיל, וככל שתישמע דעתי, המשיבה 3 - משטרת ישראל - תשלם למערערת פיצוי מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בסך של 40,000 ₪, וכן פיצוי בגין הפרת חובת תום הלב בסך של 30,000 ₪. ההוצאות בהן חויבה המערערת לטובת המשיבים 2-3 בבית הדין האזורי תבוטלנה, וככל ששולמו - יוחזרו לידיה. המשטרה תישא בהוצאות המערערת בשתי הערכאות בסך של 15,000 ₪. כלל הסכומים ישולמו תוך 30 יום מהיום, שאם לא כן יתווספו אליהם ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

השופטת חני אופק-גנדלר והשופט אילן סופר

1. עיינו בחוות דעתה המקיפה והמלומדת של חברתנו השופטת דוידוב-מוטולה, ואנו מצטרפים לחלקה הנוגע להטלת אחריות מכוח חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: **החוק למניעת הטרדה מינית**) ולדחיית הערעור הנוגע לדחיית טענת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

ההתעמרות. עם זאת, אין בידינו להצטרף לתוצאה הנוגעת לייחוס אחריות למשטרה בשל הפרת חובת תום הלב, הכל כפי שנפרט להלן:

(א) החוק למניעת הטרדה מינית

2. בפרק זה אנו מצטרפים לתוצאת פסק דינה של חברתנו השופטת דוידוב-מוטולה.
3. אשר להיבטים העקרוניים, אף אנו סבורים כי החוק למניעת הטרדה מינית חל על המשטרה אף בהעדר יחסי עבודה. בסעיף 11 לחוק זה נקבע באופן מפורש כי "לענין הוראות סעיפים 7 ו-8, יראו את כוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרתים בהם יחסי עבודה, כמעסיק ואת המשרת בהם כעובד". זאת ועוד. מקובלת עלינו העמדה המובאת בחוות דעתה של חברתנו השופטת דוידוב-מוטולה לפיה בשל המאפיינים התעסוקתיים הייחודיים לכוחות הביטחון, ובכללם משטרת ישראל, המחויבות למנוע מעשי הטרדה מינית בקרבם מוגברת בשל אופיו ההיררכי המובהק של הארגון והפעילות המבצעית המתבצעת בו. להיבט היישומי נדרש כעת.
4. אשר לנקיטת אמצעי מנע, סברנו כי חזית המחלוקת כפי שהותוותה בבית הדין האזורי ביחס לאחריות המשטרה לאירועי הטרדה המינית וההתעמרות היתה מוגבלת. בסעיפים 89-94 לכתב התביעה טענה המערערת לאחריות שילוחית ואחריות ישירה תוך הפניה לסעיף 13 לפקודת הנזיקין וכן טענה כי "המשטרה ונציגיה השונים פעלו ועשו כל שביכולתם על מנת למנוע את בירור תלונותיה המוצדקות של התובעת וכן תרמו משמעותית להתנכלות ממנה סבלה התובעת" (סעיף 94 לכתב התביעה). בתצהיר המערערת הורחב נושא ההתנכלות, ואולם לא נכללה בו התייחסות לטעמים הקונקרטיים בגינם מוצדק להטיל אחריות שילוחית על המשטרה, בין היתר, בראי הוראת סעיף 7 לחוק (השוו: ע"ע (ארצי) 29915-11-22 חכמון – טוגו (12.10.2023)).
5. אשר לטיפול בתלונה בגין הטרדה המינית, קבע בית הדין האזורי בסעיף 70 לפסק דינו כי "מעת שנפתחה החקירה במח"ש בחשד שהנתבע 1 ניהל קשרים אסורים על רקע מיני עם פקודות שלו, ובכלל זה האירועים הקשורים לתובעת, בסיום החקירה (באותו יום – תוספת שלנו), הנתבע 1 הורחק מכל תחנת משטרה למשך 14 ימים, לאחר מכן הוצא לחופשה כפויה. בתאריך xxx החליט השר לביטחון פנים על פיטוריו של הנתבע 1 מהשירות במשטרה בשל אי התאמה. שעה שהתובעת לא הגישה התלונה קודם לכן, אין מקום לטענותיה מדוע לא פעלה הנתבעת 3 כנגד הנתבע 1". בשים לב לקביעות עובדתיות אלה סבורים אנו כי משהוגשה התלונה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

- טיפול של המשטרה בה היה נאות, מהיר באופן המעביר מסר בדבר חוסר סובלנות למעשה הטרדה מינית.
6. אשר לנושא שיבוץ המערערת, הרי שהחלטה על העברתה מתפקידה כמב"סית ב[תחנה א'] התקבלה ביום xxx, והתלונה בגין הטרדה מינית הוגשה על ידי המערערת ביום xxx. היינו, ההחלטה להעביר את המערערת מתפקיד מב"סית התקבלה טרם הגשת התלונה על הטרדה מינית. מכאן כי ההחלטה בדבר שינוי שיבוץ זה אינה קשורה לתלונתה על הטרדה מינית, ולא מעוררת קושי בהקשר זה (ולטעמינו אף לא בהקשרים אחרים אותם נבחן להלן). עוד נציין כי המערערת לא שובצה לתפקיד חדש בשל היעדרותה מהעבודה על רקע רפואי, ומשכך עם שובה מחופשת המחלה נדרשה לשיבוץ מחדש בלי קשר לתלונתה על הטרדה מינית.
7. במהלך היעדרותה על רקע מחלה התלוננה לראשונה על מעשי ההטרדה המינית, ולכן מיקודו של הערעור הנוגע להגנה עליה בעקבות תלונתה הוא בפרק הזמן שלאחר שובה מחופשת המחלה.
8. ביום xxx נערכה פגישה לצורך שיבוצה מחדש לאחר שובה לעבודה מחופשת המחלה. גם לטעמינו שיבוץ זה נעשה ברגישות רבה. הפגישה נערכה על ידי גורמים שכולם מרוחקים מהאירוע ב[תחנה א'], קרי שני רופאים, קצין אמ"ש דרום, ובשיתוף יועצת המפכ"ל לענייני נשים. הרכב זה של קבלת ההחלטה מבטיח ריחוק מספיק מגורמים ב[תחנה א'], ומהווה ערובה לשקילה שקולים עניינים בלבד. בנוסף, כעולה מקריאת הריאיון, המערערת שבה מחופשת המחלה ונזקקה להתאמות בשל מצבה הבריאותי, והיתה קיימת אי וודאות ביחס לסוגי התפקידים שיתאימו לה לאורך זמן. עוד נציין כי במהלך הריאיון המערערת עצמה בקשה שלא לעבוד עם אנשים, הריאיון נערך בנוכחות שני רופאים, ובסיכומו נאמר כי "**בכל מקרה כשתרגיש מצוקה בעבודתה תוכל לפנות לד"ר.. ולק' אמ"ש דרום**". תנאי אי וודאות אלה מקרינים אף הם על סבירות ההחלטה בתום הריאיון. ההחלטה היתה לשיבוץ זמני בן שלושה חודשים וכי זה יהא בתקן של סיפוח שכן למערערת לא היה תקן ב[תחנה ב'], בה לא שובצה קודם לכן.
9. בתום שלושת החודשים (ביום xxx) ערך קצין אג"ס ב[תחנה ב'], חוות דעת על תפקודה של המערערת (להלן: **חוות הדעת**), וממנה עולה כי ניסיון שיבוץ לא צלח. בחוות הדעת פירט את הנימוקים לכך, אשר לדידו נעוצים בתפקוד המערערת באותה עת, ואשר לדידנו היה להם ביטוי מסוים גם לאורך שירות המערערת. אי הצלחתו של שיבוץ זה הצריכה מחשבה מחודשת בנוגע להמשך דרכה של המערערת.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

10. אין מחלוקת בין הצדדים כי בחודש xxx 2015 נערכה פגישה עם המערערת לצורך שיבוצה מחדש ואין מחלוקת כי פגישה זו לא הובילה לשיבוץ מחדש. אולם מה היה במהלך הפגישה, אילו תפקידים נבחנו ומדוע לא בוצע שיבוץ אליהם – נותר לוט בערפל. הן המערערת והן המשטרה לא הרחיבו טיעוניהם וראיותיהם בהקשר זה.

11. לטעמינו, שני הצדדים היו מצופים להרחיב על כך. המערערת כתובעת בעילה של פגיעה בה עקב אי שיבוצה מחדש, והמשטרה כמי שחבה חובת הגנה על המתלוננת מכוח סעיף 7(א)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית. בתוך כך היה מקום להרחיב מה הוצע למערערת באותו מועד, מדוע לא צלח השיבוץ באותה פגישה, ומה נעשה לאחר מכן. ערים אנו כי מלאכה זו היתה מורכבת בראי אילוצים שונים, שנבעו בין היתר מהקושי להעבירה תפקיד שלא בהסכמתה, ובפרט ככל שכרוכה במעבר זה פגיעה בה, בשים לב להריונה ולהוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (ראו סעיף 53 לכתב ההגנה) וכן נוכח חוות דעתו של קצין אג"מ מיום 1.7.15. אולם, ועל אף האילוצים, היה על המשטרה לפרט אם יצאה ידי חובתה המוגברת כלפי מתלוננת בגין הטרדה מינית. ככל שטענתה היא כי אילוצים אלה או אחרים הביאו להותרת המערערת באותו תפקיד כהכרח בל יגונה – היה עליה לבסס טענה זו כדבעי.

12. משכך, לטעמינו בהיבט שיבוץ המערערת בראי החוק למניעת הטרדה מינית פעלה המשטרה כהלכה עד ליום xxx. אולם, אין בידינו תשתית ראייתית ועובדתית להעריך אם אכן המשיכה לנהוג כך גם לאחר מועד זה. זאת, בשל חלל ראיתי ועובדתי הקיים ביחס לנקודת זמן זו ואילך בנוגע למידה בה קיימה המשטרה את החובות המוטלות עליה. מטעם זה מצטרפים אנו לחוות דעתה של חברתנו השופטת דוידוב-מוטולה בדבר ייחוס אחריות למשטרה כמו גם שיעור הפיצוי הנפסק.

(ב) התעמרות

13. בפרק זה אנו מצטרפים לתוצאת פסק דינה של חברתנו השופטת דוידוב-מוטולה בכל הקשור לעילת התעמרות. אשר לתקרית השדכן מקובלים עלינו קביעותיו של בית הדין האזורי לפיהן לא מדובר בהתנהגות שיטתית שיצרה סביבת עבודה עוינת למערערת אלא אירוע חד פעמי וכי בהתאם לעדויות של שוטרים שעבדו עם המערערת שציינו גם "את הצד השני של המטבע" על כך שגם התנהגות התובעת היתה בעייתית (בלשון המעטה) (סעיף 135 לפסק הדין).

14. על כך נוסיף כי בית הדין האזורי לא קבע ממצא בנוגע לתקרית השדכן, בכל הקשור לשאלה אם השדכן פגע בה. רק נציין כי על פי סיכום הריאיון של המשיב 1 עם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

המערערת מיום xxx (יום לאחר הגשת התלונה על ידי בן זוגה), עולה כי המשיב 2 זרק עליה שדכן שלא פגע בה.

(ג) חוסר תום לב?

15. לטעמנו, דין הערעור המופנה כנגד העברת המערערת מתפקיד המב"סית ב]תחנה א' לתפקיד אחר (להלן: **המעבר**) להידחות. בנקודה זו דעתנו שונה מחוות דעתה של חברתנו השופטת דוידוב.

16. נקדים ונציין כי ביחס למעבר זה בוססה הצדקה לבחינתו הזהירה. למערערת הודע על הכוונה לערוך ([ביום] xxx) יום לאחר שקצין המתנדבים נחקר על תקרית השדכן ([ביום] xxx)). למען הסר ספק נחזור ונציין כי הגשת התלונה בגין ההטרדה המינית (ביום xxx) אינה מצדיקה בחינתו הזהירה על מעבר זה. במקרה דנן, התלונה הוגשה כחודש ימים לאחר שכבר הודע למערערת על הכוונה לעורכו, ולכן אין כל חשש כי המעבר המתכוון היה בגדר התנכלות למערערת עקב הגשת התלונה בגין ההטרדה המינית.

17. עוד נציין לעניין היקפה של הביקורת השיפוטית על החלטות בנושא שיבוץ כי משטרת ישראל הינה חלק מכוחות הביטחון והמבנה הפנימי שלה מושתת על היררכיה פיקודית. בהקשר זה קובע סעיף 93א לפקודת המשטרה (נוסח חדש), בין היתר, כי החלטות בדבר "**קביעת שוטר לתפקיד, העברתו מתפקיד לתפקיד או ממקום למקום בתפקיד**" - אינן מהוות עילה ביחסי עבודה לצורך סמכות בית הדין לעבודה (ראו גם דברי הסבר להוספת סעיף 93א לפקודה, הצ"ח, 973, תשל"ב וכן ראו פריט 37(1) לתוספת הראשונה לחוק בתי משפט לעניינים מינהליים, תש"ס-2000). אמנם, בהקשר להחלטות בדבר סיום העסקה כבר ציינו כי "... אין משמעות הדבר כי זכויות השוטר כעובד אינן זכות למשקל בעת סיום העסקתו, שכן הן עשויות לבוא לידי ביטוי במסגרת האיזון הפנימי הנדרש מהחלטה במשפט המינהלי. אולם באיזון המהותי בין זכויות השוטר כעובד בכל הנוגע לסיום העסקתו לבין האינטרסים המוסדיים של המשטרה בשמירה על דמותה הערכית ומקצועיותה נוכח ייחודיות תפקידה והמבנה הארגוני הייחודי לה ניתן מרחב תימרון נרחב יותר לאינטרסים המוסדיים האמורים, והכל בהתאם לעקרונות המשפט המינהלי" (מתוך ע"ע (ארצי) 12050-10-16 מרדכי שי קריאף - מדינת ישראל (18.3.18), ההדגשה שלנו). רוחם של דברים אלה יפה גם שעה שהמדובר בשיבוץ לתפקיד או לשינוי מקום ביצועו. ודוק, על פי עקרונות המשפט המינהלי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

החלטה מינהלית צריכה להיעשות בתום לב ושלא לחרוג ממתחם הסביר, ולכן גם החלטה בדבר שינוי שיבוץ שוטר צריכה לעמוד באמות מידה אלה. בחינה זו צריכה להיעשות תוך מודעות למרחב התמרון הרחב המוקנה למשטרה בשיבוץ שוטר לתפקיד.

(ג) העובדות הרלוונטיות:

18. בחודש xxx 2014, סמוך לשובה של המערערת מחופשת הלידה, ביקש קצין המתנדבים שהיא לא תחזור לשרת תחת פיקודו בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה לרבות במישור יחסי האנוש וקבלת מרות. עקב מעורבותו של קצין האג"מ - אשר שיקף למערערת את מודעתו ליחסים שאינם תקינים בינה לבין קצין המתנדבים – היא חזרה לתפקידה כמב"סית, תוך שהיא מביעה את שמחתה לחזור לתפקידה ונכונות לצאת לדרך חדשה (נספח טו לכתב ההגנה). בהמשך נערך לה ראיון על ידי קצין המתנדבים תוך שהמערערת מציינת כי היעדים שהוצבו לה הינם ריאליים (נספח טו לכתב ההגנה).

19. כחצי שנה לאחר מכן, בחודש xxx 2014 ארעה תקרית השדכן, עליה נחקר קצין המתנדבים בראשית xxx 2015, ולמחרת נמסר לה דבר המעבר המתוכנן. שינוי השיבוץ המתוכנן היה כרוך בשינוי תפקיד כך שלא תשמש עוד כמב"סית אלא תעבור לשיטור העירוני. נקדים את המאוחר ונציין כי מעבר זה לא יצא לפועל שכן המערערת נעדרה למשך כחודשיים מטעמים רפואיים.

20. מעבר מתוכנן זה הוסבר על ידי המשטרה בהחלטה רוחבית של מפקד מרחב נגב (להלן: **הממ"ר**) לפיה על רקע מחסור בסיירים מי שאינו קצין לא ימלא תפקיד מב"ס השמור לקצינים, אלא יעבור לתפקיד סייר, ואילו תפקיד המב"ס ימולא על ידי קצין זוטר.

(ג) הנימוקים להחלטת המעבר – החלטת הממ"ר

21. לטעמינו, האפשרות המסתברת יותר היא כי החלטת הממ"ר עמדה ברקע לשינוי השיבוץ המתוכנן. מסקנה זו מיוסדת על שלושת הנימוקים הבאים:

22. **ראשית**, קביעה זו היא במהותה קביעה עובדתית. במקרה דנן המצהירים מטעם המשטרה הצהירו בתצהיר עדות ראשית מטעמם על כך שהחלטת הרוחבית של הממ"ר היתה בין הנימוקים לשינוי השיבוץ שתוכנן (ראו: תצהיר קצין אמ"ש (משאבי אנוש) מחוז דרום, סעיפים 29-30 לתצהירו; תצהיר מפקד התחנה, סעיפים 38-39). בית הדין, אשר התרשם באופן בלתי אמצעי מהמארג הראייתי קבע מימצא עובדתי לפיה החלטת הממ"ר עמדה ברקע המעבר המתוכנן. ערכאת הערעור אינה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

נוהגת להתערב בקביעותיה העובדתיות של הערכאה הדיונית אלא במקרים חריגים. בהקשר זה נאמר בע"ע (ארצי) 17365-11-11 ג'קלין סויסה- עיריית יהוד (5.3.14) כך:

"אכן, דרך המלך היא, שערכאת הערעור אינה מתערבת בממצאיה העובדתיים של הערכאה הדיונית, המבוססים על התרשמותה הבלתי אמצעית מן העדויות והראיות שהיו בפניה, אלא במקרים חריגים ... אולם לכלל זה של אי ההתערבות ישנם חריגים שבהתקיימם אין לערכאה הדיונית יתרון על פני ערכאת הערעור: כך כאשר הערכאה הדיונית התעלמה לחלוטין מראיות או לא שמה לב לפרטים בחומר הראיות, או שהתעלמה מסתירות מהותיות בעדויות עליה הסתמכה לבין עדויות אחרות, או כאשר נפלה טעות בולטת לעין בהערכת המהימנות...."

23. **שנית**, בקשר למעבר זה רואינה המערערת על ידי ארבעה קצינים שונים (שלושה מהם ביום xxxx והאחרון ביום xxx), והם: סגן מפקד [תחנה א']; מפקד [תחנה א']; קצין אג"מ; וכן סגן הממ"ר. ואילו, קצין המתנדבים אשר היה מעורב אישית בתקרית השדכן - לא היה מעורב בשיחות עימה. הנה כי כן, השיחות עימה נעשו על ידי הקצינים הממונים במישרין או בעקיפין על קצין המתנדבים, כשחלקם כלל אינם משרתים בתחנה אלא בעלי ראייה רחבה יותר. זאת ועוד. **מפקד [תחנה א'] וסגנו** נתנו ביטוי מפורש בסיכום הריאיון שערכו בזמן אמת להחלטת הממ"ר כעילה לשינוי השיבוץ המתוכנן (נספח יט ונספח כ לכתב ההגנה). האפשרות כי מפקד התחנה או סגנו יכללו בסיכום הריאיון נימוק שקרי על מנת להטיב עם פקוד שלהם אינה מסתברת. כמו כן, האפשרות שמפקד התחנה יפנה את המערערת לשיחה ישירה עם סגן הממ"ר הגם שהוא סבור שהוצג לה מצג שווא בדבר החלטת הממ"ר אף היא אינה מסתברת.

24. אשר לריאיון עם **קצין האג"ם** הרי שזה נסב על מקומות שיבוצה החלופי ותנאי השירות (נספח כא לכתב ההגנה). אשר לריאיון עם **הססמ"ר** טענה המערערת כי המעבר נעשה מתוך התנכלות של קצין המתנדבים לה, **אך לא פקפקה בקיומה של החלטת ממ"ר**. במענה לטענותיה השיב הסממ"ר כי שינוי השיבוץ לא נעשה מתוך התנכלות לה אלא בשל צרכי הארגון. נוכח שרשרת ראיונות זו – בדגש על זהות עורכם וההנמקות שהוצגו בהם - האפשרות המסתברת יותר היא כי החלטת הממ"ר היתה אחד הנימוקים האמיתיים לשינוי השיבוץ המתוכנן.

25. **שלישית**, ריאיון דומה נערך בסמיכות זמנים (ביום xxx) עם שוטר נוסף אשר אף הוא הוצב בתקן כמב"ס (להלן: **השוטר הנוסף**). גם לשוטר הנוסף בזמן אמת הוסבר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

- המעבר – כעולה מסיכום הריאיון עימו בזמן אמת - בהחלטת הממ"ר (נספח כד לכתב ההגנה).
- 26. משלושת טעמים אלה סברנו כי הקביעה לפיה שינוי השיבוץ תוכנו, בין היתר, על רקע החלטת הממ"ר לפיה תקני מב"ס יאושו על ידי קצינים, נשענת על אדנים ראייתיים ראויים.**
27. ערים אנו לכך כי לא הוצג מסמך המתעד את החלטת הממ"ר בדבר החלטה רוחבית שאינה נוגעת רק למערערת. אכן, מן הראוי היה שלבית הדין יוצגו מסמכים המתעדים זאת. אולם בהינתן המארג הראייתי לעיל, ובעיקר קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי על יסוד העדויות לא מצאנו כי בנסיבות הענין העדרם של מסמכים אלה מצדיק התערבות בפסק דינו של בית הדין האזורי.
28. עוד ערים אנו לכך שההחלטה בעניינו של השוטר הנוסף יצאה לפועל באופן חלקי בלבד. בהקשר זה הצהיר אמ"ש דרום כי השוטר הנוסף הועבר מהתקן עליו הוצב כמב"ס על מנת לאפשר הצבה תקנית של קצין בפועל, והוא המשיך למלא את התפקיד בפועל בתקן של מש"ק (ולא בתקן של קצין). עד (יום) xxx) אייש את תפקיד מב"ס רמות קצין בדרגת פקד, וכיום מאייש את התפקיד השוטר הנוסף. לטעמינו, נסיבה זו אינה מכרסמת במסקנה דלעיל, אלא במידה מסוימת מחזקת אותה, שכן גם השוטר הנוסף לא מילא עד שנת 2017 את התפקיד בתקן מב"ס, אלא בתקן מש"ק, כשלהעברתו מתקן מב"ס לתקן מש"ק (תוך הצבת קצין בתקן) לא ניתן הסבר אחר בחומר הראיות, זולת החלטת הממ"ר.
29. אמנם, למערערת לא הוצעה הצעה דומה, קרי למלא את תפקיד המב"סית כמש"קית, אולם בנסיבות הענין המיוחדות איננו סבורים כי מחדל זה משנה את המסקנה לעיל. זאת בשים לב לחוסר היכולת של קצין המתנדבים והמערערת לעבוד בצוותא חדא, כעולה מטיבה של התלונה, ובשים לב לכך שאף המערערת לא חלקה על כך בסעיף 79 לכתב התביעה שהגישה ובו נאמר "במהלך שיחת הבירור שנערכה נשאלה התובעת האם תוכל להמשיך לעבוד תחת... (המשיב 2 – תוספת שלנו) לאחר שייחקר, אך ברי כי הדבר לא היה אפשרי, בוודאי שלא לאור התנהלותו של ... (המשיב 2 – תוספת שלנו) כלפי התובעת והתנכלותו אשר הובילו לפתיחת החקירה...". כמו כן, נזכיר כי בxxx 2014 – קרי טרם תקרית השדכן - בקש קצין המתנדבים שהמערערת לא תשוב לשרת תחת פיקודו, אך בקשתו סורבה על ידי קצין האג"ם.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

(ג)3 החלטת המעבר – נימוקים נוספים

30. עיון בחוות הדעת וסיכומי הראיונות לאורך השנים – ועוד טרם תקרית השדכן - העלה כי אמנם המערערת היתה מוערכת בהיבט המקצועי, המסירות לתפקיד והאחריות שהפגינה. אך לצד אלה, קבלה המערערת לאורך השנים הערות על היכולת לקבל מרות, הערות על תיפקודה בתנאי לחץ ויחסי האנוש. זאת, הן בתפקידה הקודם כסיירת (ראו נספחים ג', ו - ד' לכתב ההגנה) והן לאחר מעברה לתפקיד מבס"ית [תחנה א']. יצוין כי בשנת 2010 הוארך שירות המערערת בשלוש שנים בלבד (במקום חמש שנים). בחודש xxx 2012 נערכה למערערת שיחת משוב בה השתקף הקושי שלה לקבל מרות ובקורת (נספח ט לכתב ההגנה). בא xxx 2013 ערך קצין המתנדבים למערערת הערכת עובד, ולצד כך שעמד על יכולותיה המקצועיות ציין כי "השוטרת חייבת לשפר את תגובותיה ותפקודה תחת לחץ, קבלת מרות ללא דופי, בזמני לחץ השוטרת מתפרצת בבכי, ואינה שולטת בעצמה. בכל זאת, מדובר בשוטרת מקצועית עם יוזמות ואחריות לתפקידה" (נספח יא לכתב ההגנה). בחודש xxx 2013 ערך קצין המתנדבים למערערת ראיון חתך, ובגדרו נכללה בקורת על עמידתה ביעדים. המערערת סירבה לחתום על ראיון זה שכן ראתה בו התנכלות (נספח יב לכתב ההגנה). לבקשתה זומנה באותו היום לראיון עם סגן מפקד התחנה, אשר עמד על היותה שוטרת חיובית מאד אך לצד זאת ציין כי היא מתקשה לקבל מרות. המערערת בקשה בראיון זה לעבור לאגף החקירות (נספח יד לכתב ההגנה). בא xxx 2013 נערך למערערת ראיון עם מפקד התחנה, ובגדרו ציינה כי היו לה שיחות לא נעימות עם קצין המתנדבים וכי לאחר שובה מחופשת הלידה הצפויה תשוב למערכת יחסים שונה עם קצין המתנדבים. בהמשך יצאה המערערת לחופשת לידה. בחודש xxx 2014 בקש קצין המתנדבים שהיא לא תחזור לשרת תחת פיקודו בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה לרבות במישור יחסי האנוש וקבלת מרות, אך במעורבותו של קצין האג"מ היא חזרה לתפקידה כמב"סית, תוך שהיא מביעה את שמחתה לחזור לתפקידה ולצאת לדרך חדשה (נספח טו לכתב ההגנה). בהמשך נערך לה ראיון על ידי קצין המתנדבים אשר נערך בצורה חיובית, תוך שהמערערת מציינת כי היעדים שהוצבו לה הינם ריאליים (נספח טו לכתב ההגנה לכתב ההגנה). בחודש xxx 2014 ארעה תקרית השדכן, עליה נחקר קצין המתנדבים בראשית ינואר, ולמחרת נמסר לה דבר המעבר המתוכנן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

31. לטעמינו, בהשתלשלות עניינים זו מצוי עיגון להתנהלות המשטרה כלפי המערערת בשני היבטים הרלבנטיים לענייננו. ראשית, הגם שתפקודה המקצועי של המערערת היה מוערך הרי שבהיבטים של קבלת מרות ויחסי אנוש תפקודה לא היה משביע רצון. במצב דברים זה איננו סבורים שהיה הכרח לחרוג גם בעניינה מהחלטת הממ"ר ולהותירה בפועל בתפקיד המבס"ית, כפי שנעשה עם השוטר הנוסף. שנית, מערכת היחסים בין המערערת לבין קצין המתנדבים היתה עכורה במנותק מתקריט השדכן. עכירות זו – כענין אובייקטיבי ובמנותק משאלת תרומת הצדדים לה – משקפת את תפישתם של קצין המתנדבים ושל המערערת אותה בזמן אמת. מצד קצין המתנדבים השתקפה עכירותם של מערכת היחסים בהערכות התקופתיות שנערכו למערערת ובו צוין הקושי בקבלת מרות, תפקוד בתנאי לחץ וכן בבקשתו שהמערערת לא תחזור לשרת תחת פיקודו לאחר שובה מחופשת הלידה (הגם שקצין אג"מ לא נעתר לבקשה זו של קצין המתנדבים). מצד המערערת משתקפת העכירות בסירובה לחתום על הערכת העובד שערך לה קצין המתנדבים ב-2013 שכן היא ראתה בכך התנכלות; בבקשתה בהמשך אותו היום לעבור לחקירות; בשיחה עם מפקד התחנה ב-2013 בה ציינה כי היו לה שיחות לא נעימות עם קצין המתנדבים וכי לאחר שובה מחופשת הלידה מערכת היחסים ביניהם תהיה שונה. **בנסיבות אלה קשה לומר כי המערערת מילאה את התפקיד בהצטיינות במידה שחייבה מכוח עקרון השוויון נקיטת מאמצים מיוחדים להותירה בתפקיד אף בתקן מש"ק בדומה לשוטר הנוסף ועל אף יחסי העבודה העכורים בינה לבין המשיב 2.** על כן, עניינה של המערערת לא דומה לעניינו של השוטר הנוסף שהמשיך למלא את תפקידו כמש"ק.

32. לבסוף, מלינה המערערת על כך שאף אם היתה הצדקה להעבירה מתפקידה הרי שהתפקיד שהוצע לה לעבור אליו לא היה דומה במעמדו לתפקידה כמב"סית והיה כרוך בהרעת סדרי עבודתה, ולו מבחינת שעות עבודתה. לטעמינו, הטענה לפיה חלה על המשטרה חובה לשמר את סדרי עבודתה בתפקיד הקודם גם במעבר לתפקיד חדש ובהעדר טענה מפורטת ומבוססת לזכאות לכך מכוח חקיקה מיוחדת דוגמת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות - מעוררת קושי. הקלה בסדרי עבודתו של פלוני משמעו הכבדה על אלמוני, ולכן אפשרות זו צריכה להיות שמורה למקרים בעלי הצדקה הולמת לכך, וזו לא בוססה כדבעי. בנוסף, חיוב המשטרה לשמר לפלוני את סדרי עבודתו הנוחים מתפקידו הקודם על אף שסדרי עבודה אלה אינם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

מאפיינים את תפקידו החדש מכרסם במרחב התמרון המוגבר המוקנה למשטרה בהיותה גוף בטחוני היררכי כאמור לעיל.
33. משכך, לא מצאנו עילה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לפיה בין היתר החלטתו הרוחבית של הממ"ר לפיה תקן המב"ס יאויש על ידי קצין עמדה ברקע לשינוי השיבוץ שתוכנן. החלטה זו מבוססת על התרשמותו של בית הדין האזורי מהעדויות וכן נסמכת על סיכומי הראיונות שנעשו בזמן אמת למערערת ולשוטר הנוסף.

(ג) סיכום ביניים

34. במקרה דנן, מהטעמים שפורטו לא שוכנענו כי שינוי השיבוץ – קרי, העברת המערערת מתפקיד מבס"ית - חורג ממרחב התמרון הרחב המוקנה למשטרה. כמו כן, לא שוכנענו כי נפל פגם בהתנהלות המשטרה בכל הקשור להעברתה מתפקיד מב"סית, ולא שוכנענו כי קמה עילה להתערבות בפסק דינו של בית הדין האזורי בהקשר זה. על כן, לו תישמע דעתנו הערעור בעילה זו יידחה.

35. סוף דבר – בדומה לעמדת חברתנו השופטת דוידוב-מוטולה, גם לדידנו דין הערעור כנגד אי הטלת אחריות על המשטרה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית להתקבל בחלקו, ודין הערעור כנגד דחיית טענת ההתעמרות להידחות. בכל הנוגע להפרת חובת תום הלב – עמדתנו שונה, ולו היא תשמע יידחה הערעור גם בגין רכיב זה. ההוצאות שנפסקו לחובת המערערת בבית הדין האזורי תבוטלנה, ובהתחשב בתוצאה תשלם לה המשטרה הוצאות בסך של 10,000 ₪.

נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אלטשולר-זמני

לאחר שקראתי בעיון את שתי חוות הדעת המלומדות, אני מצטרפת לדעתם של השופטת חני אופק - גנדלר והשופט אילן סופר, ומסכימה לעמדתם, כי דין הערעור כנגד אי הטלת אחריות על המשטרה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית להתקבל בחלקו, ודין הערעור כנגד דחיית טענת ההתעמרות והפרת חובת תום הלב להידחות.

נציג ציבור (מעסיקים) מר שרגא ויצמן

אני מצטרף לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41516-01-22

סוף דבר

על דעת כל חברי המותב, המשיבה 3 - משטרת ישראל - תשלם למערערת פיצוי מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בסך של 40,000 ₪, כמפורט בסעיפים 79-81 לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה.

בהתאם לחוות דעתם של השופטת חני אופק גנדלר והשופט אילן סופר, אליה הצטרפה נציגת הציבור גב' עירית אלטשולר זמני, שאר רכיבי הערעור נדחים והמשטרה תישא בהוצאות המערערת בסך של 10,000 ₪.

ההוצאות בהן חויבה המערערת לטובת המשיבים 2-3 בבית הדין האזורי תבוטלנה, וככל ששולמו - יוחזרו לידיה. כלל הסכומים ישולמו תוך 30 יום מהיום, שאם לא כן יתווספו אליהם ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

ניתן ביום, ט' כסלו תשפ"ד (22 נובמבר 2023),

נוסח מותר בפרסום נחתם ביום ט' אדר ב' תשפ"ד (19 מרץ 2024) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

חני אופק גנדלר,
שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת, אב"ד

מר שרגא ויצמן,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת עירית אלטשולר זמני,
נציגת ציבור (עובדים)