

אחריות מעסיק לבירור תלונה

בבית הדין האזורי לעבודה בת"א
תיק עב 007381/04
בפני כב' השופטת נטע רות, נ.צ. צבי קוסטרינסקי

התובעת:

פלונית

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

הנתבעת:

1. ראובן - מנכ"ל החברה

2. שמעון

3. החברה

ע"י ב"כ עו"ד דן לפידור

פסק הדין

1. בפנינו תביעה לתשלום פיצוי בלא הוכחת נזק, בהתאם לסעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (להלן: "החוק") וכן, לתשלום שכר עבודה ופיצויי הלנה בגינו. במסגרת פסק דין נעסוק אף בשאלה מה היקף החובה המוטלת על מעביד לקיים בירור בנוגע לטענות בדבר הטרדה מינית וזאת, גם שעה שנימצא בדיעבד כי לא הוכח מעשה של הטרדה מינית ומהו הסעד הראוי במקרה של הפרת החובה כאמור.

א. רקע כללי

2. התובעת הועסקה בנתבעת 3 כסוכנת מכירות של מתקני טיהור מים מיום 13.6.04 ועד ליום 6.7.04, עת התפטרה מעבודתה. הנתבעת 3 הינה חברה המייצרת ומשווקת מתקני מים, בין היתר, היא עוסקת בשיווק ישיר של מתקנים ללקוחות (להלן: "הנתבעת" או "החברה").

הנתבע 2 היה מנהל השיווק בנתבעת 3 והוא שימש כאחראי הישיר על התובעת (להלן: "הנתבע 2"). הנתבע 1 הינו מנכ"ל הנתבעת 3 (להלן: "המנכ"ל" או "הנתבע 1").

3. כפי שצויין בפתיח, לתביעתה של התובעת שני ראשים: הראש האחד - עניינו תביעה לפיצוי בגין הטרדה מינית, ואילו הראש השני עניינו - תביעה לתשלום הפרשי שכר ופיצויי הלנה. נקדים ונציין כי את הדיון בתובענה נתחיל דווקא בהתייחסות לתביעה לתשלום שכר עבודה אשר העובדות הצריכות להכרעה בה ישמשו בהמשך כרקע להבנת ההכרעה בתביעה שעניינה הטרדה מינית.

ב. התביעה לתשלום שכר עבודה:

3. ביום 14.6.04 חתמו התובעת והנתבעת על הסכם עבודה בו נקבע, בין היתר, כך:

התובעת תתחיל לעבוד כמשווקת בנתבעת ביום 13.6.04 ותהיה כפופה ישירות למנהל חטיבת המכירות ללקוחות פרטיים או למי שימונה לצורך כך על ידי הנהלת החברה. התובעת נדרשת לבצע לפחות 5 פגישות עם לקוחות ביום. שעות העבודה של התובעת יקבעו על ידי הממונים עליה, בהתאם לפגישות שיתואמו עם הלקוחות וזאת, בנוסף לפגישות שיהיו פרי יוזמה אישית של

התובעת. על התובעת להגיש מידי שבוע דיווח על שעות פעילותה. התובעת תהיה זכאית לקבלת עמלה בגין עסקאות שביצעה בהתאם לקבוע בהסכם העבודה וכן, למשכורת בסיס של "משווק מתחיל" בסך של 2,000 ₪. עם זאת, בהסכם העבודה נכתב כי משכורת הבסיס לא תשולם לתובעת אם "תסגור" פחות מ- 6 עסקאות בחודש.

"סגירת עסקה" הוגדרה - במקרה של תשלום במזומן - כקבלת תשלום מלא עבור ההזמנה כאשר המתקן נשוא ההזמנה הותקן אצל הלקוח. במקרה של מכירה בכרטיס אשראי - הוגדרה "סגירת עסקה" כקבלת אישור מחברת האשראי להעברת מלוא הסכום בגין העסקה. במקרה של תשלום בהמחאות - הוגדרה "סגירת העסקה" כפירעון השיק הראשון המהווה לפחות 10% מגובה העסקה (ר' סעיפים 8 - 11 להסכם נ/1).

בהסכם העבודה נקבע עוד כי משכורת הבסיס (בסך של 2000 ₪ בתוספת העמלות) תשולם בכל 10 לחודש בעבור "מכירות סגורות" מהחודש הקודם ובכפוף לכך שהתובעת תעביר את כל החומר המלמד על היקף עבודתה עד ה- 30 לחודש שקדם לחודש התשלום. כן נכתב בהסכם כי כל הכספים שיגיעו לתובעת לרבות, שכר העבודה ישמשו כבטוחות כנגד חובותיה של התובעת כמשווקת כלפי הנתבעת בקשר עם נזקים שיגרמו לחברה, או חובות שתהיה חייבת לחברה בשל מעילה באמון, הרשעה בעבירה פלילית או נסיבות בהן ניתן לשלול פיצויי פיטורים על פי הדין.

4. ביום 24.6.04 החליטה הנתבעת להעמיד לרשות התובעת רכב לצורך ביצוע עבודתה. בהתאם לכך, חתמה התובעת על מסמך נוסף (נ/3) (להלן: "נ/3" או "הסכם הרכב") בו צויין, בין היתר, כך: השימוש ברכב מותר לצורך ביצוע עבודה בלבד.

הנתבעת תחזיר לתובעת הוצאות בגין דלק כנגד קבלות עד לסכום של 500 ₪ לחודש. התובעת מתחייבת לבצע לפחות 15 "מכירות סגורות" בהיקף כספי שלא יפחת מ- 40,000 ₪ מידי חודש ובמידה ותבצע עסקאות בהיקף פחות מכך, אזי שהיא - התובעת תחוייב לשלם לנתבעת סך של 290 ₪ בגין כל "עסקה חסרה". התובעת בלבד תהיה אחראית לקיום כל ההתחייבויות כלפי חברת ההשכרה ובכלל אלה גם השתתפות עצמית בגין כל נזק שיגרם לרכב עד החזרתו לחברת ההשכרה. לצורך קבלת הרכב תחתום התובעת על המסמכים הנדרשים בחברת ההשכרה וכבטחון תמסור את כרטיס האשראי שלה.

התובעת תיתן הוראה בלתי חוזרת לחייב את חשבונה בגין כל תשלום בו תחוייב הנתבעת מאחת הסיבות המפורטות בהסכם הרכב. ככל שיתרת חשבונה של התובעת בבנק תהיה קטנה מהחיובים הנ"ל, תהיה החברה זכאית לחייב את התובעת באותו כרטיס אשראי שניתן על ידה לחברת ההשכרה.

5. במסגרת כתב התביעה טענה התובעת כי הנתבעת לא שילמה לה את השכר המגיע לה על פי הסכם העבודה בסך של 3,000 ₪. שכר המורכב לשיטתה מעמלות בגין 3 עסקאות אותן ביצעה ביום 16.6.04 (בשיעור של 600 ₪ בגין כל עסקה וכן, "שכר בסיס" בסך של 2,000 ₪ (לאחר שביצעה 6 עסקאות בחודש). כן טענה התובעת כי לא שולם לה החזר עבור הוצאות דלק (ר' סעיף 22 ו- 24 לכתב התביעה). התובעת לא הציגה אמנם מסמכים בנושא החזר ההוצאות והעמלות להן הייתה זכאית לטענתה ולא פרטה את תוכן העסקאות שביצעה. עם זאת, מנכ"ל הנתבעת (הנתבע 1) הודה בחקירתו הנגדית בבית הדין כי התובעת אכן הייתה זכאית לתשלום עמלות בסך של 840 ₪ בגין עסקאות שביצעה בחודשים יוני ויולי 2004.

עוד נציין כי מהמסמכים שהוגשו לבית הדין עולה - כי סך כל הסכום ששולם לתובעת כשכר עבודה, בגין כל תקופת עבודתה (מיום 13.6.04 - 6.7.04) הסתכם ב- 1,341 ₪ ברוטו. סכום אשר שולם לתובעת בגין עבודתה בחודש יוני 2004 בלבד. מהראיות עולה עוד כי לתובעת לא שולם דבר בגין שכר יסוד עבור חודש יולי 2004 בגין ששת ימי עבודתה בחודש זה. מכאן, שגם על פי העובדות בהן מודה למעשה הנתבעת וכעולה מהמסמכים יוצא - כי שכר העבודה לו הייתה זכאית התובעת עובר לסיום עבודתה (בגין עמלות + "שכר בסיס"), הסתכם לכל הפחות ב- 1,306 ₪ (466 ₪ בגין החלק היחסי של "שכר הבסיס" ו- 840 ₪ בגין עמלות).

חרף זאת, הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי היא פטורה מלשלם לתובעת סכום כלשהו בגין שכר עבודה וזאת מאחר והיא (הנתבעת) קיזזה מהסכום שהגיע לתובעת סך של 4,970 ₪ שמקורו בהמחאה שמסרה לה בזמנו התובעת "לכיסוי חוב" (נטען) של אחת מלקוחות הנתבעת בשם סיגל עוזון. על מנת להבין את פשרה של טענת הקיזוז הנ"ל נפרט את העובדות והטענות שהועלו ביחס אליה כדלהלן:

6. אין חולק על כך כי סמוך לאחר תחילת עבודתה של התובעת היא פנתה ללקוחה (פוטנציאלית) בשם גב' סיגל עוזון (להלן: "הגב' עוזון") וביקשה למכור לה מתקן של הנתבעת. לאחר מו"מ עם הגב' עוזון ולאחר קבלת אישורו של הנתבע 2 הוצע המתקן לגב' עוזון על ידי התובעת בסכום של 3,000 ₪ שאמור היה להיות משולם בתשלומים (ר' סעיף 6 לתצהיר הגב' עוזון).

אין חולק כי בתגובה להצעה זו מסרה הגב' עוזון לתובעת המחאה על סך של 100 ₪ "על החשבון" בציינה כי היא (הגב' עוזון) תשלם את יתרת הסכום לכשיבוא המתקין לבצע את ההתקנה. עם זאת, הגב' עוזון הבהירה כי היא שומרת על זכותה להודיע לנתבעת תוך זמן קצר על ביטול העסקה. הבהרה זו ביחס להתנאת העסקה באישור סופי ניתנה הן לתובעת והן לממונה הישיר עליה - הוא הנתבע 2 (ר' סעיפים 7-13 לתצהיר הגב' עוזון). מהראיות עולה כי זמן קצר לאחר תום המו"מ החליטה הגב' עוזון לממש את זכותה לבטל את העסקה ואף הודיעה על כך טלפונית לנתבעת וביקשה לבטל את ההתקנה שהייתה מתוכננת ליום המחרת.

דא עקא שלמרות הודעת הביטול הגיע למחרת היום לביתה של הגב' עוזון מתקין מטעם הנתבעת כשהוא מצוייד במתקן ובכתב התחייבות לביצוע התשלומים בגין המתקן. למותר לציין כי בנסיבות אלה סירבה גב' עוזון לחתום על כתב ההתחייבות והודיעה למתקין כי היא איננה מעוניינת במתקן. חרף זאת, השאיר המתקין את המתקן אצל הגב' עוזון וזה נשאר בחזקתה עד עצם היום הזה מוטל במחסנה כאבן שאין לה הופכין.

מאז האירוע הנ"ל לא היה כל קשר בין הגב' עוזון ובין הנתבעת או בינה לבין התובעת למעט הקשר שנוצר לצורך מתן עדותה בבית הדין כפי שפורט לעיל. עדות אשר אנו לא מצאנו מקום לפקפק בנכונותה.

7. בעקבות הדברים הללו קרי, בעקבות האירוע הנוגע לגב' עוזון, נדרשה התובעת למסור לנתבעת המחאה על סך 4,970 ₪. המחאה אשר לדעת התובעת הוצאה ממנה בדרכי מרמה: לגירסת התובעת ההמחאה נמסרה לנתבעת כהמחאה דחוויה לתקופה של 3 חודשים על פי דרישתו של הנתבע 2 על מנת להוכיח למנכ"ל הנתבעת כי "בוצעה עסקה". לגירסת התובעת הובטח לה כי לא יעשה כל שימוש בהמחאה. כן נאמר לה (על ידי הנתבע 2) כי יש כוונה לגבות את התשלום בגין המתקן מהגב' עוזון. התובעת טענה כי היא מסרה את ההמחאה בתמימות, מתוך רצון לשמור על מקום העבודה ומתוך אמונה שלמה בדבריו של הנתבע 2. גירסת הנתבעת ביחס לנושא ההמחאה, כפי שהיא באה לידי ביטוי בתצהירו של הנתבע 2, הייתה שונה: הנתבעת טענה כי היא הנחתה את התובעת שלא להשאיר מתקן אצל לקוח בלא לקבל "כיסוי" עבורו (שיק או כרטיס אשראי). הנתבעת הוסיפה וטענה כי למרות ההנחיה המפורשת שקיבלה התובעת היא התקשרה לנתבע 2, סיפרה לו כי היא מכירה את הגב' עוזון וכי היא סומכת עליה וסומכת על כך שהיא (הגב' עוזון) תמסור לנתבעת את פרטי כרטיס האשראי בעת ההתקנה ולכן, ביקשה כי המתקן יימסר לגב' עוזון, למרות שזו האחרונה לא שילמה עבורו ולא מסרה את פרטי כרטיס האשראי שלה. הנתבעת הוסיפה כי התובעת אף התחייבה כי אם הגב' עוזון לא תמסור בסופו של יום את פרטי כרטיס האשראי ולא תשלם עבור המתקן, אזי שהיא (הנתבעת) תשא באחריות לשלם את "חוב" הלקוחה וכי על יסוד התחייבות זו הסכים הנתבע 2 כי המתקן יישאר אצל הגב' עוזון. אי לכך, משלא מסרה הגב' עוזון את פרטי כרטיס האשראי ולא שילמה עבור המתקן, נדרשה התובעת לעמוד בהתחייבותה ומסרה לנתבעת המחאה, בהתאם להתחייבותה, על סך של 4,970 ₪.

8. אשר לדעתנו יאמר - כי אנו דוחים מכל וכל את גירסת הנתבעת תוך שאנו מעדיפים את גירסתה של התובעת לפיה, ההמחאה שמסרה לנתבעת ניתנה על יסוד מצג כוזב, תוך ניצול תמימותה

(של התובעת), והיזקקותה למקום העבודה ותוך ניצול לרעה של יחסי המרות ששררו בינה לבין הנתבע מס' 2 ונפרט: מגירסתו של הנתבע 2, כפי שהיא מפורטת בתצהירו, עולה כאמור כאילו התובעת הפרה את "ההנחיה" האוסרת השארת מתקן אצל לקוח בלא לקבל "כיסוי" עבורו. דא עקא שבמסגרת חקירתו הנגדית הודה הנתבע 2 כי התובעת לא השאירה כל מתקן אצל הגב' עוזון וכי המשווק אינו אמור ואינו נוהג לקחת עימו את המתקן אותו הוא מבקש למכור ללקוח. מכאן שהגירסה המפורטת בתצהירו של הנתבע 2 בדבר הפרת ההנחיה כביכול ע"י התובעת מוטעת ומטעה (ר' סעיף 24 ג' ו-ד' לתצהיר הנתבע 2 למול עמ' 26 לפרוטוקול שו' 19 - 26).

זאת ועוד, במסגרת תצהירו ציין הנתבע 2 כי התובעת התחייבה לשאת באחריות לתשלום "חוב" הלקוח ככל שהגב' עוזון לא תסכים ליתן לנתבעת את פרטי כרטיס האשראי שלה. משמע - שהתובעת הסכימה לגירסתו של הנתבע 2 על שזו האחרונה לא תסכים בסופו של יום לשלם עבור המתקן.

לעומת זאת, בחקירה הנגדית חלה תפנית בגירסתו של הנתבע 2 - או אז ציין כי התובעת הסכימה להיות ערבה לחובה של הגב' עוזון דהיינו - כי התובעת לא הסכימה לחוב בתשלום עבור המתקן במקום הגב' עוזון וזאת, אף במקרה שהגב' עוזון לא תדרש כלל לשלם עבורו (ר' סעיף 24 ה' לתצהיר הנתבע 2 למול עמ' 27 לפרוטוקול שו' 1). יתרה מכך, נחזור ונדגיש כי עדותה של הגב' עוזון אשר העידה בפנינו על כך שמנהלה הישיר של התובעת (הנתבע 2) היה מודע היטב לעובדה כי דובר בעסקה המותנית באישורה הסופי, היא זו המקובלת עלינו. מכאן, שלפי גירסה זו לגב' עוזון לא היה כל "חוב" כלפי הנתבעת אותו אמורה הייתה התובעת לפרוע או לשמש כערבה לו, מעת שהודיעה הגב' עוזון על מימוש זכותה לבטל את העסקה.

מעבר לדרוש יאמר - כי הנתבעת לא הציגה לבית הדין כל ראייה ביחס לעלות האמיתית של המתקן. ראייה התומכת בגירסתה ביחס "להיקף הנזק" שנגרם לה כביכול בעניינה של הגב' עוזון. בנוסף, לא הוצג הסבר מספק לעובדה כי הנתבעת לא טרחה להורות למתקין להימנע מהשארתו של המתקן אצל הגב' עוזון ללא קבלת תשלום ולכך שהיא (הנתבעת) לא טרחה מעולם לפנות לגב' עוזון על מנת שתשיב לה את המתקן ובכך להקטין את הנזק הנתעב שנגרם לה. תחת זאת, העדיפה הנתבעת (באמצעות הנתבע 2) את הדרך הקלה של ניצול תמימותה של התובעת. כסרח עודף יאמר - כי אף אם ניצלה הנתבעת את תלותה של התובעת במקום עבודתה, על מנת להפוך את התובעת לערבה (כעולה מאחת הגירסאות של הנתבע 2) הרי שעדיין - בהתאם לסעיף 8 לחוק הערבות נדרשה הנתבעת לפנות תחילה אל הגב' עוזון על מנת שתקיים את חובה וזאת, לפני שדרשה את פירעון החוב מהתובעת ש"נפלה בפח" שטמן לה הנתבע 2 (ר' סעיף 8 לחוק הערבות, התשכ"ז - 1987).

9. עולה מהמקובץ - כי הנתבעת לא הייתה רשאית כלל לדרוש מהתובעת למסור לידיה המחאה בגין "חוב" כביכול של הגב' עוזון ולדרוש את פרעונה. מכאן שהיא גם לא הייתה רשאית לקזז מהסכום שהגיע לתובעת את "החוב" הנ"ל בסך של 4,970 ₪ משסברה לגירסתה כי התובעת מתכוונת לבטל את המחאה. נציין כי במהלך שמיעת הראיות התחוויר לבית הדין כי הנתבעת אף הגדילה עשות ולא הסתפקה בקיזוז "החוב" של התובעת, כאמור לעיל, משכר העבודה שהגיע לתובעת, אלא היא אף נקטה בהליכי הוצל"פ לצורך ביצוע השטר שמסרה לה התובעת. הליכים שהובילו בסופו של עניין לפירעון השטר בחודש אוגוסט 2005.

10. נוסף על כך - כי אפילו היה ממש בטענת הנתבעת ביחס ל"חוב" שחבה לה התובעת הרי שעדיין הנתבעת לא הייתה רשאית לקזזו מהשכר שהגיע לתובעת אף מהטעם שהיא (הנתבעת) לא נתנה לתובעת הודעת קיזוז מפורטת ביחס לסכומים שיש לקזזם בהתאם לסעיף 53 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (ר' ע"א 16/89 ורדים חברה לגידול פרחים בע"מ נ. החברה הישראלית לביטוח סיכוני סחר חוץ בע"מ, פ"ד מה (5) 729 וכן ע"ע 1362/02 בית החולים בלומנטל בע"מ נ. צבי שמילוביץ, עבודה ארצי כרך לג(32) 45).

11. זאת ועוד אחרת, במהלך שמיעת הראיות חלה תפנית מפתיעה בעמדת הנתבעת ביחס למהות "החוב" שקוזז משכרה של התובעת: בעוד שבכתב ההגנה טענה הנתבעת כאמור כי היא קיזזה מהסכום שהגיע לתובעת את סכום ההמחאה בסך של 4,970 ₪ וזאת, משנודע לה כי אין בכוונת התובעת לפרוע אותה, הרי שלאחר שנקטה הנתבעת בהליכי הוצל"פ ביחס להמחאה (בנוסף לפעולת הקיזוז) היא טענה בבית הדין כי הסכום שקוזז משכרה של התובעת לא היה קשור כלל לנושא ההמחאה ולגב' עוזון אלא – ל"חוב" אחר של התובעת הנובע מהשימוש ברכב ומכוחו של הסכם הרכב. זאת לשיטתה של הנתבעת בהתאם לסעיף 5 לנ/3 (הסכם הרכב) המחייב את התובעת בתשלום של 290 ₪ לנתבעת ככל שהיא תבצע פחות מ- 15 "מכירות סגורות" בחודש בהיקף כספי שלא יפחת מ- 40,000 ₪.

12. טענה חדשה זו מהווה שינוי חד ביחס לטענת הקיזוז המקורית שהעלתה הנתבעת בכתב ההגנה. מה גם שהודעת קיזוז הנסמכת על טענה חדשה זו לא ניתנה לתובעת מעולם. חשוב מכך, טענה חדשה זו נסמכת לדעתנו על סעיף בלתי חוקי בהסכם הרכב שאינו עולה בקנה אחד עם הוראות חוק שכר מינימום. סעיף המאפשר מצב דברים לפיו עובד המועסק בשירותיה של הנתבעת, לא זו בלבד שאינו מקבל שכר עבור עבודתו, אלא שהוא אף נדרש לשלם למעבידתו.

נדמה כי אין צורך להכביר מילים על עצם העובדה שהנתבעת מצאה לנכון להכליל סעיף מעין זה בהסכם העבודה (כמו גם סעיפים נוספים כפי שפרטנו לעיל) ועל אשר יכולים אנו ללמוד מכך ביחס לניצול הציני של חוסר השוויון בכוח המיקוח שבין הצדדים. חוסר שוויון שהתגלה במלוא חריפותו במקרה של התובעת שהייתה זקוקה נואשות לעבודה (לעניין התפנית בטענת הקיזוז, ר' עדות מנהל הנתבעת בחקירתו הנגדית עמ' 29 לפרוטוקול שו' 14-1 ממול' סעיפים 27 ו-28 לכתב ההגנה).

13. במאמר מוסגר יצויין – כי משהתובעת לא טענה כל טענה לעניין אי עמידתה של הנתבעת בחובה לשלם לה שכר מינימום, ואף לא ביססה את תביעתה על עילה זו, הרי שאף אנו איננו נדרשים לסוגיה זו. זאת על אף שהראיות שהוצגו לבית הדין מעוררות ספק האם הסכם העבודה (לרבות "השכר הבסיסי" שנקבע בו) עולה בקנה אחד עם הוראות חוק שכר מינימום.

14. לאור כל האמור מסקנתנו הינה – כי הוכח להנחת דעתנו שהתובעת היתה זכאית עם סיום עבודתה לתשלום של 1,306 ₪ בגין עמלות ובגין משכורת חודש יולי וכי הנתבעת לא היתה זכאית לקזז דבר מסכום זה.

15. לבסוף יאמר – כי לא נסתרה מעינינו טענתה של הנתבעת לפיה, התובעת לא עתרה במסגרת כתב התביעה לתשלום שכר עבודה וכי תביעתה מתייחסת אך ורק לתשלום פיצוי בגין הטרדה מינית. זאת, לאור האופן בו נוסח הסיפא לכתב התביעה. טענה זו אין בידנו לקבל הן מהטעם שבפתיח לכתב התביעה ציינה התובעת במפורש כי מדובר בתביעה שעניינה "הטרדה מינית, שכר עבודה והלנת שכר עבודה" והן מהטעם שאף בגוף התביעה ציינה התובעת כי לא שולם לה שכר עבודה תוך פירוט הסכומים להם היא זכאית. מעבר לכך יאמר – כי הנתבעת אף התייחסה במפורט לטענות התובעת בנושא אי תשלום שכר עבודתה וזאת, הן במסגרת כתב ההגנה, הן במסגרת התצהירים שהגישה לבית הדין והן במסגרת החקירה הנגדית של התובעת. מכאן שאפילו ניתן היה לראות בטענות אלה בגדר הרחבת חזית מצד התובעת – מסקנה אשר בית הדין אינו שותף לה – הרי שהנתבעת נתנה הסכמה מכללא להרחבה זו לאורך כל ההליך ומשכך, היא מנועה מלהתנגד לה בשלב הסיכומים (ר' ע"ע 759/76 צביה רמי ומשה פז נ. יצחק נוימן פד"י ל"א (2) 169).

16. אשר לתביעה לתשלום פיצויי הלנת שכר - הרי שסבורים אנו כי על מנת להכריע בה יש להביא בחשבון את כל המסכת העובדתית כפי שפרטנו לעיל, הנוגעת להתנהלותה הלקויה של הנתבעת. בנוסף, יש להביא בחשבון בהקשר זה את העובדות הבאות:
מהראיות עולה כי התובעת הודיעה על התפטרותה ביום 6.7.04. כן עולה כי התובעת אף הגיעה ביום 18.7.04 למשרדי הנתבעת על מנת לקבל את שכרה ואת ההמחאה שהפקידה בידי הנתבעת. לצורך כך המתונה התובעת עד בוש לפגישה אצל מנכ"ל הנתבעת אשר סירב לפגוש אותה ודרש תיאום פגישה מראש. משכך, נאלצה התובעת להגיע פעם נוספת למשרדי הנתבעת לאחר תאום וזאת, על מנת לקבל את השכר שהנתבעת סירבה לשלם לה.

הנתבע 2 התייחס בסעיף 22 לתצהירו לפגישה שנערכה עם התובעת במשרדו של מנכ"ל הנתבעת בה דרשה כאמור התובעת לקבל את שכרה בזו הלשון:

..."

ג. אמרתי לתובעת שאם היא לא תעמוד ביעדים שהתחייבה עליהם, יהא עליה לשאת בתשלומים בגין רכב כמפורט בנ/3 והצעתי לתובעת להחזיר את הרכב.

ד. נתבע מס' 1 ביקש ממני להיכנס למשרדו, לאחר שהתובעת נכנסה למשרדו, תוך שהיא בוכה וצועקת ודורשת כספים, שלטענתה, מגיעים לה מהנתבעת.

ה. נתבע מס' 1 שאל אותי אם לתובעת מגיעים כספים כלשהם מהנתבעת. אמרתי לנתבע מס' 1 שלתובעת לא רק שלא מגיעים כספים מהנתבעת, אלא שהיא חייבת כספים לנתבעת.

ו. למשמע הדברים הללו החלה התובעת לבכות ולצעוק ביתר שאת ולא נענתה לבקשת נתבע מס' 1 לחדול מהתנהגותה זו, עד שבסופו של דבר הודיע לה נתבע מס' 1 שאם היא לא תחדל לאלתר מהתנהגותה זו, הוא יזמין לה משטרה.

ז. ביקשתי מהתובעת לעזוב את המשרד והודיעה שהיא לא תעזוב את המשרד עד שהיא לא תקבל בחזרה את השיק שמסרה לנתבעת..."

עולה אפוא מהדברים כי במקום שהנתבעת תכה על חטא שחטאה כלפי התובעת, תחזיר לתובעת את השיק שניטל ממנה שלא כדין ותשלם לה את המגיע לה בגין שכר עבודה, המשיכה הנתבעת להתעמר בתובעת, להשפיל אותה ואולי אף ללעוג לה, כפי שניתן להתרשם מתיאור הדברים המופיע בתצהירו של הנתבע 2. נוסף בהקשר זה כי בתצהירו של הנתבע 1 - מנכ"ל הנתבעת לא מצאנו כל התייחסות להתרחשויות שהיו במשרדו במהלך הפגישה בה דרשה התובעת לקבל את המגיע לה ואף לקבל לידיה ההמחאה שניטלה ממנה ואילו הנתבעת איימה עליה בפנייה למשטרה. למותר לציין כי בנסיבות אלה לא מצאנו כל הסבר מניח את הדעת מצד מנכ"ל הנתבעת לשאלה מדוע במקום לאיים על עובדת המבקשת את שכרה בהזמנת משטרה הוא (המנכ"ל) לא טרח לברר עימה באופן ענייני את טענותיה ביחס לאופן בו נהגה בה הנתבעת, באמצעות הנתבע 2.

17. זאת ועוד, אין חולק על כך כי התובעת הגיעה שוב למשרדי הנתבעת ביום 20.7.04 בלוויית בעלה במטרה לשכנע את מנכ"ל הנתבעת לשלם לה את השכר המגיע לה ולהשיב לה את ההמחאה שנתנה.

אולם גם הפעם במקום שהנתבעת, באמצעות מנכ"ל הנתבעת, תשיב לתובעת את ההמחאה ותשלם לה את שכרה, "אימץ" מנכ"ל הנתבעת את גישתו של הנתבע 2 והשיב את פניה של התובעת ריקם. נוסף ונטעים בהקשר זה כי הנתבעת הודתה בכתב ההגנה כי התובעת סיפרה למנכ"ל הנתבעת, עובר לסיום יחסי העבודה ומשביקשה לקבל את השכר המגיע לה, כי היא דלת אמצעים וכי "אין לה כסף אפילו לאוכל". אולם ידיעה זו לא הפריעה לנתבעת לנהוג בתובעת כפי שנהגה, כמפורט לעיל.

18. סבורים אנו כי נסיבות אלה הן הנסיבות הקיצוניות בהן ראוי להטיל פיצויי הלנה מלאים עקב הלנת

שכר ומשכך, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובעת שכר עבודה בסך של 1,306 ₪ ("שכר בסיס" עבור חודש יולי 2004 בצירוף עמלות), בתוספת פיצויי הלנת שכר מלאים החל מיום 1.8.04 ועד למועד התשלום בפועל.

ג. התביעה לתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק בשל הטרדה מינית.

19. רכיב התביעה הנוסף שעניינו - תשלום פיצוי ללא הוכחת נזק בגין הטרדה מינית מצד הנתבע 2 - כוון הן כלפי הנתבע 2 שביצע לטענת התובעת את מעשי הטרדה והן כלפי הנתבעת אשר לטענת התובעת לא חקרה את הטענה בהתאם לדרישות החוק. יצויין כי התובעת הגישה תביעתה אך כנגד מנהל הנתבעת - הנתבע 3 אולם לא פירטה באיזו עילה ומשכך יש לדחותה כבר בשלב זה.

20. בהמשך הדברים נתייחס לשתי עילות תביעה אלה בנפרד ותחילה לזו הנוגעת לנתבע 2 כמבצע של מעשי הטרדה.

ג.1. האם הוכח מעשה של הטרדה מינית מצד הנתבע 2

21. התובעת תיארה בהרחבה מספר אירועים המשקפים לטענתה מעשים של הטרדה מינית מצד הנתבע 2 וזאת, הן בכתב התביעה והן בתצהירה: התובעת טענה כי הנתבע 2 אמר לה באחת ההזדמנויות כי הוא שמע שבעלה אינו נותן לה מספיק מחמאות. התובעת טענה כי לאחר שבוע עבודה הזמין אותה הנתבע 2 לקבל רכב לצורך העבודה. זאת שעה שבעלה המתין בלובי של משרדי החברה. התובעת טענה כי כאשר היא נכנסה לחדרו של הנתבע 2 אמר לה האחרון: "בעלך לא יודע מה הוא מפסיד כשהוא בחוץ". התובעת טענה עוד כי מייד לאחר שקיבלה את מפתחות הרכב, אמר לה הנתבע 2 "תביאי לי חיבוק" ומשסרבה לחבקו, חיבק אותה בניגוד לרצונה, הריח את צווארה ונתן לה נשיקה על הראש. התובעת העידה כי באותו מעמד נכח גם אדם נוסף בשם שלמה מוסלי - מנהל סניף הצפון בנתבעת - וכן כי לאחר המעשה אמר הנתבע 2 למר מוסלי בנוכחותה: "אני חולה על הריח שלה". התובעת העידה כי בהזדמנות אחרת, היא שאלה את הנתבע 2 מה עלה בגורלו של "סוף השבוע" שהובטח לה כבונוס ואילו הנתבע 2 השיב לה: "תרשמי את התאריכים 9, 10, 11 לחודש לסופ"ש בפראג, תכיני דרכונים, את באה איתי." התובעת הוסיפה והעידה כי פעמים רבות במהלך שיחותיה המקצועיות אמר לה הנתבע 2 כי הוא מחבב אותה באופן אישי וכי באחת הפעמים אמר לה בנוכחות אחד המתקינים "תני לי נשיקה". כן ציינה התובעת כי חרף מחאתה ואמירתה כי סגנונו של הנתבע 2 אינו מקובל עליה, דרש הנתבע 2 בתוקף כי היא תיתן לו נשיקה ואז קם לעברה, חיבק אותה ונתן לה נשיקה על הראש. כל זאת בנוכחות המתקין שהעיר לו: "תראה מה עשית לה". לגירסתה של התובעת, הנתבע 2 הוסיף ואמר באותו מעמד: "זה לא הדבר היחיד בו אביך אותה". התובעת הדגישה כי היא לא גילתה כלפי הנתבע 2 כל גילוי של היענות והרבתה לציין בפניו כי היא נשואה ואם לילדה.

התובעת הוסיפה והעידה כי בשיחת טלפון שניהלה עם הנתבע 2, הוא לא הגיב לדבריה אודות קשייה המקצועיים ושאל אותה "בעלך רואה שאת בוכה?" וכן "כמה זמן את נשואה?" ו-"האם בעלך עוד עושה לך את זה?". התובעת ציינה כי בתום השיחה אמר לה הנתבע 2, "נדבר מחר, תביאי לי סנדביץ, נשתה כוס קפה ביחד" וכן כי למחרת היום אמר לה בנוכחות עובדת נוספת: "תראי איזה ריח מהמם יש לה".

לגירסתה של התובעת, משהבין הנתבע 2 כי היא מסרבת "לחיזוריו" (הטרדותיו) הוא החל לצעוק עליה ולהשתמש בשפה וולגרית ואגרסיבית. כן העידה התובעת כי הנתבע 2 פנה "בשפה מינית" לא

ראויה אף לעובדת נוספת שבשמה נקבה, העיר לה בפרהסיה על כך שהיא (אותה עובדת) "הבטיחה לבוא במיני אך לא קיימה את הבטחתה" ואף הוסיף באותו הקשר: "אני כמו ילד קטן חייב לקבל את מה שאני רוצה, אחרת אני מתחיל לבכות". בנוסף, ציינה התובעת כי הנתבע 2 הנחה את הסוכנים להתייחס ללקוחות הנשים כאל "זונות" שיש לדבר אליהן בצורה רעה על מנת למכור.

התובעת הוסיפה והעידה כי מאחר והיא חששה למעמדה בנתבעת, נוכח מצבה הכלכלי, היא פחדה להתלונן בפני הממונים עליה, אולם שיתפה בעניין זה קולגות ואף את בעלה (ר' סעיפים 17-5 לתצהיר התובעת). בחקירתה הנגדית הוסיפה התובעת כי היא סיפרה על מעשי ההטרדה גם לחברה קרובה וכן כי היא פנתה לעורך דין להתייעצות ואף פנתה לפסיכולוגית בעקבות הלחץ הנפשי שהייתה נתונה בו.

22. הנתבע 2 הכחיש מכל וכל את טענות התובעת ביחס למעשי ההטרדה המינית שיוחסו לו. הנתבעים טענו כי התובעת ניסתה למעשה לעשות שימוש בטענות בדבר הטרדה מינית על מנת "לסחוט" כספים שלא הגיעו לה, תוך שהם מדגישים את העובדה שהתובעת העלתה לראשונה בפני מנכ"ל הנתבעת את טענתה בדבר מעשי ההטרדה רק לאחר שהנתבעת סירבה לשלם לה סכומים שונים על פי דרישתה וזאת, במסגרת הישיבה שקיימה עם מנכ"ל הנתבעת במטרה לדון בזכויותיה הכספיות.

23. אשר לדעתנו יאמר - כי סבורים אנו שהתובעת לא השכילה לשכנע את בית הדין בגירסתה ביחס למעשי ההטרדה. משמע - בכך שהיא אכן הוטרדה מינית על ידי הנתבע 2 כפי שתיארה בעדותה. זאת בשים לב לכך שמסכת הראיות שהובאה בפני בית הדין בהקשר זה העלתה מספר תמיהות כדלהלן: התובעת, ציינה כאמור כי ההטרדות המיניות אותן חוותה היו רובן ככולן בנוכחות עדים, כאשר לפחות לגבי אחד מהם - מר שלמה מוסלי נמסרו לתובעת פרטיו המלאים ע"י הנתבעת, באופן שאיפשר הזמנתו למתן עדות בבית הדין. אלא שהתובעת מטעמיה ביכרה שלא להעיד עד זה בטענה הסתמית לפיה: "נודע לה כי בעת האחרונה שוחח [מר מוסלי] עם הנתבעת ונציגיו ומשקיים חשש ממשי כי יתגלה כעד עויין".

למותר לציין כי בדברים סתומים אלה - שרב בהם הסמוי על פני הגלוי ואשר אף לא נתמכו בתצהיר - אין כדי להוות נימוק משכנע לאי העדתו של עד כה רלוונטי באופן שאי העדת העד לא ייזקק לחובתה של התובעת. זאת ועוד, התובעת לא שכנעה את בית הדין כי היא אכן עשתה מאמץ ניכר לאתר עדים נוספים שנחשפו להטרדה מינית מצד הנתבע 2, כמו למשל העובדת הנוספת הנזכרת לעיל.

גם את חברתה הקרובה של התובעת לה סיפרה לטענתה בזמן אמת על דבר ההטרדה המינית לא מצאה התובעת לנכון לזמן למתן עדות מטעמה. התובעת אף לא מצאה לנכון להגיש מלכתחילה תצהיר מטעם הפסיכולוגית אליה פנתה לטענתה ביחס להטרדה המינית וזאת, בשלב שנוקבע להגשת הראיות מטעמה. זאת ועוד, בעלה לשעבר של התובעת אשר ערך תצהיר מטעמה, מסר בתצהירו כי במשך כל תקופת העסקתה של התובעת בנתבעת היא עדכנה אותו ביחס לקורה אותה בעבודה ובכלל זאת, גם ביחס להטרדות המיניות מצד הנתבע 2. למותר לציין כי עד זה - שספק אם יכול להיחשב כעד אובייקטיבי חרף העובדה שאין הוא נשוי עוד לתובעת - לא מסר בתצהירו מה היה תוכנם של מעשי ההטרדה עליהם סיפרה לו לגירסתו התובעת בזמן אמת וזאת, על מנת לתמוך את גירסתה ולאשש אותה. העד הנוסף שהעיד מטעמה של התובעת - עו"ד שמואלי, עימו התייעצה התובעת לטענתה - אף הוא לא סיפק תימוכין ממשיים לגירסתה המפורטת של התובעת בתצהירה. שכן גם עד זה לא מסר לבית הדין, במסגרת עדותו, מה היה תוכנם של מעשי ההטרדה שבגינם ביקשה התובעת להתייעץ עימו. מכאן שאין לשאוב מעדותו - כמו גם מעדות בעלה לשעבר של התובעת - כל מידע על עצם קיומם של מעשים שיש להגדירם כהטרדה מינית ודאי שלא על התרחשותם של המעשים המתוארים בפירוט בתצהירה של התובעת.

24. זאת ועוד אחרת, בנסיבות העניין, שעה שהתובעת בחרה להגיש תביעה לבית הדין בעילה של הטרדה מינית ומכאן גם לעמוד בחקירה הנגדית הנגזרת מכך, הרי שיש לתמוה על כך שהיא לא הגישה בד בבד גם תלונה למשטרה בגין המעשים החמורים שהיא מייחסת לנתבע 2. בנסיבות אלה יש לזקוף גם את אי הגשת התלונה לחובתה של התובעת.

25. מעבר לכך יאמר - כי תמיהה נוספת המתעוררת לנוכח גירסתה של התובעת בנוגע להטרדה המינית קשורה לעובדה שהתובעת - חרף החומרה שהיא מייחסת ובצדק למעשים מעין אלה המתוארים על ידה - לא יזמה פגישה מיוחדת עם מנכ"ל הנתבעת על מנת לשוחח עימו על מעשים אלה. התובעת אף לא הגישה תלונה לממונה מטעם הנתבעת על הטיפול בתלונות בגין הטרדה מינית.

לא זו אף זו אלא שמהראיות עולה כי בשיחה עם מנכ"ל הנתבעת, העלתה התובעת את נושא ההט, רדה כבדרך אגב, במסגרת פגישה שתואמה עימו מראש במטרה להסדיר את החזרת ההמחאה ואת תשלום שכרה. זאת שעה שנושא ההטרדה המינית עלה אף לשיטתה בתום השיחה באופן אגבי, ומשמבוקשה (הכספי) לא ניתן לה. התנהלות זו אינה עולה בקנה אחד עם התנהלותו של מי שאכן היה חשוף למעשה הטרדה דוגמת אלה עליהם מלינה התובעת. יוער כי לאור קביעותינו לעיל, ביחס להתנהלות הנתבע 2 הרי שאין לשלול את האפשרות שהוא אכן נהג בתובעת באופן בוטה ומעליב, אך מכאן ועד להטרדה מינית (אשר כאמור לא הוכחה במקרה דנן) - רחוקה הדרך. נוסיף בהקשר זה כי אף מחקירתה הנגדית של התובעת ניתן היה להתרשם כי התובעת לא דייקה בעדותה בתיאור ההתבטאויות המיניות שייחסה לנתבע 2:

כך למשל, העידה התובעת בתצהירה כי הנתבע 2 הנחה את הסוכנים להתייחס ללקוחות הנשים כאל זונות שיש לדבר אליהן "בצורה רעה" על מנת למכור (ר' סעיף 16 לתצהיר התובעת). לעומת זאת, בחקירתה הנגדית העידה התובעת כי באותה ישיבה הנחה הנתבע 2 את הסוכנים להתייחס לכלל הלקוחות ולא רק לנשים כאל זונות וכי מה שכתבה בתצהירה בעניין זה אינו נכון ונכתב "עקב טעות" (ר' עמ' 11 לפרוטוקול שו' 25-24 ועמ' 12 שו' 2-1).

26. לבסוף נציין - כי לאחר הודעתה (התמוהה) של התובעת לפיה, היא מוותרת על עדותו של מר שלמה מוסלי, שנכח לגירסתה בעת מעשה הטרדה ושהזמנתו לעדות אושרה על ידי בית הדין, הורה בית הדין על זימונו של עד זה מטעמו. אלא שלמרבית הצער עקב טעות של בית הדין לא נשלחה ההזמנה לעד והוא לא התייצב למועד הדיון האחרון שנקבע גם לשמיעת הסיכומים. בית הדין לא מצא לנכון לדחות את הדיון בתיק זה למועד אחר. זאת בשים לב לכך שמדובר בהליך שהחל להתברר בבית הדין עוד בחודש יולי 2004 ולכך שדחייה נוספת בהליך, נוכח יומנו העמוס של בית הדין, לא הייתה מאפשרת את סיומו במועד קרוב. מה גם שהדבר לא התבקש על ידי מי מהצדדים.

27. לאור כל האמור מסקנתנו הינה - כי התובעת לא שכנעה את בית הדין בכך שהנתבע 2 אכן ביצע את מעשי ההטרדה כפי שהיא מייחסת לו בכתב התביעה. דהיינו לא הוכח בפני בית הדין מעשה של הטרדה מינית כמשמעו בחוק.

2/ג. עילת התביעה לפי החוק למניעת הטרדה מינית המתייחסת לנתבעת (החברה).

28. כפי האמור במסגרת כתב התביעה טענה התובעת כי ביום 20/7/04 היא נפגשה עם הנתבע 1 וביקשה לקבל את הסכומים המגיעים לה עקב עבודתה וכן, לקבל את ההמחאה שנתנה לנתבעת.

התובעת טענה כי באותו מעמד היא אמרה לנתבע 1 (מנכ"ל הנתבעת) "אתה יודע שעברתי עם ... [הנתבע 2] הטרדה מינית" ואילו הנתבע 1 חזר על אמירתה באופן מזלזל ומלגלג.

התובעת הוסיפה וטענה כי היא שבה וחזרה על אמירתה זו, אולם הנתבע 1 השיב בתגובה "טוב, טוב נסכם את הדברים, השיק לא יינתן לך כעת וגם לא השכר". לגירסתה, לאחר הדברים הללו היא עזבה את משרדי הנתבעת בוכייה ושקלה האם להגיש תלונה במשטרה (ר' סע' 19 לכתב התביעה וסע' 26 לתצהיר התובעת).

על יסוד טענות אלה ביחס להתעלמותה של הנתבעת ושל מנכ"ל הנתבעת מטענותיה אודות ההטרדה המינית, עתרה התובעת אף לתשלום פיצוי בלא הוכחת נזק מן הנתבעים 1 ו- 3 וזאת, בהתאם לסע' 6 לחוק למניעת הטרדה מינית.

במסגרת סיכומיה שבה התובעת והסתמכה על העובדות המופיעות בכתב התביעה ובתצהירה כמפורט לעיל ועתרה לתשלום פיצוי בהסתמך על סע' 6 ו- 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, דהיינו - לתשלום פיצוי מצד המעביד בגין הימנעותו מלטפל בטענה ביחס להטרדה המינית בהתאם לקבוע בחוק ובתקנות שהותקנו מכוחו.

29. הנתבעת לא הכחישה כאמור את העובדה שהתובעת אכן העלתה בפניה, לאחר סיום יחסי העבודה, טענות בדבר הטרדה מינית מצד הנתבע 2. הנתבעת, אף הודתה כאמור כי טענות אלה הועלו במסגרת השיחה שקיימה התובעת עם הנתבע 1 ביום 20/7/04 אלא שלשיטתה - הטענות הועלו רק בתום השיחה ואילו הנתבע 1 - מנכ"ל הנתבעת הציע לתובעת לאחר ששמע אותן להגיש מיד תלונה במשטרה ואף הציע לה כי הוא [הנתבע 1] יבקש מהמשטרה להגיע למשרדי הנתבעת כדי לברר את התלונה. הנתבעת הוסיפה וטענה בכתב ההגנה כי התובעת הגיבה לדברי הנתבע 1 באומרה כי אם הנתבעת לא תשלם לה את אשר היא מבקשת היא תגיש תלונה במשטרה. כן טענה הנתבעת כי התובעת אמרה לנתבע 1 באותה שיחה כי בעלה משרת בשב"ס (ר' סע' 25 לכתב ההגנה וכן, סע' 12 לתצהיר הנתבע).

30. לכשעצמנו - לא שוכנענו בגרסתה של הנתבעת לפיה, התובעת אכן התנתה באופן מפורש את הגשת התלונה במשטרה באי תשלום הסכומים שביקשה באופן שיצר איום גלוי וברור. עם זאת, כן עולה מהראיות כי העיתוי בו העלתה התובעת את טענת ההטרדה המינית - במסגרת שיחה שתואמה מראש לצורך דיון בזכויותיה הכספיות ובתום אותה שיחה - יכול היה לטעת את הרושם כי מדובר באיום משתמע.

31. זאת ועוד, אין חולק על כך שהנתבעת לא נקטה בהליכים הקבועים בחוק למניעת הטרדה מינית ובתקנות שהותקנו מכוחו לאחר שהועלתה בפניה טענה מצד התובעת בדבר הטרדה מינית: לעניין זה נציין כי תקנה 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 קובעת כי אם נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, גם אם לא הוגשה תלונה הרי - שעל המעביד להעביר ביוזמתו את המקרה לבירורו של האחראי לנושא הטיפול בתלונות מסוג זה ואילו על האחראי לערוך בירור אודות המקרה, לידע את המתלונן בדבר אופן הטיפול בהטרדה או בהתנכלות ולפעול לבירור המקרה תוך שמיעת המתלונן, הנילון והעדים (אם ישנם). תוך בדיקת כל מידע שהגיע אליו בעניין. עוד נקבע בתקנות כי בירור המקרה צריך להיעשות ביעילות וללא דיחוי ע"י האחראי שמונה לכך וכי בתום הבירור על האחראי להגיש ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור בליווי המלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

32. במקרה דנן כאמור, הנתבעת לא טיפלה ולא ביררה את טענותיה של התובעת אודות ההטרדה המינית בהתאם להוראות החוק והתקנות. האופן בו "טיפלה" הנתבעת בטענה היה כאמור - העלאת הצעה להזמין משטרה למשרדיה תוך סיום השיחה שבין מנכ"ל הנתבעת לתובעת לאלתר וזאת, לגרסת מנכ"ל הנתבעת, מאחר והוא "לא היה מוכן שיאיימו עליו" (ר' עמ' 28 לפרוטוקול שורות 9-6 וכן שורות 14-12). נוסף כי מנכ"ל הנתבעת אף העיד, במסגרת חקירתו הנגדית, כי לאחר השיחה עם התובעת הוא פנה לנתבע 2 ושאל אותו שאלות בנוגע לטענות התובעת אודות ההטרדה וכי הוא פנה בעניין זה אף לשני עובדים אחרים מר מוסלי ועובד נוסף כאשר אף לא אחד מהם ידע לטענתו על מה מדובר ובלשונו: "שאלתי את הנתבע 2 לתגובתו והוא אמר שזה קשקוש" (ר' בפרוטוקול עמ' 29 שורה 25). נציין כי אנו לא שוכנענו בנכונותה של גרסה זו לפיה, הנתבע 1 אכן פנה לנתבע 2 ולעובדים אחרים לצורך עריכת בירור. זאת בשים לב לכך שהדבר לא נזכר בתצהירו ואף לא בתצהירו של הנתבע 2 ובעיקר לנוכח העובדה שהנתבע 1 לא קיים בירור מעמיק בעניין זה עם התובעת אלא העדיף לסיים את השיחה עימה מייד לאחר שהעלתה את הטענה משום שראה בדבריה איום. משכך, מה טעם ראה בבירור נוסף אצל עובדים אחרים לאחר שדחה על הסף את התובעת. עם זאת יודגש כי אף לו קיבלנו גירסה זו כגירסת אמת, הרי שאין היא עולה בקנה אחד

עם קיום דרישת החוק והתקנות לבירור טענה בדבר הטרדה מינית מצד עובד.

33. לאור קביעותינו העובדתיות דלעיל, לאור טענות הצדדים ולצורך ההכרעה בשאלת הזכאות של התובעת בנסיבות העניין לסעד כנגד הנתבעת על פי החוק - נדרשים אנו להוסיף ולבחון את השאלות הבאות: האם אכן הייתה מוטלת על הנתבעת חובה לקיים בירור כדת וכדין בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ולתקנותיו, שעה שהנתבעת כבר לא הייתה מועסקת עוד ע"י הנתבעת?

האם שעה שנקבע בסופו של יום - כפי שקבענו אנו - כי לא הוכח מעשה של הטרדה מינית ושעה שטענה בדבר הטרדה מינית עלתה בעיתוי ובהקשר היכולים לטעת את הרושם שמדובר באיום מובלע, אכן חרגה הנתבעת מחובתה לקיים ברור כהלכתו בהתאם לקבוע בחוק ובתקנות. לשאלות אלה, נתייחס מיד להלן:

34. אשר לשאלה האם הנתבעת הייתה מחוייבת לערוך בירור על פי הדין בנוגע לטענת התובעת אודות ההטרדה המינית וזאת, אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד נקדים נציין כי - שלא כדעת הנתבעים - יש ליתן לדעתנו מענה חיובי לשאלה זו וזאת לנוכח לשונו של החוק ותכליתו: סע' 7 לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כי מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ע"י עובד או ע"י ממונה מטעמו אף אם אינו עובד ולטפל בכל מקרה כאמור. החוק אף קובע באילו אמצעים על המעביד לנקוט כדי להשיג יעד זה של מניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה.

משמע - עולה מלשון החוק כי הוא נועד, בין היתר, לשרש את התופעה של הטרדה מינית במקום עבודה ואף לאפשר נקיטה בצעדים על מנת למנוע הישנות של מעשי הטרדה ככל שהם התרחשו בעבר. במקרה דנן, בעת שהתובעת העלתה את טענתה אודות ההטרדה המינית לא שררו יחסי עובד ומעביד בינה ובין הנתבעת, אולם הנתבע 2 שהיה היעד לטענות ההטרדה המשיך לעבוד בנתבעת ואף בתפקיד בכיר.

35. סבורים אנו כי על מנת להשיג את היעד של מניעת הטרדה מינית במקום העבודה יש הכרח בבדיקת הטענות בדבר הטרדה מינית של מי מהעובדים אף שעה שהן מועלות מצד מי שכבר איננו מועסק עוד כלפי מי שעדיין מועסק. זאת לאור החשש שמי שהטריד מינית במקום העבודה פעם אחת ישוב ויפנה את הטרדותיו בעתיד כלפי עובד אחר. למותר לציין כי לשון החוק אף היא אינה מתנה את החובה לנקיטת אמצעים בידי המעביד בהגשת תלונה או העלאת טענה בדבר הטרדה במהלך קיומם של יחסי עבודה. יתרה מזו, אף התקנון לדוגמה שהותקן מכוח סע' 7 (ד') (2) לחוק למניעת הטרדה מינית ואשר נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק קובע בסע' 13.2 הימנו כי תלונה בגין הטרדה יכול שתוגש גם ע"י מי שאיננו עובד הטוען כי עובד של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה.

36. אשר לשאלה האם ניתן לקבוע כי הנתבעת הפרה את הוראות הדין הנוגעות לחובה לנקוט באמצעים למניעת הטרדה מינית וזאת, בנסיבות בהן נמצא בדיעבד ע"י ביה"ד כי לא הוכח מעשה של הטרדה מינית יאמר - כי אף ביחס לשאלה זו יש לדעתנו ליתן מענה חיובי תוך דחיית עמדתם של הנתבעים. למסקנתנו זו יש מספר טעמים הקשורים אף הם לתכליתו של החוק למניעת הטרדה מינית כפי שיפורט להלן:

37. כפי שצינו לעיל, תכליתו המרכזית של החוק למניעת הטרדה מינית, בכל הנוגע להטרדה במקום העבודה ולטיפול בה על ידי המעביד, הינה - לשרש את התופעה של הטרדה מינית במקום העבודה, לספק למוטרד ללא דיחוי סביבת עבודה הולמת ולהגן עליו מפני מעשה הטרדה מינית והתנכלות באופן אפקטיבי.

על מנת להבטיח ביתר תוקף ולטווח הארוך השגה של תכלית החוק, מעבר לגבולותיו של מקום העבודה הספציפי קרי, מעבר לגבולותיו של ה"כאן ועכשיו" ותוך מתן ביטוי ראוי להסתייגות החברתית ממעשים של הטרדה מינית נקבע בחוק - כי ההטרדה המינית מהווה עוולה אזרחית ואף עבירה פלילית. זאת שעה שבצד הוראות אלה קבע המחוקק את התרופות או הסנקציות שיש להטיל על מי שהפר את הוראות החוק למניעת הטרדה מינית: סנקציות פליליות אשר נועדו לשרש ביתר

שאת ולטווח הארוך את התופעה של הטרדה מינית, באמצעות הרתעה וענישה של מבצע ההטרדה כמו גם סנקציות אזרחיות שנועדו לפצות את קורבן הטרדה בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו, הן על ידי מבצע הטרדה והן על ידי מעביד שכשל במילוי חובותיו על פי החוק.

מכאן, שעומדת למי שנחשף להטרדה מינית - בנוסף לאפשרות של הגשת תלונה למעביד - עילת תביעה אזרחית, כמו גם אפשרות להניע את גלגליו של ההליך הפלילי באמצעות הגשתה של תלונה במשטרה. זאת שעה שמעבר לתכלית המשותפת לכל ההליכים הללו (האזרחי והפלילי) של עקירת התופעה של הטרדה מינית מן השורש - טמונות בכל אחד ואחד מהם תכליות נוספות יחודיות לו, כמו גם אמצעים שונים להשגתן של התכליות הללו. מכאן גם הטעם לאפשרות ליישם במקביל.

עם זאת, יש לזכור כי מימוש אפקטיבי של אפשרויות המאבק השונות נגד התופעה של הטרדה מינית במקום העבודה, בין באמצעות הערוץ הפלילי ובין באמצעות ההליך האזרחי - גם אם לא נקט העובד מיוזמתו באפשרות של הגשת תלונה במקום העבודה - מותנה לא אחת בבירור יעיל של העובדות בסמוך לאירוע הנוטע. על אחת כמה וכמה שעה שמדובר באירוע שמעצם טיבו הינו קשה להוכחה. בירור ראשוני זה מוטל מטבע הדברים על המעביד, הנגיש לחומר הראיות ולעדים. משמע - בירור יעיל של התלונה על ידי המעביד עשוי למנוע כשל ראייתי בעתיד עם הגיע המקרה לערכאות. ראייה לכך היא החובה המוטלת בתקנות של בירור מקרה של הטרדה מינית גם מקום בו לא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו.

לא למותר לציין בהקשר זה כי הפניה לאפיק של הגשת תביעה אזרחית בביה"ד או הגשת תלונה במשטרה גוררת לא אחת בירור מתמשך העלול להקשות על המתלונן להוכיח את טענותיו בשל חלוף הזמן הפועל לרעתו. מנגד, הבירור המידי במקום העבודה הנובע מהנגישות בזמן אמת לעדים ולחומר הראיות הרלבנטי עשוי לסייע בבוא העת בחקר האמת בערכאות, בין שמדובר בהליך אזרחי ובין בהליך פלילי. הדברים מקבלים משנה תוקף בשים לב לכך שתוצאות הבירור המידי שעורך המעביד צריכות להיות מתועדות. בהתאם לכך, אין להוציא מכלל אפשרות כי מחדלו של המעביד והימנעותו מלבצע חקירה מיידית כדין תחליש את סיכויי ההוכחה של תביעה או כתב אישום בגין הטרדה מינית. לחילופין, לא מן הנמנע כי מחדלו של המעביד כאמור אף יגרום עוול למי שיאלץ לעמוד בהליכים משפטיים עתידיים הנסמכים על טענות כזב שלו התבררו (ע"י המעביד) במועד היו (אולי) מונעות ניצול (מתמשך) לרעה של הוראות החוק למניעת הטרדה מינית.

לאור כל זאת, ניתן אפוא להצביע גם על אינטרס ציבורי נוסף (הפורץ את גבולותיו של מקום העבודה ושל "הכאן והעכשיו") שבעמידה על חובתו של המעביד לפעול לבירור טענות בעניין הטרדה מינית על פי חוק באופן מידי וללא סייג וגם במקרה בו לא הוגשה לו תלונה על ידי המעביד. נציין במאמר מוסגר כי מכל הטעמים שצוינו לעיל, לא היה בהפניית התובעת למשטרה, כפי שנעשה במקרה דנן, כדי לשמש תחליף לבירור טענותיה כמתחייב מהחוק.

38. לאור האמור, סבורים אנו כי חובתו של המעביד לפעול לבירור מידי, יסודי ומתועד של טענה בדבר הטרדה מינית איננה מותנית כלל בממצא שיקבע ע"י ביהמ"ש ביחס לשאלה האם היה מעשה הטרדה אם לאו. שכן, יתכן שדווקא אי עריכת הבירור הוא שיוביל בסופו של יום לקביעה משפטית שטענת הטרדה לא הוכחה. לא משום שלא הייתה הטרדה בפועל, אלא משום שהמעביד לא קיים את החובות המוטלות עליו על מנת לאפשר בבוא העת גם ירידה לחקר האמת של הערכאה השיפוטית המוסמכת.

39. אשר לשאלה השלישית והיא: האם כטענת הנתבעים אין מוטלת על המעביד חובה לנקוט בהליכי הבירור הקבועים בדין בנסיבות בהן יש לו יסוד סביר לחשוד כי טענת הטרדה היא טענת סרק המועלית במסגרת "סחיטה" לצורך קבלת טובת הנאה, הרי שסבורים אנו כי המענה (השלילי) לשאלה זו טמון למעשה בהנמקות שציינו עת שדנו בשאלה הקודמת: סבורים אנו כי הותרת ההחלטה האם לקיים בירור אם לאו לשיקול הדעת של המעביד - אף אם נניח כי הוא פועל בתום לב - אינה עולה בקנה אחד עם לשון החוק ועלולה להביא לכרסום בכוחו של החוק להשיג את יעדיו לטווח הקצר והמידי כמו גם לטווח הארוך. בין משום שתלונות רבות במקום העבודה שיש בהן ממש לא

תחקרנה ולא יוסקו המסקנות המתבקשות מהן ובין משום שאי קיום חקירה יקשה בבוא העת על ירידה לחקר האמת במקרה של נקיטה בהליכים אזרחיים או פליליים.

מעבר לכך סבורים אנו כי ראוי שיחקרו על ידי המעביד, תוך הסקת מסקנות, גם אותם מקרים ברורים של ניצול לרעה של הוראות החוק וזאת, כחלק מן החובות שחב המעביד כלפי עובדו שהיה קורבן לניצול שכזה, להבטיח לו סביבת עבודה הולמת, חפה מהאשמות שווא ושמועות בדבר הטרדה מינית. על עוגמת הנפש הרבה הנלווית לכך.

40. עם זאת, סבורים אנו כי באותן הנסיבות בהן שוכנע ביה"ד כי טענת הטרדה לא נחקרה ע"י המעביד משום שהיה לו יסוד סביר לחשוב כי מדובר בטענת סרק או אפילו באיום מרומז וזאת, בין היתר, בשל עיתוי העלתה והנסיבות בהן נטענה, כפי שהיה במקרה דנן - הרי שניתן להביא עובדה זו בחשבון לצורך קביעת סכום הפיצוי שיש להשית על המעביד עקב הפרת הוראות החוק, כפי שיפורט להלן. במיוחד שעה שמדובר בחובה שטרם לובנה די צרכה בפסיקה.

41. אי לכך, הגענו למסקנה כי הנתבעת אכן הפרה במקרה דנן את החובה לברר את הטענה של התובעת ביחס לטרדה מינית כנדרש בסע' 6 ו- 7 לחוק ובהתייחס לסעיף 6 לתקנות למניעת הטרדה מינית לרבות סע' 6 ('ט') לתקנות הללו. משכך, סבורים אנו כי יש לחייבה בתשלום הפיצוי הקבוע בחוק ללא הוכחת נזק.

42. אשר לגובה הפיצוי שיש לפסוק בנסיבות העניין, הרי שכפי שצוין לעיל, פיצוי זה נועד להעניש ולהר. תיע מעביד שלא קיים את חובתו על פי החוק ובכך סיכל את השגת תכליותיו וכן, לפצות את העובד שהמעביד התעלם מטענותיו, ככל שהתעלמות זו הסבה לו עוגמת נפש. לאור זאת יש לשקול לדעת, נו, בין היתר, את השיקולים הבאים:

מהו היקף ההפרה של הוראות החוק קרי - האם המעביד הפר בד בבד גם הוראות חוק נוספות של החוק למניעת הטרדה מינית אם לאו, האם מדובר בהפרות חוזרות ונשנות או בהפרה חד פעמית, מהן נסיבות ההפרה והסיבה לאי קיום חקירה לרבות, השאלה האם עיתוי ההפרה קדם למועד בו התייחסה הפסיקה לראשונה להיקף החובה המוטלת על המעביד ביחס לבירור טענות בדבר הטרדה מינית אם לאו, מה היא עוצמת הנזק הראייתי שנגרם לעובד שתלונתו לא נחקרה, ככל שנזק זה ניתן להערכה, סוג ותוכן המעשים שהעובד התלונן עליהם בפני מעבידו ומה מידת הנזק שנגרם לעובד בשל אי מיצוי הליכי הבירור בהם מחויב המעביד.

43. במקרה דנן, לא הוכחו לבית הדין הפרות נוספות של הוראות החוק או הפרות חוזרות ונשנות שלו. כמו כן יש ליתן את הדעת לנסיבות בהן העלתה התובעת את טענת הטרדה כפי שעמדנו עליהן לעיל, כמו גם לעובדה שבמועד העלאת הטענה עדיין לא הותוו כללים ברורים ביחס לפרשנות החוק בנסיבות עליהן עמדנו לעיל וכן לעובדה שהתובעת לא טענה ולא הוכיחה קיומו של נזק ראייתי שנגרם לה בשל העדר חקירה. בנסיבות אלה, סבורים אנו כי יש להעמיד את גובה הפיצוי בו יש לחייב את הנתבעת מכוח החוק למניעת הטרדה מינית על סך של 4,970 ₪ ולא - מעבר לכך.

ד. סוף דבר

44. לאור כל האמור לעיל אנו קובעים כך: התביעה כנגד הנתבעים 1 ו-2 נדחית. עם זאת, לאור קביעותינו דלעיל ביחס להתנהלותם של נתבעים אלה לא מצאנו מקום להשית על התובעת הוצאות בגין דחיית התביעות הללו. אשר לתביעה כנגד הנתבעת (3) הרי שאנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובעת, תוך שלושים יום מהמועד בו יומצא לה פסק דין זה סך של 1,306 ₪ בגין שכר עבודה בתוספת פיצויי הלנת שכר מלאים החל מיום 1.8.04 ועד למועד התשלום בפועל. כמו כן, אנו מחייבים את הנתבעת בתשלום פיצוי מכוח החוק למניעת

הטרדה מינית בשל אי חקירת טענותיה של התובעת בסך של 4,970 ₪ וכן, הוצאות משפט בסך כולל של 2,500 ₪.

45. המזכירות תשלח העתק מפסק דין זה לצדדים בדואר.

ניתן היום כ"ה בסיון, תשס"ז (11 ביוני 2007) בהעדר הצדדים.

נטע רות שופטת
נ.צ. מר צבי קוסטרינסקי