



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לפני: כב' השופטת קרן כהן
נציג ציבור (עובדים) מר חיים מויסי
נציג ציבור (מעסיקים) מר ניסים קשי

התובעת פלונית
ע"י ב"כ עו"ד זוהר גיפס

-

הנתבעים 1. מדינת ישראל - משרד החינוך והתרבות והספורט
ע"י ב"כ עו"ד למא קאסם
2. פלוני א'
ע"י ב"כ עו"ד יוסי חכם
3. פלוני ב'
ע"י ב"כ עו"ד מיכל אמסטר

פסק דין

(נוסח מותר לפרסום לפי החלטה מיום 9.9.2024)

1. האם הנתבע 2 הטריד מינית את התובעת והתנכל לה לאחר שהתנגדה למעשיו ולאחר שהתלוננה נגדו? האם הנתבעת 1 מילאה את חובותיה כמעסיקה לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 לאחר שנודע לה על תלונת התובעת והאם התנכלה לתובעת לאחר חזרתה לעבודה? האם הנתבע 3 מילא את חובותיו לאחר תלונת התובעת והאם התנכל לה לאחר הגשת תלונתה? אלה הן השאלות העיקריות הדרושות הכרעה במסגרת ההליך.

מבוא

2. התובעת, עובדת הוראה, המועסקת במשרד החינוך משנת XXXX. משנת XXXX מילאה התובעת תפקיד של סגנית מנהל בחטיבת ביניים XXXX שנמצאת בקריית חינוך XXXX (להלן: **החטיבה וקריית החינוך** בהתאמה). בשל יציאת מנהלת החטיבה לפנסיה בסוף שנת הלימודים התשע"ו (2015/16), נבחר הנתבע 2 לתפקיד המנהל והתובעת המשיכה לעבוד כסגניתו באותה שנה.

לטענת התובעת, הנתבע 2 הטריד אותה מינית בחופשת הקיץ שקדמה לתחילת שנה"ל התשע"ז (2016/17) ובסיום יום הלימודים הראשון אף ניסה לנשקה. לאחר שהתנגדה למעשיו, התנכל לה, רוקן את תפקידה מתוכן ומידר אותה במהלך שנת הלימודים.

3. לקראת סיום שנה"ל התשע"ז נערכה פגישה בנוכחות הנתבע 3, מנהל בית הספר השש שנתי בקריית החינוך, שבה הודיע הנתבע 2 לתובעת שאינו מעוניין שתמשיך לעבוד כסגניתו בשנת הלימודים הבאה ושכיוונתו לשנות את תחומי אחריותה ולחלק את התפקידים שמילאה למורים אחרים בחטיבה.

לאחר פגישה זו, נפגשה התובעת עם הנתבע 3 ביחידות והתלוננה על כך שהנתבע 2 הטריד אותה מינית במהלך חודשי הקיץ וביום הראשון של שנת הלימודים.

4. הנתבעת 1, המדינה, טיפלה בתלונת התובעת והפרידה בינה לנתבע 2 במהלך שנה"ל התשע"ח (2017/18) בהתאם לבקשתה ולאחר קבלת הסכמת בא כוחה, שילמה את מלוא שכרה ושמרה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

על תנאי עבודתה ומעמדה כסגנית מנהל (להלן: **המדינה** או **משרד החינוך**). לאחר השעיית הנתבע 2 מתפקידו חזרה התובעת לעבוד בחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19) במשך כחודשיים. לאחר מכן, ביקשה העברה למקום אחר בהתאם לאישור מרופא תעסוקתי שהגישה. משלא נמצא לה מקום עבודה אחר במהלך אותה שנת לימודים, נשארה בביתה על חשבון ימי המחלה הצבורים שלה. בשנה"ל התש"ף (2019/20) עברה ללמד בחטיבת ביניים אחרת שבה היא עובדת עד היום.

5. תחילה נפרט את ההליכים המשפטיים, לאחר מכן נפרט את התשתית העובדתית ובהמשך נדון בכל הסוגיות הדרושות הכרעה לאחר פירוט התשתית המשפטית הרלוונטית.

ההליכים המשפטיים

6. ביום 13.2.2020 הגישה התובעת תביעה נגד הנתבעים. ואלה הסעדים שנתבעו: חיוב הנתבע 2 לתשלום פיצוי בגין הטרדה מינית והתנכלות על רקע ההטרדה המינית ותלונת התובעת נגדו בסכום כולל של 500,000 ₪; חיוב המדינה והנתבע 3 לתשלום פיצוי בגין הפרת חובות המעסיק לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התנכלות והתנהלות בחוסר תום לב בסכום של 500,000 ₪; חיוב כל הנתבעים לתשלום פיצוי בגין עגמת נפש בסכום של 100,000 ₪; חיוב המדינה להשיב את 221.89 ימי המחלה שניצלה בשנה"ל התשע"ט (2018/19) בהתאם לאישור מרופא תעסוקתי; חיוב המדינה להציבה בתפקיד סגנית מנהל בבית ספר אחר, ללא פגיעה בזכויותיה, בשכרה ובסמכויותיה כפי שהיו לפני הגשת התלונה; חיוב המדינה לתשלום הפרשים בין שכרה בתפקיד סגנית מנהל (כולל גמול ניהול וחינוך כיתה) לשכרה כעובדת הוראה משנה"ל התש"ף (2019/20) שבה עברה ללמד בחטיבה אחרת.

7. המדינה הגישה כתב הגנה שבו דחתה את טענות התובעת. נטען כי מילאה את חובותיה כמעסיקה ולא ביצעה כל עוולה נגד התובעת על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו (להלן: **החוק למניעת הטרדה מינית**). עוד נטען כי לא התנכלה לתובעת על רקע הגשת התלונה ופעלה בהתאם לדין בעת בירורה ובעת הפרדתה מהנתבע 2 בהתאם לבקשתה ולאחר קבלת הסכמת בא כוחה למהלך. המדינה אף פעלה כדין כשסייעה לה לשוב ולהשתלב בחטיבה בצורה מיטבית למרות הקשיים שהערימה. עוד נטען כי אין לחייב את המדינה בפיצוי התובעת בגין מעשי הנתבע 2, בהשבת ימי המחלה שניצלה כדין בהתאם לאישור רופא תעסוקתי ובתשלום הפרשי שכר לאחר שהתובעת בחרה לעבור לחטיבה אחרת.

8. הנתבע 2 הגיש כתב הגנה שבו הכחיש את טענות התובעת להטרדה מינית. לטענתו, התובעת עשתה כל שביכולתה כדי להכשיל אותו בתפקיד במהלך שנת הלימודים ולאחר שהודיע לה על החלטתו להעביר חלק מתפקידיה למורים אחרים עקב תפקודה הלקוי, העלילה עליו שהטריד אותה מינית. הוא זוכה זיכוי מוחלט מהטרדה מינית. עוד נטען כי לא התנכל לתובעת לאחר שנודע לו על תלונתה וכי אין לחייבו בתשלום פיצוי כלשהו.

9. הנתבע 3 הגיש כתב הגנה שבו טען כי התביעה אינה נוגעת אליו וכי הוגשה נגדו מתוך רגשות נקם של התובעת בשל סירובו לתמוך בה למשרת ניהול החטיבה. הוא פעל כדין לאחר שהתובעת דיווחה לו על ההטרדה המינית שעברה ופנה בנושא למפקח החינוך העל יסודי במחוז חיפה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

ולממונה על הטרדות מיניות במחוז חיפה. עוד נטען כי יש לדחות את עילות התביעה שאינן מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, לרבות התנכלות, שכן לבית הדין אין סמכות עניינית לדון בעילות אלה במסגרת יחסים שבין עובדים לעובדים אחרים. הנתבע 3 אף הכחיש את טענות התובעת להתנכלות וטען כי כל ההחלטות בעניינה התקבלו מטעמים ענייניים.

10. בתיק זה התקיימו לפנינו¹ שלושה דיוני הוכחות, כפי שיפורט להלן.

10.1. הדיון הראשון התקיים ביום 6.6.2023 ובו העידו עדי התביעה ועדי הנתבע 3.

מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה;

מטעם הנתבע 3 העידו הנתבע 3 ומזכירתו (להלן: מזכירת הנתבע 3).

10.2. הדיון השני התקיים ביום 14.6.2023 ובו העידו עדי המדינה וחלק מעדי הנתבע 2:

מטעם המדינה העידו XXX - ממלאת מקום מנהל החטיבה מחודש 3/2018 ועד ליום 1.9.2020 וכיום סגנית מנהל החטיבה (להלן: ממלאת המקום) ו-XXX - המפקח על החטיבה (להלן: המפקח).

מטעם הנתבע 2 העידו XXX - מורה ורכזת חברתית בחטיבה בתקופה הרלוונטית וכיום פנסיונרית (להלן: הרכזת); XXX - עובדת XXX מחודש 8/2016 ועד חודש 6/2019 ובעבר עובדת בגזברות ובהנהלת החשבונות של חטיבת הביניים XXX שבה עבד הנתבע 2 (להלן: המזכירה); XXX - מורה בחטיבה משנת 2004 ובתקופה הרלוונטית מחנכת כיתה, רכזת מקצוע וחברה בוועד המורים (להלן: המחנכת).

10.3. הדיון השלישי התקיים ביום 27.6.2023 ובו העידו יתר עדי הנתבע 2:

XXX - מורה לחינוך מיוחד, מחנכת ורכזת השתלבות בחטיבה בתקופה הרלוונטית וכיום נציגת פיקוח על החינוך המיוחד ומדריכה בית ספרית מטעם המת"א (להלן: המורה ח'); הנתבע 2 בעצמו; XXX - מורה, מחנכת ורכזת שכבה בחטיבה בתקופה הרלוונטית וכיום מנהלת בית ספר בקריית ביאליק (להלן: המורה מ'); XXX - מורה, מחנך ורכז מערכת בחטיבה בתקופה הרלוונטית וכיום מנהל בית ספר בחיפה (להלן: המורה ש').

נציין כי הדיונים המוקדמים ודיון ההוכחות הראשון הוקלדו על ידי קלדנית בית הדין וכי שני דיוני ההוכחות האחרונים הוקלטו ותומללו. לכן, הפרוטוקולים אינם בסדר "רץ" וכאשר נפנה לפרוטוקולים המתומללים נציין את תאריך הדיון.

11. הצדדים הגישו סיכומים בכתב.

התשתית העובדתית

הצדדים להליך

¹ בדיון ההוכחות הראשון התייצבו שני נציגי הציבור. בדיון השני לא התייצב נציג ציבור (מעסיקים) ובדיון השלישי לא התייצב נציג ציבור (עובדים) ולכן שני דיונים אלה התקיימו בהיעדרם.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

12. **התובעת, XXX**, היא עובדת הוראה שהחלה לעבוד במשרד החינוך ביום XXXX (שנה"ל התשע"ב). באותה שנה עבדה בתפקיד מורה למחשבים בחטיבה בהיקף של 47% משרה ומשנה"ל התשע"ג (2012/13) עבדה באותו תפקיד בהיקף משרה מלא. משנה"ל התשע"ה (2014/15) ועד שנה"ל התשע"ז (2016/17) מילאה התובעת גם תפקיד של מחנכת כיתה².

מיום 1.4.2014 (שנה"ל התשע"ד) ועד סיום שנה"ל התשע"ט (2018/19) מילאה התובעת גם תפקיד של סגנית מנהלת החטיבה. כיום התובעת מועסקת בחטיבת הביניים XXX³.

13. **הנתבעת 1**, מדינת ישראל - משרד החינוך, היא מעסיקתם של התובעת והנתבע 2.

14. **הנתבע 2, XXX**, הוא עובד הוראה שהחל לעבוד במשרד החינוך ביום XXXX. משנה"ל התשע"ג (2012/13) ועד שנה"ל התשע"ו (2015/16) עבד בתפקיד מנהל חטיבת הביניים XXX. הנתבע 2 זכה במכרז לניהול החטיבה ונכנס לתפקיד ביום 1.9.2016 (שנה"ל התשע"ז). מיום 4.3.2018 ועד שנה"ל התש"ף (2019/20) לא שימש בתפקיד מנהל החטיבה, כפי שיפורט בהמשך. כיום, הנתבע 2 עובד בתפקיד מנהל החטיבה לאחר שזכה במכרז חדש⁴.

15. **הנתבע 3, XXX**, הוא מנהל בית ספר העל יסודי שש שנתי בקריית החינוך, שכולל את החטיבה, חטיבת ביניים נוספת וחטיבה עליונה (להלן: **בית הספר**). חטיבות הביניים שייכות למשרד החינוך ועובדיה הם עובדי משרד החינוך בעוד שהחטיבה העליונה שייכת לXXX ועובדיה הם עובדי XXX, לרבות הנתבע 3. עובדי החטיבה, לרבות הנתבע 2 והתובעת, כפופים מקצועית לנתבע 3 אשר מתוקף תפקידו מוביל את המדיניות הפדגוגית והחינוכית של בית הספר כולו⁵.

עבודת התובעת בבית הספר עד לזכיית הנתבע 2 במכרז לניהול החטיבה

16. ההיכרות של התובעת עם XXX - מנהלת החטיבה הקודמת החלה כשביצעה "פרקטיקום" בייעוץ ארגוני בחטיבה (להלן: **המנהלת הקודמת**). המנהלת הקודמת הציעה לה להשתלב בחטיבה בתפקיד מורה למחשבים בהיקף חלקי, וכך עשתה⁶.

17. **בשנת 2014** התפנה תקן לתפקיד סגנית מנהל בחטיבה. התובעת התמודדה בהליך בחירה פנימי וזכתה. **מיום 1.4.2014** עבדה התובעת גם בתפקיד סגנית מנהל⁷.

בהקשר זה יצוין כי מינוי לתפקיד סגן מנהל נעשה בהליך בחירה פנימי (הליך מעין מכרז) הכולל: הודעה על משרה פנויה המפורסמת על לוח בית הספר, הגשת מועמדות על ידי מורי בית

² סעיף 3 לתצהיר המפקח.

³ סעיף 3 לתצהיר התובעת; סעיף 4 לתצהיר המפקח.

⁴ סעיף 7 לתצהיר התובעת; סעיפים 11 – 14 ו-16 – 18 לתצהיר המפקח.

⁵ סעיף 8 לתצהיר התובעת; סעיפים 19 – 21 לתצהיר המפקח.

⁶ סעיף 13 לתצהיר התובעת.

⁷ סעיף 16 לתצהיר התובעת; סעיף 4 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

הספר, ראיון לפני ועדת יועצים (הכוללת שני חברים: מנהל בית הספר והמפקח על בית הספר) והעברת המלצת ועדת היועצים למנהל המחוז. מנהל המחוז מוסמך לאשר או לדחות את המלצות הוועדה. אם לא נמצא מועמד מתאים לתפקיד נערך הליך בחירה חיצוני.⁸

18. המנהלת הקודמת הייתה שבעת רצון מתפקוד התובעת כסגניתה ונתנה לה תפקידים רבים: אחראית על התחום הפדגוגי; אחראית על מערכת ניהול החטיבה, שכוללת את מערכת השעות (להלן: **מנב"ס**); אחראית על עתודה מדעית טכנולוגית; אחראית על נושא מחשבים ותקשוב.⁹

יצוין כי סגן מנהל משמש כידו הארוכה של המנהל ואין לו זכות קנויה לתפקיד כזה או אחר, אף אם מילא אותו קודם לכן. מנהל החטיבה, כמי שמוביל את המדיניות הפדגוגית והחינוכית, מוסמך להגדיר ולשנות את תחומי האחריות של הסגנים ומורי החטיבה בהתאם לצרכים. הגדרת תחומי האחריות של הסגנים ומורי החטיבה או שינוי בהם צריך להיעשות בשיח מקצועי ומכבד שבמסגרתו יש ליתן לעובד להשמיע את טענותיו ובקשותיו ולאחר מכן יש לקבל את ההחלטה בתום לב ומשיקולים מקצועיים וענייניים.¹⁰

19. בשלהי כהונתה של המנהלת הקודמת, האקלים בחטיבה ושיעור הרצון של המורים, בין היתר, מיחסי האנוש של צוות הניהול (המנהלת הקודמת והתובעת), היו נמוכים מאוד. מורים רבים ביקשו לפרוש או לעבור מקום ונדרשה התערבות של הפיקוח המחוזי אשר הכניס לחטיבה תכנית ייחודית לשיפור האקלים, שלוותה על ידי יועץ ארגוני, שהוא פסיכולוג בהכשרתו.¹¹

כפי שעולה מהמיצ"ב שבמסגרתו נמדד האקלים בחטיבה לפי דיווחי המורים בשנה"ל התשע"ד (2013/14) עמד מדד האקלים על 53% בעוד שהמדד הממוצע בכלל בתי הספר עמד על 71% (להלן: **המיצ"ב**). כמו כן, רק 33% ממורי החטיבה סברו שנעשית השתדלות ליצור תנאים שיאפשרו להם להצליח בעבודתם (לעומת 72% מהמורים בכלל בתי הספר) ורק 44% ממורי החטיבה סברו כי נעשות פעולות רבות כדי שיהיה להם נעים לשהות בחטיבה (לעומת 71% מהמורים בכלל בתי הספר).¹²

יצוין כי התובעת הציגה סקר שביעות רצון של ההורים לשנה"ל התשע"ו (2015/16) ממנו עולה ששביעות הרצון שלהם מהחטיבה הייתה גבוהה¹³, אלא שסקר זה אינו סותר את האמור במיצ"ב, שכן אין מחלוקת שההורים היו מרוצים מהחטיבה. גם במיצ"ב ציינו 89% מהמורים שבחטיבה נעשות פעולות רבות כדי שלתלמידים יהיה נעים לשהות בחטיבה.¹⁴ מכאן, שהנתונים בנוגע למידת שביעות הרצון של ההורים מהחטיבה אינה סותרת הנתונים בנוגע למידת שביעות הרצון של המורים המלמדים בה.

⁸ סעיף 4 לתצהיר המפקח; עדות התובעת – עמ' 13 לפרוטוקול ש' 30 - 31.

⁹ סעיף 86 לכתב ההגנה של המדינה; סעיף 17 לתצהיר התובעת.

¹⁰ סעיפים 87 ו-104 לכתב ההגנה מטעם המדינה; סעיף 30 לכתב ההגנה מטעם התובעת.

¹¹ סעיפים 13 - 15, 22 ו-48 לתצהיר התובעת 2; סעיף 10 לתצהיר המחנכת; עדות המחנכת – עמ' 78 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 30 עד עמ' 79 ש' 12; עדות התובעת 3; עמ' 50 לפרוטוקול ש' 5 - 10; עדות ממלאת המקום: עמ' 25 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 6 - 9.

¹² נספח 1 לתצהיר התובעת 2. יצוין כי זו השנה היחידה שבה נעשה מיצ"ב לפני פרישת המנהלת הקודמת.

¹³ מוצג ת/1.

¹⁴ נספח 1 לתצהיר התובעת 2, עמוד שני, שאלה ה'.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

לפיכך, שוכנענו כי האקלים בחטיבה בקרב המורים לא היה במיטבו, בלשון המעטה, בתקופת ניהולה של המנהלת הקודמת, ולמצער, בשלהי התקופה.

20. בשנת 2016 לקראת פרישת המנהלת הקודמת נערך מכרז לניהול החטיבה אליו ניגשו גם התובעת והנתבע 2. ביום 5.4.2016 קיבל הנתבע 2 הודעה שזכה בתפקיד¹⁵.

יצוין כי מורי החטיבה ידעו שהמנהלת הקודמת רצתה שהתובעת תיבחר לתפקיד ושעשתה כל שביכולתה כדי לסייע לה. לכן, כשנודע על זכיית הנתבע 2 בתפקיד הייתה התובעת מתוסכלת והעובדה שלא זכתה בתפקיד הייתה שיחת היום בחדר המורים בחטיבה¹⁶.

העובדות מכניסות הנתבע 2 לתפקיד ועד הודעתו לתובעת על רצונו לשנות את תחומי אחריותה החודשים שקדמו לתחילת שנה"ל התשע"ז

21. כניסתו של הנתבע 2 לתפקיד מנהל החטיבה לא הייתה קלה.

המנהלת הקודמת אסרה עליו להיכנס לחטיבה בזמן שהיא מנהלת אותה ולכן נאלץ לפגוש את התובעת בפעם הראשונה בחטיבה הביניים XXX, אותה ניהל באותה תקופה¹⁷ ולהסכים שהמנהלת הקודמת תכין את מערכת השעות לשנה"ל התשע"ז (2016/17) בסיוע התובעת¹⁸.

יצוין כי מערכת השעות הוכנה בתוך המנב"ס, מערכת שרק התובעת ידעה לעבוד עימה, כפי שהתברר מאוחר יותר.

22. בסוף חודש 5/2016 נערכה פגישת היערכות בין הנתבע 2 לתובעת בחטיבת הביניים XXX לקראת עבודתם המשותפת¹⁹.

23. ביום 22.6.2016, יומיים לאחר שהסתיימה שנת הלימודים, אישרה המנהלת הקודמת לנתבע 2 להיכנס לחטיבה והקצתה לו חדר צדדי, שבו ערך שיחות אישיות עם צוות החטיבה²⁰.

24. הנתבע 2 והתובעת נפגשו בחודשי הקיץ כדי להשלים את ההכנות לשנה"ל התשע"ז (2016/17).

25. התובעת הייתה בחופשה במשך כחודש וחצי מיום 12.7.2016 ועד ליום 24.8.2016 לרגל בר המצווה של בנה²¹. מכאן, שעבדה יחד עם הנתבע 2 במהלך חודשי הקיץ במשך כשלושה וחצי שבועות בלבד (מיום 22.6.2016 ועד ליום 11.7.2016 ומיום 25.8.2016 ועד ליום 31.8.2016).

בהקשר זה נציין כי, כפי שיפורט בהמשך, התובעת התלוננה שבמהלך חודשי הקיץ יצא הנתבע 2 מגדרו כדי להיות נחמד אליה ועם הזמן החל להחמיא לה על אופן לבושה, דיבר אליה קרוב

¹⁵ סעיף 19 לתצהיר התובעת; סעיפים 8 – 10 לתצהיר הנתבע 2; סעיף 13 לתצהיר המפקח.

¹⁶ סעיפים 8, 9, 11 ו-11 לתצהיר המחנכת; סעיף 9 לתצהיר המורה שי; סעיפים 10 ו-11 לתצהיר המורה חי; סעיפים 15 ו-16 לתצהיר הרכזת; סעיפים 16 ו-17 לתצהיר המורה מי; עדות ממלאת המקום: עמ' 25 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 27 - 29.

¹⁷ סעיפים 29 ו-30 לתצהיר הנתבע 2; נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירת התובעת בנציבות מיום 1.8.2017, עמ' 1 ש' 17 – 18 (עמ' 198).

¹⁸ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 4 ש' 35 עד עמ' 5 ש' 3 (עמ' 371 ו-372); עדות הנתבע 2: עמ' 19 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 21 - 29.

¹⁹ סעיף 30 לתצהיר הנתבע 2; עדות הנתבע 2: עמ' 21 לפרוטוקול ש' 17 – 21, ש' 30.

²⁰ סעיף 31 לתצהיר הנתבע 2; סעיף 18 לתצהיר המורה מי; חקירת התובעת בנציבות מיום 1.8.2017, עמ' 2 ש' 6 – 7 (עמ' 199).

²¹ סעיף 35 לתצהיר הנתבע 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

מהמקובל ולחש באוזנה, התעקש על פרידות ב"נשיקה וחיבוק", כלשונה, ואף החל לשים עליה יד ולגעת בחלקים אינטימיים בגופה. התובעת פירטה מספר מקרים במהלך הקיץ שבהם נגע בה הנתבע 2, כינה אותה "מאמי" והחמיא לה²². מנגד, הכחיש הנתבע 2 את טענותיה ואף טען, בין היתר, שהיא זו שהשתמשה במילה "מאמי" בשיחות עימו ועם מורים אחרים ושכמות המפגשים ביניהם בחודשי הקיץ הייתה מעטה²³. במחלוקת אלה נכריע בהמשך.

26. בין לבין, התובעת ניסתה להתקבל לתפקידי ניהול בבתי ספר אחרים, בידעת הנתבע 2.

ביום 11.7.2016 שאל הנתבע 2 את התובעת בהודעת וואטסאפ אם נכנסה לוועדת בחינה של מכרז לניהול, והיא השיבה שכבר סיימה. הנתבע 2 כתב שיתקשר בעוד מספר דקות. בשעות הערב, לאחר שקיבלה הודעה שלא זכתה במכרז, כתבה לו "מסתבר שתצטרך לסבול אותי"²⁴.

שנה"ל התשע"ז (2016/17)

27. **ביום 1.9.2017**, יום הלימודים הראשון, בשעה 12:00 החלה ישיבת פרופיל ראשונה עם מורי אחת השכבות, שארכה כשעה ורבע. בישיבה דנו על כל אחד מתלמידי השכבה והמורים קיבלו עדכונים בנוגע לתלמידים עם רגישויות שונות כדי שידעו כיצד להתייחס אליהם²⁵. התובעת איחרה לישיבה כרבע שעה וכעסה שהחלו אותה בלעדיה ושלא שמרו לה מקום ישיבה. בסיום הישיבה קיבל הנתבע 2 פתק מאחת המורות שבו נכתב שיבקש מהתובעת לשבת לידו ביתר ישיבות הפרופיל.

הנתבע 2 קרא לתובעת לחדרו כדי לברר את העניין. התובעת כעסה עליו, החלה לדמוע וטענה שהמנהלת הקודמת שמרה לה תמיד מקום לידה ושלא התחילה את הישיבות בלעדיה. הנתבע 2 הבהיר לה שהוא לא מקבל את התנהלותה ושזו לא הדרך לעבוד יחד. לאחר השיחה דאג הנתבע 2 שהתובעת תשב לידו בישיבות הפרופיל הבאות שבהן דנו בתלמידי שתי השכבות האחרות²⁶.

28. בסיום יום הלימודים עברה התובעת במשרדו של הנתבע 2 והם יצאו יחד למגרש החניה. הנתבע 2 אחז בידיו עציצים וביקש ממנה לפתוח את דלת רכבו כדי שיוכל להניחם ברכב.

מפה חלוקות הדעות בנוגע למה שהתרחש. הנתבעת טענה שלאחר שהנתבע 2 הניח את העציצים ברכב הוא משך אותה אליו בחוזקה, חיבק אותה, כך יד סביב עורפה וקירב את ראשה לכיוון ראשו כדי לנשק אותה על פיה, ללא הסכמתה. היא נתנה לו מרפק לכיוון הצלעות, נמלטה מאחיזתו וצעקה לעברו שלא יגע בה יותר. לאחר מכן נכנסה לרכבה ונסעה נסערת לביתה²⁷.

²² סעיפים 21 – 15 לתצהיר התובעת.

²³ סעיפים 84 – 89 לכתב ההגנה מטעם הנתבע 2; סעיפים 34, 38 ו-44 לתצהיר הנתבע 2.

²⁴ נספח 33 לתצהיר הנתבע 2

²⁵ סעיף 7 לתצהיר המחנכת; עדות ממלאת המקום: עמ' 24 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 15 – 23; עדות הנתבע 2: עמ' 42 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 18 – 26.

²⁶ סעיפים 39 ו-42 לתצהיר הנתבע 2; סעיף 7 לתצהיר המחנכת; נספח א' לתצהיר המחנכת: עדותה בבית הדין למשמעת - עמ' 229 ש' 14 – 15 (עמ' 150); סעיף 17 לתצהיר הרכזת; סעיף 24 לתצהיר המורה מ'; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 63 ש' 30 עד עמ' 64 ש' 8, עמ' 93 ש' 18 – 19, משי' 26 עד עמ' 94 ש' 8 (עמ' 430, 458 ו-459); עדות הנתבע 2: עמ' 44 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 22 – 35.

²⁷ סעיפים 26 ו-27 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

מנגד טען הנתבע 2 כי חש שהתובעת כועסת עליו בשל אירועי הבוקר ולכן לאחר שהניח את העציצים ברכב שלח יד לעבר כתפה כדי לעודד אותה אולם לפני שנגע בה היא נרתעה. הוא ייחס את התנהגותה לאירועי הבוקר ולכן אמר לה "דפדפי דף, מחר יום חדש", נכנס לרכבו ונסע. הוא הכחיש שחיבק אותה ושניסה לנשק אותה²⁸. למחלוקת הצדדים נתייחס בהמשך.

29. בדרך הביתה, הייתה התובעת מעורבת בתאונת דרכים, כשרכב שנסע מאחוריה התנגש קלות ברכבה. היא יצרה קשר עם בעלה והם נסעו לבית חולים²⁹ (להלן: התאונה).

30. בעקבות התאונה נעדרה התובעת מהעבודה מיום 2.9.2016 ועד ליום 18.9.2016³⁰. יצוין כי מדובר בתקופה קריטית בחטיבה הן מכיוון שמדובר בתחילת שנת הלימודים והן מכיוון שמדובר בתחילת עבודתו של הנתבע 2 בתפקיד מנהל החטיבה.

31. בתקופת היעדרותה של התובעת, התגלו בעיות במערכת השעות שהכינה, כגון: חלוקת שעות לא נכונה למורים, כיתות ללא מורים, כיתות ללא חדרים, קבוצות לימוד לא משויכות, מורים שלא ידעו היכן עליהם ללמד ותלמידים שלא ידעו באיזה כיתות עליהם ללמוד. עוד התברר, כי פרט לתובעת, אין איש מצוות החטיבה שיודע כיצד לעבוד עם המנב"ס³¹.

32. עקב הליקויים שהתגלו בזמן היעדרות התובעת והעובדה שאנשי הצוות לא ידעו כיצד לעבוד עם המנב"ס החליט הנתבע 2, במסגרת תהליך הפקת לקחים, לפזר את הידע של התובעת לעובדים נוספים. לכן, הכין מזכר שבו ביקש שתלמד את מזכירות החטיבה, XXX והמזכירה, את תכנת הגארד (התוכנה שבה מבוצעת מערכת השעות בתוך המנב"ס); שתשב עם רכזות המקצוע והשכבה שעליהן היא אחראית על השעות הפרטניות ועל העברות בין הקבוצות במתמטיקה; שתמצא פתרון לכיתה שבה לומדים 40 תלמידים³² ועוד. וזהו נוסח המזכר³³:

"(לשבת עם XXX ... (מילה לא ברורה – ק.ב.) ו XXX (המזכירה – ק.ב.) ולהסביר על תוכנת הגארד.

(* פגישה עם XXX ו XXX על שעות פרטניות (לעשות זאת דרך רכזי מקצוע ורכזי שכבה).

(* כל נושא ה"תוספות" חלל/.... (מילה לא ברורה – ק.ב.) /טכנולוגיה לבצע מעקב על כך.

(* טיפול בכיתה של XXX מעל 40 תלמידים.

(* נושא העברות הקבוצה במתמטיקה דרך רכזי מקצוע ובתיאום עם רכזות שכבה".

²⁸ סעיף 42 ו' – 42 ט' לתצהיר הנתבע 2.
²⁹ סעיף 28 לתצהיר התובעת ונספח 4 לתצהירה.
³⁰ סעיף 29 לתצהיר התובעת ונספח 4 לתצהירה.
³¹ סעיפים 48 ו-49 לתצהיר הנתבע 2; סעיף 16 לתצהיר המחנכת; סעיף 13 לתצהיר המורה ש'; סעיף 15 לתצהיר המורה ח'; סעיפים 19 ו-21 לתצהיר המורה מ'; סעיפים 7 ו-8 לתצהיר המזכירה; עדות הנתבע 2: עמ' 18 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 1 – 7, ש' 30 – 31.
³² סעיף 50 – 52 לתצהיר הנתבע.
³³ נספח 5 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

- התובעת טענה שהמזכר נועד לנשל אותה מתפקידיה בעקבות סירובה לחיזורי הנתבע³⁴. מנגד, טען הנתבע 2 ששוחח עימה על כל הנושאים שבמזכר בזמן ששהתה בחופשת מחלה ושפעולותיו נועדו לייעל את העבודה בחטיבה ולשתף גורמים נוספים בעשייה³⁵.
33. **מיום 30.9.2016 ועד ליום 26.10.2016** הייתה חופשה לרגל חגי תשרי.
34. **ביום 27.10.2016**, עם החזרה מחופשת החגים, פנתה התובעת לנתבע 2 והודיעה לו שהיא שומרת נגיעה. הנתבע 2 אמר שהוא מכבד ויכבד זאת³⁶.
- באותו היום (27.10.2016)** שלחה התובעת הודעת וואטסאפ ל-XXX - מאמנת אישית שעזרה לה להתכונן למכרז לתפקיד מנהלת החטיבה (להלן: **המאמנת האישית**), שבה כתבה: **"היי שוחחתי איתו ואמרתי שאני שומרת נגיעה"**. המאמנת האישית השיבה: **"כל הכבוד XXX!"**³⁷.
35. **מחודש פברואר 2017** בוטלו ישיבות ההנהלה שנערכו מידי שבוע ובמקומן נערכו ישיבות בנושאים שונים שאליהן הוזמנו רק הגורמים הרלוונטיים לנושא שנדון בישיבה³⁸.
- התובעת נכחה בישיבות הרלוונטיות לתחומי אחריותה כגון: ישיבות עם צוות מתמטיקה, ישיבות עם צוות לשון, הבעה והבנה וישיבות עם צוות אנגלית ולעיתים אף ניהלה ישיבות אלה בהיעדרו של הנתבע 2³⁹.
- יצוין כי התובעת טענה שהסיבה לביטול ישיבות ההנהלה היא רצונו של הנתבע 2 למדר אותה מתפקידה⁴⁰. לטענה זו נתייחס בהמשך.
36. יחסי העבודה בין התובעת לנתבע 2 לוו בקשיים רבים במהלך שנת הלימודים והוא שיתף את הנתבע 3 ואת הגורמים הרלוונטיים במשרד החינוך באותם קשיים "בזמן אמת". הנתבע 2 לא תיעד בכתב את חוסר שביעות רצונו מתפקודה של התובעת⁴¹.
- בהקשר זה נציין כי התובעת טענה שהנתבע 2 מידר אותה במהלך שנת הלימודים ונטל את סמכויותיה ותחומי אחריותה והעבירם לעובדים אחרים בחטיבה. מנגד, טען הנתבע 2 כי ניסה במהלך השנה לעבוד בשיתוף פעולה עם התובעת אך לקראת חודש מאי 2017 כשהבין שהדבר לא יצליח ושלא יוכל להמשיך ולעבוד עימה כסגניתו החל להעביר תחומי אחריות ותפקידים שונים למורים אחרים. לטענות אלה נתייחס בהמשך.
37. **ביום 4.5.2017**, יום חמישי, נערכה פגישה בנוכחות התובעת והנתבעים 2 ו-3.

³⁴ סעיף 33 – 35 לתצהיר התובעת.

³⁵ סעיפים 51 – 53 לתצהיר הנתבע 2; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - מעמ' 213 ש' 28 עד עמ' 214 ש' 8 (עמ' 578 ו-579).

³⁶ סעיפים 39 ו-40 לתצהיר התובעת; נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 4, ש' 23 – 28; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 212 ש' 32 – 35 (עמ' 577); עדות הנתבע 2: עמ' 51 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 10 – 14.

³⁷ נספח 6 לתצהיר התובעת ונספח 6 לתצהירה – תכתובת מיום 27.10.2016.

³⁸ סעיף 59 ו-60 לתצהיר הנתבע 2.

³⁹ נספחים 4 ו-5 לתצהיר הנתבע 2.

⁴⁰ סעיפים 42 ו-43 לתצהיר התובעת.

⁴¹ סעיפים 54 ו-88 לתצהיר הנתבע 2; סעיפים 23 ו-24 לתצהיר הנתבע 3; עדות הנתבע 3: עמ' 42 לפרוטוקול ש' 19 – 23, ש' 31 – 33; עדות הנתבע 2: עמ' 56 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 21 – 34.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

הנתבע 2 יזם את הפגישה עקב חוסר שביעות רצונו מהתנהלותה עד לאותו מועד ורצונו לבצע שינויים בתחומי אחריותה בשנה"ל הבאה (התשע"ח)⁴². הנתבע 2 אמר שהאג'דה החינוכית שלו ושל התובעת שונות ולכן לא תוכל להמשיך בתפקידים שמילאה עד אותו מועד והם יועברו למורים אחרים. הוא הוסיף שאם תחליט להישאר בחטיבה, יוגדרו לה תחומי אחריות אחרים במסגרת הסגנות⁴³.

כאן המקום לציין כי התובעת טענה שביקשה במהלך הפגישה מהנתבע 2 לספר על מה שהתרחש ביניהם ביום 1.9.2017 מספר פעמים מכיוון שהתקשתה לספר על כך בעצמה⁴⁴, אלא שלא נתנו אמון בגרסתה, משתי סיבות: האחת, התרשמנו כי התובעת אינה מסוג הנשים שניתן למנוע מהן לומר את דברן ואנו משוכנעים שאם רצתה לספר בפגישה על מה שהתרחש לטענתה ביום 1.9.2016, הייתה עושה כן. נוסף, כי לא נטען בענייננו להטרדה מינית ברף הגבוה והתובעת אף התנגדה למעשה, כטענתה. לכן לא התרשמנו שמדובר בעובדת שמתביישת במעשים שבוצעו לכאורה או שמתקשה לספר עליהם לנוכחים בפגישה. השנייה, הנתבע 3 עשה עלינו רושם של אדם סבלני ונעים ושוכנענו שאינו מסוג האנשים שימנע ממישהו לומר את דבריו במהלך פגישות עימו או שיתעלם מדבריו. לכן, אנו סבורים שאם התובעת מבקשת מהנתבע 2 לספר מה אירע ביום 1.9.2016 או מעוניינת לספר דבר מה, הוא היה מאפשר לה לעשות כן ואף מבקש ביוזמתו מהנתבע 2 להתייחס לדבריה⁴⁵.

אי לכך, שוכנענו כי במהלך הפגישה עם הנתבעים 2 ו-3 לא ביקשה התובעת מהנתבע 2 לספר על מה שהתרחש ביום 1.9.2016.

העובדות ממועד טענות התובעת על הטרדה מינית ועד להגשת תלונה רשמית

38. למחרת, ביום 5.5.2017, יום שישי, ביקשה התובעת להיפגש עם הנתבע 3 בדחיפות. הנתבע 3 ביקש ממזכירתו לבטל את הפגישות שנקבעו לו ליום ראשון בבוקר כדי שיוכל להיפגש עם התובעת⁴⁶.

39. ביום 7.5.2017, יום ראשון, נפגשה התובעת עם הנתבע 3 וסיפרה לו שהנתבע 2 הטרד אותה מינית. הנתבע 3 הפנה אותה להגיש תלונה במשטרה ואף הציע ללוות אותה לתחנה שנמצאת במרחק הליכה מהחטיבה, אולם היא סירבה. הוא הודיע לה שידווח על תלונתה לXXX, המפקח של משרד החינוך (להלן: **מפקח המשרד**), ושהוא יזמן אותה לפגישה אצלו. הנתבע 3 אף הציע לתובעת ללכת לביתה לנוח ולהירגע ואמר שיעדכן את הנתבע 2 על היעדרותה באותו היום⁴⁷.

בהקשר זה נציין שהתובעת לא הכחישה בתצהירה את העובדה שהנתבע 3 הפנה אותה למשטרה והציע ללוות אותה, למרות שהטענה נטענה בכתב ההגנה מטעמו⁴⁸. כמו כן, בעדותה טענה שאינה

⁴² סעיפים 23 ו-24 לתצהיר הנתבע 3; עדות הנתבע 3: עמ' 42 לפרוטוקול ש' 19 - 33.
⁴³ סעיף 56 לתצהיר התובעת; סעיף 94 לתצהיר הנתבע 2; סעיפים 26 - 28 לתצהיר הנתבע 3; נספח 36 לתצהיר התובעת עמ' 4 ש' 30 - 36 (עמ' 338); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 209 ש' 12 - 15 (עמ' 574); עדות הנתבע 3: עמ' 38 לפרוטוקול ש' 16 - 19.
⁴⁴ סעיף 56 לתצהיר התובעת.
⁴⁵ סעיף 28 סיפא לתצהיר הנתבע 3.
⁴⁶ סעיף 60 לתצהיר התובעת; סעיפים 29 ו-30 לתצהיר הנתבע 3.
⁴⁷ סעיפים 60 - 62 לתצהיר התובעת; סעיפים 31 - 35 לתצהיר הנתבע 3.
⁴⁸ סעיפים 8 ו-31 לכתב ההגנה מטעם הנתבע 3.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

זוכרת אם הפנה אותה למשטרה אך היא זוכרת שהפנה אותה לגב' XXX, הממונה על הטרדות מיניות במחוז (להלן: **הממונה המחוזית**)⁴⁹. בנסיבות אלה, גרסת הנתבע 3 לא נסתרה ושוכנענו שהפנה את התובעת למשטרה והיא סירבה.

נוסיף כי שוכנענו שהתובעת לא דיווחה לנתבע 3 על מסכת הטרדות מיניות שעברה בחודשי הקיץ, כטענתה⁵⁰ אלא רק על האירוע מיום 1.9.2016, כטענת הנתבע 3⁵¹. הדבר עולה במפורש מעדות התובעת בבית הדין למשמעת שלא התייחסה למעשיו של הנתבע 2 בחודשי הקיץ כהטרדה מינית⁵². לפיכך, אנו מעדיפים את גרסת הנתבע 3 על פני גרסת התובעת שדיווחה לו רק על האירוע מיום 1.9.2016.

40. לאחר הפגישה עם התובעת, דיווח הנתבע 3 למפקח המשרד על תלונתה שהנתבע 2 הטריד אותה מינית ביום 1.9.2016⁵³.

כאן המקום לציין כי לא נעלמה מעינינו טענת משרד החינוך שלמפקח המשרד נודע על הטענה להטרדה המינית רק בפגישה עם התובעת ביום 17.5.2017, אלא ששוכנענו שיש להעדיף את גרסת הנתבע 3 שדיווח למפקח המשרד על תלונתה לאחר שנפגשה עימו ביום 7.5.2017, כפי שיפורט בהמשך.

41. הנתבע 3 אף יצר קשר עם הנתבע 2 ויידע אותו שאישר לתובעת להיעדר מהעבודה מכיוון שהייתה נסערת. מאוחר יותר יצר עימו הנתבע 2 קשר טלפוני ושאל מדוע התובעת הייתה נסערת והוא עדכן אותו על תלונתה שניסה לנשק אותה ביום 1.9.2016 והוסיף שדיווח על התלונה ושהנושא נמצא בבירור⁵⁴.

42. **במהלך חודש 5/2017** החלו שמועות בחדר המורים שהתובעת טוענת שהנתבע 2 הטריד אותה מינית ביום 1.9.2016⁵⁵.

43. **ביום 17.5.2017** נערכה שיחה בין התובעת למפקח המשרד.

התובעת סיפרה למפקח המשרד שהנתבע 2 הטריד אותה מינית והוא הפנה אותה לממונה המחוזית. מפקח המשרד אמר שזימן אותה כדי להציע לה תפקיד אחר בשל הקשיים בהתנהלותה ובקשרי העבודה עם הנתבע 2. הוא הציע שתסיים את תפקידה כסגנית ותתמנה למדריכה במשרד החינוך בפרויקט "מרום" העוסק בניהול מנהלי בתי ספר עם אוכלוסיות מורכבות⁵⁶.

לאחר שהתובעת קיבלה פרטים על התפקיד וסימולציית שחר, היא דחתה את ההצעה⁵⁷.

⁴⁹ עדות התובעת: עמ' 31 לפרוטוקול ש' 11 - 13.

⁵⁰ סעיף 61 לתצהיר התובעת.

⁵¹ סעיף 32 לתצהיר הנתבע 3.

⁵² נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת- עמ' 101 ש' 28 - 30 (עמ' 466).

⁵³ סעיף 36 לתצהיר הנתבע 3.

⁵⁴ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 210 ש' 12 - 15, ש' 33 - 35 (עמ' 575); עדות הנתבע 2: עמ' 58 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 25 - 32, עמ' 59 ש' 12 - 13.

⁵⁵ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 210 ש' 18 - 23, ש' 33 - 35 (עמ' 575).

⁵⁶ סעיפים 67 - 69 לתצהיר התובעת; סעיף 23 לתצהיר המפקח; נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירה בנציבות מיום 1.8.2018 עמ' 13 ש' 6 - 12 (עמ' 209).

⁵⁷ נספח 6 לתצהיר התובעת: תכתובות עם המאמנת האישיית מיום 30.5.2017 (שעות 9:28, 9:47 ו-9:48); סעיף 111 לכתב ההגנה מטעם המדינה; נספח א' לתצהיר המפקח, עמוד תשיעי (עמ' 23); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 15 ש' 12 - 15 (עמ' 382); עדות התובעת: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 7 - 14.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

44. מפקח המשרד עדכן את הנתבע 2 על תלונת התובעת ועל כך שהפנה אותה לממונה המחוזית⁵⁸.
45. התובעת לא פנתה לממונה המחוזית לאחר השיחה עם מפקח המשרד⁵⁹.
46. **ביום 6.6.2017** הורה הנתבע 2 לתובעת לפנות את חדרה.
- הנתבע 2 טען כי ההחלטה על פינוי החדר הייתה בתיאום עם התובעת מכיוון שהתלבטה אם להישאר בחטיבה בשנה"ל הבאה. הוא הוסיף שהיא ביקשה לדחות את מועד פינוי החדר כדי להביא הובלה. הנתבע 2 ציין כי היה ברור שאם התובעת תרצה להישאר בחטיבה היא תקבל חדר אחר⁶⁰. לטענות אלה נתייחס בהמשך.
47. **ביום 19.6.2017** נערכה ישיבת סיכום של שנה"ל בנוכחות כל מורי החטיבה והנתבע 3. באותה ישיבה הודיע הנתבע 2 שXXX תהיה רכזת פדגוגית (להלן: **הרכזת הפדגוגית**) ושהמורה ש' יהיה רכז מערכת, מבלי להתייחס לעובדה שמדובר בתפקידים שמילאה התובעת עד לאותו מועד⁶¹.
- יצוין כי הנתבע 2 שוחח עם הרכזת הפדגוגית והמורה ש' לפני שהעביר אליהם את התפקידים⁶², אולם לא יידע את התובעת שהם אלה שיקבלו את התפקידים ושיודיע על כך בישיבת הסיכום.
48. **באותו היום (19.6.2017)** ביקש הנתבע 2 פעם נוספת מהתובעת לפנות את חדרה והורה לה לא להגיע לעבודה במהלך חודשי הקיץ⁶³.
49. **ביום 22.6.2017 או ביום 23.6.2017** הודיע מפקח המשרד לנתבע 2 שמנהל המחוז הורה שלא לפנות את התובעת מחדרה⁶⁴. בסופו של יום, התובעת לא פינתה את חדרה.
- העובדות ממועד הגשת תלונה בכתב על הטרדה מינית ועד להשעיית הנתבע 2**
50. **באותו היום (19.6.2017)** שלחה התובעת, באמצעות באי כוחה, מכתב למר סהר הראל, מנהל מחוז חיפה במשרד החינוך ודרשה שיברר את תלונתה להטרדה מינית ולהתנכלות מצד הנתבע 2 (להלן: **מנהל המחוז**). במכתב פורטו טענותיה להטרדה מינית ולהתנכלות והתבקש שתתבצע הפרדה בינה לנתבע 2 באופן שלא יפגע בתנאי עבודתה⁶⁵.
51. **באותו היום (19.6.2017)** העביר מנהל המחוז את התלונה לטיפול הממונה המחוזית אולם מפאת חשש לניגוד עניינים היא העבירה את הטיפול לגב' לרר, הממונה על שוויון מגדרי ויועצת המנכ"ל לקידום נשים במשרד החינוך⁶⁶.
- כמו כן, באותו היום קיבלה התובעת, באמצעות באי כוחה, הודעה שמנהל המחוז העביר את התלונה לממונה המחוזית, שתיידע אותם כשיסתיים הטיפול⁶⁷.

⁵⁸ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 211 ש' 1 - 3 (עמ' 576); עדות הנתבע 2: עמ' 59 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 34 - 37, עמ' 60 ש' 8 - 9.

⁵⁹ עדות התובעת: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 23 - 31.

⁶⁰ סעיף 97 לתצהיר הנתבע 2.

⁶¹ סעיף 73 לתצהיר התובעת; סעיף 47 לתצהיר הנתבע 3.

⁶² עדות המורה ש': עמ' 78 לפרוטוקול מיום 27.6.2023 ש' 16 - 28.

⁶³ סעיפים 76 ו-78 לתצהיר התובעת ונספח 13 לתצהירה.

⁶⁴ סעיף 76 לתצהיר התובעת; נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 5 ש' 17 - 20 (עמ' 337).

⁶⁵ סעיף 81 לתצהיר התובעת ונספח 11 לתצהירה; סעיף 24 לתצהיר המפקח.

⁶⁶ סעיף 25 לתצהיר המפקח.

⁶⁷ נספח ב'1 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

52. למחרת, ביום 20.6.2017 נפגשה גב' לרר עם התובעת. התובעת סיפרה שהנתבע 2 הטרד אותה מינית ושבמהלך שנת הלימודים השפיל אותה והתעמר בה. גב' לרר מילאה טופס דיווח על תלונה ו"טופס פנייה הטרדות מיניות"⁶⁸.
53. באותו היום (20.6.2017) העבירה גב' לרר לממונה על אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה את תלונת התובעת בצירוף הטפסים שבהם פורטה גרסתה (להלן: הנציבות) על מנת שתחקור ותברר את התלונה. כמו כן, הנציבות אחראית על קבלת ההחלטה אם לפתוח בהליך משמעתי נגד הנתבע 2, להעביר את התלונה לטיפול המשטרה או לסגור את התיק נגדו⁶⁹.
54. למחרת, ביום 21.6.2017, נפתח תיק חקירה משמעתית בנציבות שבמסגרתו בוצעו חקירות ונגבו עדויות מגורמים שונים⁷⁰.
- יצוין כי התובעת זומנה פעמיים לחקירה בנציבות⁷¹ ובמועדים אחרים נחקרו הנתבע 2⁷² וגורמים שונים, לרבות מורי בית הספר.
55. באותו היום (21.6.2017) שלחה התובעת, באמצעות באי כוחה, מכתב תזכורת למנהל המחוז וביקשה לפעול בדחיפות בעניינה⁷³. זאת, למרות שביום 19.6.2017 קיבלה הודעה שהטיפול הועבר לממונה המחוזית ושביום 20.6.2017 נפגשה עם גב' לרר.
- למחרת, ביום 22.6.2017 הודיע מנהל המחוז לתובעת, באמצעות באי כוחה, כי מכתבה מיום 19.6.2017 הועבר לטיפול הנציבות וכי משרד החינוך ממתין להנחיותיה⁷⁴.
56. ביום 17.8.2017 פנתה התובעת, באמצעות באי כוחה, לנציבות כדי לברר אם התקבלה החלטה בתלונתה בשים לב למועד תחילת שנה"ל ולעובדה שמדובר בתלונה של סגנית נגד מנהל החטיבה. במכתב אף נכתב שלא שובצה לשנה"ל הקרובה עקב התלונה שהגישה⁷⁵.
57. יומיים לפני תחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18) קיבלה התובעת את מערכת השעות שלה. התובעת שובצה ללמד יומיים בשבוע בלבד בכיתות חינוך מיוחד מבלי שיש לה הכשרה מקצועית לכך ולא שובצה לתפקיד מחנכת כיתה, לשיבות הנהלה או לשיבות של הצוותים המקצועיים⁷⁶.
- בהקשר זה נציין כי התובעת לא הגישה אסמכתאות בכתב לתמיכה בטענותיה והמורה ש' אף העיד שאינו זוכר מתי בדיוק שלח אליה את מערכת השעות⁷⁷. עם זאת, קיימות ראיות אובייקטיביות לנכונות טענותיה הן בנוגע למועד משלוח המערכת⁷⁸ והן בנוגע לשיבוצה ללמד מחשבים כיתות חינוך מיוחד בלבד⁷⁹.

⁶⁸ סעיף 81 לתצהיר התובעת; סעיף 25 לתצהיר המפקח ונספח א' לתצהירו.

⁶⁹ סעיף 26 לתצהיר המפקח.

⁷⁰ סעיף 28 לתצהיר המפקח.

⁷¹ סעיף 85 לתצהיר התובעת ונספח 14 לתצהירה.

⁷² סעיף 102 לתצהיר הנתבע 2 ונספח 31 לתצהירו.

⁷³ סעיף 83 לתצהיר התובעת ונספח 13 לתצהירה.

⁷⁴ נספח ב' לתצהיר המפקח.

⁷⁵ סעיף 86 לתצהיר התובעת ונספח 15 לתצהירה.

⁷⁶ סעיף 90 לתצהיר התובעת; עדות התובעת – עמ' 12 לפרוטוקול ש' 20 - 22.

⁷⁷ עדות המורה ש': עמ' 81 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 4 - 10, ש' 15 - 16, עמ' 82 ש' 27 - 33.

⁷⁸ נספח 31 לתצהיר הנתבע 2, עמ' 5 ש' 5.

⁷⁹ נספח א' לתצהיר המורה ח', עמ' 2 ש' 6 - 8.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

58. לקראת תחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18) התברר שעדיין לא הסתיימה חקירת הנציבות ולא התקבלה החלטה על השעיית הנתבע 2 מתפקידו, ולכן פעלה הנציבות יחד עם משרד החינוך כדי למצוא פתרון שיאפשר הפרדה בין הנתבע 2 לתובעת עד לסיום בירור התלונה וקבלת החלטה בנוגע להשעיה.

בהקשר זה נציין כי לא ניתן היה לבצע הפרדה בין התובעת לנתבע 2 בתוך החטיבה ואף לא ניתן היה להעביר אחד מהם לבית ספר אחר עם התפקיד הניהולי שמילא בשל דרך איוש התפקיד (מנהל מתמנה במכרז לבית הספר הספציפי וסגן מנהל בהליך בחירה פנימי בתוך בית הספר)⁸⁰.

לכן, בתחילה פנה משרד החינוך לנתבע 2 כדי לברר אם יהיה מוכן לצאת לחופשה ללא תשלום עד לסיום ההליך המשמעותי, אולם הוא סירב⁸¹.

עקב סירוב הנתבע 2 לצאת לחופשה ללא תשלום, בחן משרד החינוך את האפשרות להוציא את התובעת לחופשה על חשבונו עד לקבלת החלטת הנציבות בנוגע להמשך העסקתו של הנתבע 2 בתפקיד.

59. ביום 3.9.2017 פנתה התובעת למשרד החינוך וביקשה להישאר בביתה במהלך שנה"ל התשע"ח (2017/18). בקשתה אושרה לאחר קבלת הסכמת בא כוחה למהלך⁸².

ביום 13.9.2017, לאחר שניתן אישור של הגורמים המוסמכים במשרד החינוך נשלחה לתובעת הודעה שלפיה אושר תשלום שכרה על חשבון "מצבת מעבר" החל מיום 1.9.2017.

יצוין כי מדובר באישור מיוחד שניתן על ידי משרד החינוך במקרים חריגים, מכיוון שמדובר בתשלום שכר ללא ביצוע עבודה בפועל וללא ניצול ימי חופשה או מחלה⁸³.

כאן המקום לציין כי כפי שיפורט בהמשך התובעת לא עבדה בחטיבה בכל שנה"ל התשע"ח (2017/18), קיבלה תשלום מלא וכל זכויותיה נשמרו, לרבות הוותק בגין שנה זו.

60. בין לבין, ביום 31.8.2017 הגיש מנכ"ל משרד החינוך קובלנה נגד הנתבע 2 לצורך העמדתו לדין משמעותי עקב מסקנת הנציבות שממצאי החקירה מצביעים על ראיות התומכות בחשדות נגדו⁸⁴.

61. ביום 30.11.2017 הוגשה תובענה משמעותית נגד הנתבע 2 לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה המייחסת לו עבירות של הטרדה מינית והתנכלות לתובעת (בד"מ XXX)⁸⁵.

העובדות ממועד השעיית הנתבע 2 ועד ליציאת התובעת לחופשת מחלה

62. ביום 4.3.2018 החליט נציב שירות המדינה להשעות את הנתבע 2 מעבודתו עד סוף שנה"ל התשע"ח (2017/18), לאחר הליך שימוע כדין.

⁸⁰ סעיף 29 לתצהיר המפקח.

⁸¹ סעיף 30 לתצהיר המפקח.

⁸² סעיף 30 לתצהיר המפקח ונספח ג' לתצהיר המפקח.

⁸³ סעיף 31 לתצהיר המפקח ונספח ד' לתצהירו.

⁸⁴ סעיף 33 לתצהיר המפקח.

⁸⁵ סעיף 93 לתצהיר התובעת; סעיף 34 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

להשלמת התמונה נציין כי ביום 2.9.2018, קרי - בתחילת שנה"ל התשע"ט (2018/19), בהמלצת בית הדין למשמעת, הומרה השעיית הנתבע 2 בהעברה מתפקידו כמנהל לתפקיד מורה לחינוך גופני בשני בתי ספר ביישובים XXX ו-XXX⁸⁶.

63. בעקבות השעיית הנתבע 2 מונתה ממלאת המקום למלא את מקומו בחטיבה⁸⁷.

64. למחרת, ביום 5.3.2018 יצר המפקח קשר טלפוני עם התובעת וביקש שתגיע למחרת לפגישה עם הנתבע 3 כדי להסדיר את שובה לעבודה בחטיבה.

התובעת לא הגיעה לפגישה בשל בקשת בא כוחה לערוך פגישה מקדימה עם המפקח כדי להבהיר את הדברים ולקבל פירוט על המצב הקיים. המפקח זימן את התובעת ובא כוחה לפגישה ביום 11.3.2018, אך בשל אילוץ ב"כ התובעת נדחתה הפגישה⁸⁸.

65. כדי לא לעכב את חזרתה של התובעת לחטיבה, שלח המפקח ביום 19.3.2018 הודעת דואר אלקטרונית לתובעת ולבא כוחה שבה הודיע להם שבתום חופשת הפסח, קרי - ביום 8.4.2018, עליה לשוב לעבודתה בתפקיד סגנית מנהל. עוד נכתב כי מיד עם שובה לחטיבה תיערך עימה פגישה יחד עם ממלאת המקום⁸⁹.

66. במועד שלא הוברר, ובמענה להודעת המפקח הביע ב"כ התובעת את כעסו על כך שנקבעה פגישה ללא תיאום עימו וביקש שתתקיים פגישה בפורום רחב הכולל את הגורמים הרלוונטיים במחוז כדי להגיע להסכמות בנוגע לאופן חזרתה של התובעת לעבודה. הוא הודיע כי הנחה את התובעת לא להתייצב בחטיבה עד לתיאום פגישה עימו⁹⁰.

67. ביום 5.4.2018 כתב הנתבע 3 בקבוצת הוואטסאפ של המורים⁹¹: "צוות XXX המקסים והמגובש מועדים לשמחה ורק בשורות טובות! XXX (הנתבע 2 - ק.כ.) שלנו יחזור אלינו ובגדול".

הנתבע 3 הסביר כי שלח את ההודעה לקראת החזרה לעבודה בסיום חופשת הפסח, כדי לעודד את המורים, בשל המשבר העמוק שחוו עקב השעיית הנתבע 2 שהיה מוערך מאוד והוסיף כי לא התכוון לתמוך בנתבע 2 או להביע עמדה כלשהי ביחס לתלונה שהוגשה נגדו⁹². לעניין זה נתייחס בהמשך.

68. ביום 15.5.2018 נערכה פגישה בהשתתפות המפקחת האזורית, המפקח, מנהלת כוח אדם בהוראה, התובעת ובא כוחה.

בפגישה חזרה התובעת על האירועים שחווה בתקופת עבודתו של הנתבע 2 והביעה חשש שהמורים לא יקבלו אותה בברכה ולכן ביקשה למלא תפקיד של פיקוח או של סגנית מנהל במקום אחר.

⁸⁶ סעיף 35 לתצהיר המפקח.

⁸⁷ סעיף 36 לתצהיר המפקח.

⁸⁸ סעיף 36 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 45 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 17 - 24.

⁸⁹ סעיף 95 לתצהיר התובעת; סעיף 36 לתצהיר המפקח.

⁹⁰ סעיף 38 לתצהיר המפקח.

⁹¹ סעיף 97 לתצהיר התובעת; סעיף 49 לתצהיר הנתבע 3.

⁹² סעיף 49 לתצהיר הנתבע 3.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

הוסבר לה שלא ניתן להיעתר לבקשתה מכיוון שתפקיד של פיקוח מחייב עמידה בתנאי סף של שנת ניהול ובחירה בהליך מכרזי וכי תפקיד סגן מנהל מחייב הליך בחירה פנימי בבית הספר הרלוונטי. הוצע לה להשתלב כעובדת הוראה בבית ספר אחר, אולם היא סירבה.

בסוף הפגישה נאמר לה במפורש שהתפקידים שביקשה (פיקוח וסגנית מנהל בבית ספר אחר) אינם עומדים על הפרק, אולם **"כדי לא לתת את התחושה, שמענו את הדברים, נעשה חשיבה ונחזור אליך"**⁹³.

69. **ביום 6.8.2018** לאחר שעניינה של התובעת נבחן במשרד החינוך ולא נמצאו חלופות שיבוץ לשנה"ל התשע"ט (2018/19) פרט לשיבוצה בתפקיד סגנית מנהל בחטיבה או בתפקיד עובדת הוראה בבית ספר אחר (לא בתפקיד סגנית), נשלח אליה מכתב שבו פורטו שני תפקידים אלה. כמו כן, היא התבקשה ליצור קשר עם ממלאת המקום כדי להסדיר את שובה לעבודה בחטיבה או לחלופין ליצור קשר עם המפקח כדי להסדיר את שיבוצה בבית ספר אחר בתפקיד עובדת הוראה⁹⁴.

ביום 12.8.2018 שלחה התובעת, באמצעות בא כוחה, מכתב תגובה שבו הביעה את מורת רוחה מהתעלמות משרד החינוך מבקשתה למצוא לה תפקיד שהולם את כישוריה באופן שלא יפגע במעמדה ובשכרה. נטען, שהנתבע 2 מעורב בקבוצה הוואטסאפ של צוות החטיבה ושהנתבע 3 תומך בו חרף השעייתו. עוד נטען במכתב כי תאלץ לשוב לעבודה בחטיבה וכי ממלאת המקום סירבה לשוחח עימה והפנתה אותה לנתבע 3⁹⁵.

70. **באותו היום (12.8.2018)** שלחה התובעת הודעת וואטסאפ לממלאת המקום כדי שתשוחח עימה. **ביום 14.8.2018** שוחחו השתיים וממלאת המקום הפנתה את התובעת לנתבע 3. התובעת פנתה לנתבע 3 באותו היום והוא הודיע לה שהוא בחופשה והבטיח שכשיחזור לעבודה תתואם עימה פגישה. בסופו של יום תואמה פגישה ליום 29.8.2018⁹⁶.

71. **ביום 20.8.2018** נשלח לתובעת, באמצעות באי כוחה, מכתב תגובה של משרד החינוך. במכתב צוין כי למפקח או לגורם אחר בפיקוח לא ידוע על מעורבותו של הנתבע 2 בחטיבה או בקבוצת הוואטסאפ של צוות החטיבה. עוד הובהר כי אין פגיעה במעמדה או בתנאי עבודתה⁹⁷.

72. במועד שלא הוברר **בסוף חודש 8/2018** ולקראת שובה של התובעת לחטיבה, כינסו המפקח, ממלאת המקום, הנתבע 3 ויו"ר ועד ההורים את המורים בחדר המורים כדי לידע אותם על חזרתה של התובעת לתפקיד סגנית מנהל בחטיבה והעבירו מסר ברור שיש לנהוג בה בצורה מכבדת מבלי להתייחס או להעלות את הנושא הרגיש של תלונתה נגד הנתבע 2⁹⁸.

⁹³ סעיף 100 לתצהיר התובעת ונספח 17 לתצהירה; סעיף 40 לתצהיר המפקח.

⁹⁴ סעיף 101 לתצהיר התובעת ונספח 18 לתצהירה; סעיף 41 לתצהיר המפקח.

⁹⁵ סעיף 102 לתצהיר התובעת ונספח 19 לתצהירה.

⁹⁶ סעיפים 103, 104 ו-106 לתצהיר התובעת; סעיף 3 לתצהיר ממלאת המקום; סעיפים 53 ו-54 לתצהיר הנתבע 3; עדות התובעת – עמ' 14 לפרוטוקול ש' 1 - 3.

⁹⁷ סעיף 105 לתצהיר התובעת ונספח 21 לתצהירה.

⁹⁸ סעיפים 43 ו-47 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 36 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 – 27; סעיף 8 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 52 לתצהיר הנתבע 3.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

73. **ביום 29.8.2018** נערכה פגישה בין התובעת לממלאת המקום והנתבע 3. נאמר שיש להגדיר מחדש את תחומי אחריותה כסגנית מנהל עקב היעדרותה הממושכת. הוסבר שחלק מהתפקידים שמילאה בשנה"ל התשע"ז מבוצעים על ידי מורים אחרים במשך כשנה וחצי ולכן בפגישה שתיערך בתחילת שנת הלימודים עם ממלאת המקום יוגדרו תחומי אחריותה⁹⁹.
74. התובעת לא הגיעה לחטיבה ביום הראשון ללימודים בשנה"ל התשע"ט (2018/19) בתיאום עם ממלאת המקום והנתבע 3¹⁰⁰.
- יצוין כי התובעת הצהירה שממלאת המקום והנתבע 3 הורו לה לא להתייצב באותו יום¹⁰¹, אולם הודתה בעדותה שמדובר בהחלטה משותפת שהתקבלה לאחר שהביעה חשש להגיע ביום הראשון לחטיבה¹⁰². יצוין כי ממלאת המקום והנתבע 3 טענו שהתובעת הייתה זו שביקשה לא להגיע ביום הראשון ללימודים¹⁰³.
- כאן המקום להבהיר כי נוכח הודאת התובעת שמדובר בהחלטה משותפת עקב חשש שהובע מצידה להגיע לחטיבה ביום הראשון ללימודים, לא ברור מדוע נטען שמדובר בהתנכלות¹⁰⁴.
75. **ביום 3.9.2018**, היום השני ללימודים, התייצבה התובעת לראשונה לעבודה בחטיבה. ממלאת המקום והמזכירה המתינו לה מחוץ לחטיבה ונכנסו יחד עימה¹⁰⁵. לאחר מכן נערכה פגישה בין התובעת לממלאת המקום בנוכחות המזכירה.
- בפגישה ביקשה ממלאת המקום מהתובעת שהשיחות ביניהן יהיו בענייני עבודה בלבד בשל המצב הרגיש והודיעה לה שהן תתקיימנה בנוכחות המזכירה. התובעת ביקשה לעבוד בחינוך כיתה וממלאת המקום הסבירה שכל המחנכים שובצו לכיתות ושבוחדש 1/2019 יתפנה תקן של מחנכת כיתה שיוצאת לחופשת לידה והיא תחנך את הכיתה שלה עד סוף השנה. ממלאת המקום ביקשה מהתובעת להיות רכזת משמעת בגלל התלמידים המאתגרים בחטיבה וסירבה להצעתה להיות אחראית על הרכזת הפדגוגית והמורה ש' שקיבלו את תפקידיה בשנה"ל התשע"ח (2017/18). התובעת ביקשה מסמך מסודר עם הגדרת תחומי אחריותה.
- לאחר מכן שוחחו התובעת וממלאת המקום על החטיבה ועל הפרויקטים השונים וכן על בעלי התפקידים שעיימם צריכה התובעת לשוחח כדי שתוכל למלא את תפקידה.
- המזכירה כתבה פרוטוקול של השיחה והתובעת הקליטה אותה¹⁰⁶.
76. **באותו היום (4.9.2018)** שלחה התובעת, באמצעות באי כוחה, מכתב למשרד החינוך¹⁰⁷.

⁹⁹ סעיף 107 לתצהיר התובעת; סעיף 3 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 54 לתצהיר הנתבע 3; עדות הנתבע 3: עמ' 38 לפרוטוקול ש' 20 – 22.

¹⁰⁰ עדות התובעת: עמ' 15 לפרוטוקול ש' 1 – 8.

¹⁰¹ סעיף 107 לתצהיר התובעת.

¹⁰² עדות התובעת: עמ' 15 לפרוטוקול ש' 6 – 8.

¹⁰³ סעיף 4 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 57 לתצהיר הנתבע 3.

¹⁰⁴ סעיף 117 לסיכומי התובעת.

¹⁰⁵ סעיף 107 לתצהיר התובעת; סעיף 4 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 54 לתצהיר הנתבע 3.

¹⁰⁶ נספח א' לתצהיר ממלאת המקום; נספח 22 לתצהיר התובעת.

¹⁰⁷ נספח 24 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

במכתב התלונה התובעת על כך שהנתבע 2 נמצא בקבוצת הוואטסאפ של צוות החטיבה ועל הפגישות שנערכו עם ממלאת המקום והנתבע 3. נכתב כי הנתבע 3 הביע כעס על הגשת התלונה נגד הנתבע 2, הורה לה לא להתייצב ליום הראשון ללימודים, אמר שלא תחנך כיתה ושתחומי אחריותה יימסרו רק ביום השני ללימודים בפגישה עם ממלאת המקום. עוד נטען כי הסמכות היחידה שניתנה לה היא אחראית משמעת ולכן ביקשה שיוחזרו אליה כל התפקידים שהיו בתחום אחריותה בשנה"ל התשע"ז.

77. למחרת, ביום 5.9.2018, השיב משרד החינוך למכתב¹⁰⁸.

בפתח המכתב הובהר כי התובעת שבה לכהן בתפקיד סגנית מנהל ושלצורך מילוי התפקיד לשביעות רצון הצדדים עליה לתרום לבניית יחסי אמון. עוד נכתב שצוות החטיבה ובמיוחד ממלאת המקום וצוות ההנהלה יעשו כל מאמץ כדי שתשתלב מחדש בתפקיד בצורה טובה. לאחר מכן התייחס משרד החינוך באופן ספציפי לטענות התובעת וציין שמשיחות עם ממלאת המקום והנתבע 3 עולה כי הנתבע 3 לא הביע כעס על הגשת התלונה וכי מדובר בדברים חסרי שחר. עוד נטען כי התובעת תשובץ כמחנכת כיתה במקומה של מורה שתצא במהלך השנה לחופשת לידה עד לסיום השנה וכי ישולם לה גמול חינוך כבר מתחילת השנה. כמו כן, בנוגע לתחומי האחריות שלה הובהר שאין לה זכות קנויה למלא תפקיד כזה או אחר ושהם יקבעו בשיחה עם ממלאת המקום. עוד צוין כי לתובעת תחומי אחריות משמעותיים וכי נושא המשמעת הוא רק אחד מהם. בנוגע להשתתפות הנתבע 2 בקבוצת הוואטסאפ נכתב כי מדובר בקבוצה בעלת גוון חברתי וכי הוא עזב אותה מיוזמתו.

78. בין לבין, ביום 4.9.2023 בשעה 26: 35: 18, עזב הנתבע 2 את קבוצת הוואטסאפ של צוות החטיבה לאחר שכתב "שנה טובה ושנה"ל נעימה ומשמעת".

לאחר כעשרים דקות החלה התכתבות בקבוצה ועזיבה מסיבית של מורים. נפרט להלן חלק מההתכתבויות ואת האופן שבו עזבו המורים את הקבוצה¹⁰⁹.

מר XXX כתב בשעה 22: 54: 18 "אני פשוט בשוק ושואל את עצמי למה??? מוצף ברגשות ולא יודע איך להגיב... כשנחזור להיות משפחה אחזור לקבוצה. שנה טובה לכולם". לאחר מכן עזב את הקבוצה.

גב' XXX כתבה בשעה 07: 57: 18 "כולנו נצא מהקבוצה... קדימה זה הזמן להראות מהי אחדות וערבות חזדית" (להלן: גב' ש').

גב' XXX כתבה בשעה 20: 57: 18 "מזדהה לחלוטין" ועזבה את הקבוצה.

אחריה עזבו ארבעה מורים את הקבוצה.

גב' ש' הוסיפה בשעה 14: 03: 19 "קדימה מורים יקרים... מה שקרה עכשיו הוא נורא... תצבעו ברגליים אנחנו כמה ימים לפני ראש השנה ויום כיפור...".

לאחר מכן עזבו גב' ש' ומורה נוספת את הקבוצה.

¹⁰⁸ סעיף 44 לתצהיר המפקח ונספח ז' לתצהירו.
¹⁰⁹ נספח 23 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

מר XXX כתב בשעה 19:20:36 "לא משאירים מאחור מי שהניע אותנו רק קדימה" ועזב את הקבוצה.

משעה זו (19:20:26) ועד למחרת (5.9.2018) בשעה 16:36:26 עזבו כל המורים את הקבוצה אחד אחרי השני.

ממלאת המקום עזבה את הקבוצה ביום 5.9.2018 בשעה 16:56:06 כשנותרו בה רק הנתבע 3, מורה נוסף והתובעת.

הנתבע 3 עזב את הקבוצה לאחר כשעה (בשעה 17:55:52) כשנותרו בה התובעת ואדם נוסף.

79. ביום 12.9.2018 פנתה התובעת לנציבות ופירטה את התנהלות המורים בקבוצת הוואטסאפ.

למחרת, ביום 13.9.2018 פנתה הנציבות למנהל המחוז בנושא¹¹⁰, בזו הלשון:

1. " ביום 18.9.2018 התקבל במשרדנו פנייתה של חגב' XXX.....

2. מדובר בפונה אשר התלוננה על מנהל בית הספר XXX, על הטרדה מינית והתנכלות מצידו וחתיק תלוי ועומד בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה.

3. על פי הפנייה מיום 12.9.18 עולה לכאורה, כי בקבוצת הוואטסאפ שנועדה לצרכי עבודה בבית הספר, ניסתה אחת המורות לשכנע את שאר חברי הקבוצה לעזוב אותה נוכח העובדה שמנהל בית הספר, שהופרד מהפונה בהוראת נציב שירות המדינה, עזב את הקבוצה.

4. לטענת הפונה, מורים שלא עזבו את הקבוצה קיבלו פניות פרטיות לעזוב את הקבוצה עד שהמתלוננת נותרה לבדה בקבוצה. הפונה טוענת שהמורים פתחו קבוצת וואטסאפ חדשה לצרכי עבודה, בלעדית.

5. יוער כי אף מנהלת בית הספר ומנהל קריית החינוך עזבו את הקבוצה.

6. יובהר כי מעשים אלה, אם אכן קרו, מהווים התנכלות חמורה כלפי הפונה על כל המשתמע מכך. נבקש מכם לברר הנושא וככל שיתבהר כי חדרים אכן קרו כפי שתיארה הפונה, יש לנקוט בהקדם האפשרי צעדים מטעמכם כדי לטפל במעשים הפסולים הללו, לחביר את חומרת המעשים לעובדים המעורבים ולמנוע הימשכות ההתנכלות.

"....."

80. יצוין כי כשנודע למפקח על הנעשה בקבוצת הוואטסאפ הוא שוחח על כך עם הנתבע 3, ממלאת המקום וגב' ש'. הוא הבהיר אף לגב' ש' שאמירתה בקבוצה לא הייתה במקום ואינה מקובלת עליו¹¹¹.

81. ביום 13.9.2018 שלחה ממלאת המקום לתובעת מסמך המפרט את תחומי אחריותה¹¹²:
"א. ממונה על התנהלות התלמידים/משמעת - XXX תהיה אחראית על אקלים חברתי חינוכי מיטבי בבית הספר.

ב. ריכוז הנושא השנתי - "אחדות" בתחומי הדעת השונים בפן היצירתי והדידקטי וקשר רציף עם רכזי המקצועות ובניית התכנים הקשורים לנושא בכל תחום ותחום כולל התחום היצירתי/אומנותי.

¹¹⁰ נספח 25 לתצהיר התובעת.

¹¹¹ סעיף 65 לתצהיר המפקח.

¹¹² נספח 26 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

- ג. העצמת החינוך הערכי - הכנסת פרויקטים ערכיים חשובים למערך הבית ספרי, הקניית ערכים מגוונים בדרכים יצירתיות עם בעלי תפקידים בבית הספר.
- ד. פיתוח בית ספרי - מיפוי וריכוז הפיתוח המקצועי.
- ה. ריכוז מערך ההשתלמויות של הצוות החינוכי והשתלמות מוסדית - עבודה מול פסג"ה ומוסדות אקדמיים נוספים לטובת ציבור המורים".

82. ביום 7.10.2018 ביקשה ממלאת המקום שהתובעת תעמוד במקומה בשער הקדמי ביום החופשי שלה, יום ראשון, כדי לקבל את התלמידים, כפי שנוהגים חברי ההנהלה האחרים בכל בוקר. בהמשך שובצה התובעת לתורנות בשער האחורי של בית הספר¹¹³.

יצוין כי ממלאת המקום הצהירה, והצהרתה לא נסתרה, שמנהלת החטיבה עומדת בשער הראשי כל השבוע פרט ליום החופשי, שבו אחד מצוות הניהול מחליף אותה. לעומת זאת, צוות ההנהלה משובץ בתורנויות בוקר לעמוד בשער האחורי ואף כיום היא משובצת בשער זה מכיוון שאינה מנהלת החטיבה¹¹⁴.

83. ביום 13.10.2018 נפתחה קבוצת וואטסאפ של צוות הניהול והתובעת צורפה אליה¹¹⁵.

84. ביום 1.11.2018 שוחחה התובעת עם המפקח על ההשפלה והתנכלויות שהיא חווה בחטיבה¹¹⁶.

בעקבות השיחה ערך המפקח בירור עם ממלאת המקום שדחתה את הטענות ומסרה כי יחס של המורים לתובעת קורקטי ומכבד, למרות שחלקם כואב את עזיבת הנתבע¹¹⁷.

85. ביום 6.11.2018 נערך ביקור של מנהל המחוז בחטיבה.

התובעת טענה כי לא ידעה על הביקור מראש וכי במהלכו לא הוצגה אלא רק לאחר שהמפקח ביקש זאת במפורש¹¹⁸. מנגד נטען כי התובעת נטלה חלק פעיל בהכנת הביקור עם כל צוות הניהול וכי הוצגה לפני מנהל המחוז כמו יתר חברי הצוות¹¹⁹. למחלוקת זו נתייחס בהמשך.

86. ביום 15.11.2018 הפסיקה התובעת להגיע לעבודה בחטיבה מבלי ליידע את ממלאת המקום¹²⁰.

באותו היום (15.11.2018) ניתן לתובעת אישור מרופא תעסוקתי שלפיו אינה יכולה להמשיך ללמד בחטיבה ושכדי שתוכל לחזור לתפקוד מלא ותקין יש להעביר אותה לבית ספר אחר¹²¹.

87. ביום 21.11.2018 שלחה התובעת, באמצעות באי כוחה, מכתב למשרד החינוך וביקשה על בסיס אישור הרופא התעסוקתי למצוא לה מקום עבודה חלופי ולברר את מעשי ההתנכלות¹²².

88. ביום 11.12.2018 השיב משרד החינוך למכתב¹²³.

¹¹³ סעיפים 123 ו-124 תצהיר התובעת.

¹¹⁴ סעיף 24 לתצהיר ממלאת המקום.

¹¹⁵ סעיף 126 לתצהיר התובעת; סעיף 19 לתצהיר ממלאת המקום.

¹¹⁶ סעיף 133 לתצהיר התובעת.

¹¹⁷ סעיף 48 לתצהיר המפקח; סעיף 10 לתצהיר ממלאת המקום.

¹¹⁸ סעיפים 13 ו-135 לתצהיר התובעת.

¹¹⁹ סעיף 20 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 63 לתצהיר המפקח.

¹²⁰ סעיף 12 לתצהיר ממלאת המקום.

¹²¹ סעיף 138 לתצהיר התובעת ונספח 27 לתצהירה.

¹²² סעיף 139 לתצהיר התובעת ונספח 28 לתצהירה; סעיף 51 לתצהיר המפקח.

¹²³ סעיף 52 לתצהיר המפקח ונספח ז' לתצהירו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

משרד החינוך שלל את הטענות להתעמרות וטען כי נעשו מאמצים להיעתר לבקשותיה. בנוגע לדרישה לעבור לבית ספר אחר בהתאם לאישור הרופא התעסוקתי נכתב שלא קיימות משרות פנויות שבהן ניתן לשבץ אותה ושם יימצא לה תפקיד במרחק של 30 ק"מ מביתה, היא תועבר אליו אולם הובהר שמדובר בתפקיד של עובדת הוראה ולא של סגנית מנהל. משרד החינוך הבהיר שאם תיעדר מעבודתה בחטיבה בשל מצבה הרפואי יהיה זה על חשבון ימי המחלה הצבורים שלה.

כאן המקום לציין כי מיום 15.11.2018 ועד לסיום שנה"ל לא התייצבה התובעת לעבודה בחטיבה וניצלה את ימי מחלה שנצברו לזכותה¹²⁴.

פסק הדין של בית הדין למשמעת, הערעור עליו והעונשים שהוטלו על הנתבע 2

89. כאמור, ביום 30.11.2017 הוגשה נגד הנתבע 2 תובענה משמעתית לבית הדין למשמעת של עובדי המדינה המייחסת לו עבירות של הטרדה מינית והתנכלות בתובעת¹²⁵. הנתבע 2 יוצג בהליך המשמעת על ידי עו"ד XXX.

90. במסגרת ההליך המשמעת נשמעו עדים רבים, לרבות העדים שנחקרו על ידי הנציבות. יצוין כי התובעת צירפה את כל הפרוטוקולים של דיוני בית הדין למשמעת¹²⁶. לעניין המשקל שיינתן לעדויות של עדים שלא העידו לפנינו, נתייחס בהמשך.

91. ביום 4.7.2019 ניתנה הכרעת דין בעניינו של הנתבע 2¹²⁷. בית הדין למשמעת זיכה את הנתבע 2 מעבירות של הטרדה מינית ושל התנכלות על רקע הטרדה מינית.

עם זאת, בית הדין למשמעת הרשיע אותו בהתנהגות בלתי הולמת מכיוון שניסה לחבק את התובעת למרות שלא מדובר במעשה של הטרדה מינית וכן בהתנכלות והתעמרות מכיוון שנטרל אותה מסמכויותיה באופן כוחני ומתעמר וללא שימוע.

92. ביום 25.7.2019 נגזר דינו של הנתבע 2 והוטלו עליו נזיפה חמורה והקפאת דרגה למשך שנה¹²⁸.

93. הנתבע 2 והמדינה הגישו ערעור לבית המשפט המחוזי (עב"י XXX ועב"י XXXX). הנתבע 2 ערער על הכרעת הדין וגזר הדין ואילו המדינה ערערה על קולת העונש¹²⁹.

94. ביום 29.12.2019 ניתן פסק דין בערעורים¹³⁰. בית המשפט המחוזי דחה את ערעורו של הנתבע 2 וקיבל את ערעור המדינה. בית המשפט המחוזי השית על הנתבע 2 בנוסף לעונשים שנגזרו עליו על ידי בית הדין למשמעת גם את העונשים הבאים: האחד, העברה למשרה אחרת למשך שנה ממועד גזר הדין (25.7.2019),

¹²⁴ סעיף 147 לתצהיר התובעת; סעיף 53 לתצהיר המפקח.

¹²⁵ נספח 41 לתצהיר התובעת.

¹²⁶ נספח 42 לתצהיר התובעת.

¹²⁷ נספח 43 לתצהיר התובעת.

¹²⁸ נספח 44 לתצהיר התובעת.

¹²⁹ נספח 45 לתצהיר התובעת.

¹³⁰ נספח 47 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

שבה ישמש בתפקיד מורה לחינוך גופני, תפקיד אותו מילא באותה שנת לימודים. השני, פסילה מלכהן בתפקיד ניהולי במשך שנה ממועד מתן גזר הדין.

לשלמות התמונה נציין כי הנתבע 2 שובץ בשנה"ל התש"ף (2019/20) לתפקיד מורה לחינוך גופני בבית ספר אחר בהתאם לפסק הדין בערעור.

95. **בשנה"ל התשפ"א (2020/21)** מונה הנתבע 2 לתפקיד מנהל החטיבה לאחר שזכה פעם נוספת במכרז לתפקיד¹³¹.

התמודדות התובעת למשרת ניהול לשנה"ל התש"ף (2019/20) ותפקידה בשנה"ל התש"ף

96. **ביום 11.7.2019** השתתפה התובעת במכרז לניהול חטיבת ביניים בנצרת עילית. בתיק האישי שלה היה מכתב של סגן מנהל המחוז שמודיע לבא כוחה כי משרד החינוך ממתין להנחיות הנציבות ולכן אחד מחברי ועדת הבוחנים שאל אותה במה מדובר. התובעת סיפרה שהמנהל במקום עבודתה הטריד אותה ושלפני כשבוע הוחלט שהוא אשם. לאחר תשובה זו, לא נשאלה התובעת שאלות נוספות בעניין והריאיון נמשך.

בסופו של יום התובעת לא נבחרה לתפקיד¹³².

97. **ביום 22.7.2019** פנתה הנציבות במכתב למשרד החינוך ופירטה את טענות התובעת בנוגע להתנהלות מולה ממועד הגשת התלונה ועד לאותו מועד וכן את העובדה שנשאלה על ידי ועדת המכרזים בנוגע לתלונה שהוגשה¹³³.

98. **ביום 21.8.2019** פנתה התובעת, באמצעות באי כוחה, לנתבעת ודרשה לשבץ אותה למשרה מלאה בתפקיד שיהלום את כישוריה ולא יפגע בזכויותיה ובמעמדה כסגנית מנהל וכי יושבו לה ימי המחלה שניצלה בשנה"ל התשע"ט (2018/19)¹³⁴.

ביום 26.8.2019 השיב משרד החינוך למכתב. נכתב שהתובעת שובצה לעבוד בחטיבת הביניים בXXX בהתאם להכשרתה בתחום המחשבים במשרה מלאה. צוין כי שיבוץ זה נעשה לאחר שדחתה את ההצעה לחזור ללמד בחטיבה. עוד נטען כי אינה זכאית להשבת ימי המחלה שניצלה בהתאם לאישור הרופא התעסוקתי¹³⁵.

99. **משנת הלימודים התש"ף (2019/20)** עובדת התובעת בחטיבת הביניים בXXX. המעבר לחטיבה בXXX נעשה בתיאום עימה ובהסכמתה המלאה והיא השתלבה בה בצורה טובה¹³⁶.

בשנה"ל התשפ"א (2020/21) המשיכה לעבוד באותו תפקיד וסירבה לקבל תפקיד של ריכוז תקשוב.

בשנה"ל התשפ"ג (2022/23) עבדה בתפקיד מורה למחשבים, רכזת מקצוע וחונכת למתמחים¹³⁷.

¹³¹ סעיפים 17 ו-18 לתצהיר המפקח.

¹³² סעיף 143 לתצהיר התובעת ונספח 30 לתצהירה.

¹³³ סעיף 144 לתצהיר התובעת ונספח 31 לתצהירה.

¹³⁴ סעיף 148 לתצהיר התובעת; סעיף 55 לתצהיר המפקח.

¹³⁵ סעיף 56 לתצהיר המפקח; נספח 35 לתצהיר התובעת.

¹³⁶ סעיפים 54 – 57 לתצהיר המפקח.

¹³⁷ סעיף 10 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

100. לאחר שפירטנו את התשתית העובדתית, עלינו לבחון אם התובעת זכאית לפיצוי בגין הטרדה מינית והתנכלות ולפיצוי בגין התנהלותם של הנתבעים לאחר הגשת תלונתה. יצוין כי הצדדים הגישו סיכומים מקיפים הכוללים טענות רבות. עם זאת, מפאת קוצר היריעה לא נפרט את כל אחת מהטענות שנטענו ונתייחס לטענות העיקריות הרלוונטיות לצורך הכרעה בתובענה.

דיון והכרעה

101. בטרם נפרט את הסוגיות המונחות לפתחנו ונדון בהן נתייחס למשקל שיש לתת למסמכים שצירפה התובעת לתצהירה מההליך המשמעותי.

משקלם של מסמכים מההליך המשמעותי ופסקי דין בהליך המשמעותי

102. התובעת צירפה לתצהירה מסמכים רבים מההליך המשמעותי שהתנהל נגד הנתבע 2 ובכלל זה: חקירות של עדים על ידי הנציבות, עדויות של עדים לפני בית הדין למשמעת, פסק הדין של בית הדין למשמעת ופסק הדין בערעור שהוגש על פסק דינו של בית הדין למשמעת.

103. לעניין חקירות עדים על ידי הנציבות ועדויותיהם של עדים שהעידו לפני בית הדין למשמעת נבהיר שכל החקירות והעדויות של עדים **שלא העידו לפנינו** הם בבחינת "עדות מפי השמועה"¹³⁸. לכן, משהנתבע 2 התנגד במפורש להגשת עדויות אלה מבלי שהעדים ייחקרו¹³⁹, אותן עדויות לא יוכלו להוות ראיה לאמיתות תוכןן אלא רק כראיה לכך שעדים אלה נחקרו או העידו בהליך המשמעותי.

104. לעניין פסק הדין המשמעותי ופסק הדין של בית המשפט המחוזי נציין כי בהתאם לפסיקה לא ניתן לקבל פסק דין משמעותי **מזכה** כראיה לאמיתות תוכנו, לרבות קביעותיו ובעיקר קביעותיו הפוזיטיביות. עם זאת, ניתן לקבל את פסק הדין המשמעותי כראיה להוכחת עצם התוצאה שנקבעה בו בלבד, קרי - זיכוי הנתבע 2 מעבירה של הטרדה מינית¹⁴⁰.

105. יצוין כי פסק דינו של בית הדין הארצי בעניין **פלוני 2010**¹⁴¹, אליו הפנתה התובעת בסיכומיה¹⁴², מתיישב עם קביעותינו לעיל, ונסביר.

באותו הליך קבע בית הדין הארצי בנוגע למשקל שיש לתת למסמכים מהליך שהתנהל לפני רשות השיפוט של ההסתדרות כי **"על פי שיטת הגשת עדויות ראשיות בתצהירים הנהוגה בבתי הדין לעבודה מקדמת דנא, מצורפים לתצהירים כל המסמכים שברצון הצדדים להגיש כראיה. בעבר נקבע כי 'משצרפו המסמכים לתצהיר מהווים ראיה לכל דבר ועניין, ואין צורך להגיש בקשה נוספת להגשתם, אלא אם כן מתנגד הצד שכנגד להגשתם הוא מגיש בקשה מתאימה בהתאם. כל עוד לא הוגשה בקשה כאמור, על כל המשתמע מכך, שתיקת הצד שכנגד אכן מהווה הסכמה, והמסמכים המצורפים לתצהיר מהווים ראיות קבילות וכשירות לכל דבר ועניין"** (ההדגשה הוספה – ק.כ.).

¹³⁸ י. קדמי על הראיות, חלק שלישי (התשס"ד), עמ' 1351; בר"ע (ארצי) 2055-01-13 פלוני – אלמונית, (28.5.2013) (להלן: עניין פלוני 2013).

¹³⁹ דברי ב"כ הנתבע 2: עמ' 8 לפרוטוקול ש' 20 – 21.

¹⁴⁰ עניין פלוני 2013.

¹⁴¹ בשי"א (ארצי) 221/10 פלוני – אלמונית, (25.8.2010) (להלן: עניין פלוני 2010).

¹⁴² סעיפים 6 – 8 לסיכומי התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

כאמור, הנתבע 2 התנגד במפורש להגשת עדויות מההליך שהתנהל בבית הדין למשמעת, אלא אם אותם עדים יעידו לפנינו כדי שיוכל לחקור אותם בחקירה נגדית. בתגובה להתנגדותו הודיעה התובעת שבכוונתה לעשות שימוש בעדויות רק כראיה לעצם אמירת הדברים ולא לאמיתות תוכנם¹⁴³. בנסיבות אלה משהנתבע 2 הביע התנגדותו עוד במהלך הדיון המוקדם, הרי שגם בהתאם לנפסק בעניין פלוני 2010 החקירות והעדויות של העדים שלא העידו לפנינו לא יכולים לשמש כראיה לאמיתות תוכן.

לאחר שהבהרנו את האופן שבו יש להתייחס לחקירות ולעדויות של עדים שהעידו רק בהליך המשמעותי ולפסקי הדין שניתנו באותו הליך, נפנה לדון בסוגיות שבמחלוקת.

106. ואלה השאלות בהן עלינו להכריע:

הראשונה, האם התובעת זכאית לפיצוי מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בגין הטרדתה המינית על ידי הנתבע 2 ובגין התנכלותו על רקע ההטרדה המינית או תלונתה?
השנייה, האם התובעת זכאית לפיצוי ממשרד החינוך והנתבע 3 בגין אופן טיפולם בתלונתה על הטרדה מינית ובגין התנכלות בה לאחר הגשת התלונה נגד הנתבע 2?
השלישית, האם התובעת זכאית לפיצוי בגין עגמת נפש בגין התנהלות הנתבעים?
הרביעית, האם התובעת זכאית לזכויות הנתבעות, דהיינו השבת ימי המחלה שניצלה בשנה"ל התשע"ט (2019/20) לפי אישור הרופא התעסוקתי, הפרשי שכר בין שכרה בחטיבה כסגנית מנהל לשכרה לאחר המעבר לחטיבה אחרת וזכאותה לשיבוץ בתפקיד סגנית מנהל?
נכריע בשאלות אלה כסדרן.

התביעה נגד הנתבע 2

א. האם התובעת זכאית לפיצוי בגין הטרדה מינית על ידי הנתבע 2?

טענות הצדדים

107. התובעת טענה כי הנתבע 2, מנהלה והממונה עליה, הטריד אותה מינית תוך ניצול יחסי מרות ולכן אין רלוונטיות אם התנגדה למעשיו. מחודש 6/2016 ועד לחודש 8/2016 התבטאו ההטרדות המיניות בכינויה "מאמי", בנגיעות באיברים אינטימיים בגופה לרבות ליטוף הקרסול, בחיבוק ונישוק, במבטים חודרים ובמחמאה על אופן לבושה. ביום 1.9.2016 הסלימה התנהגותו והוא כפה עצמו עליה וניסה לנשק אותה בפיה במגרש החנייה. גרסתה בנוגע להצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותה מצד הנתבע 2 ובנוגע לניסיון לנשק אותה ביום 1.9.2016 הייתה עקבית ונתמכה בעדויות שנשמעו בבית הדין למשמעת. לנתבע 2 יש דפוס של חיבוקים, נגיעות ונשיקות כלפי צוות החטיבה באופן התומך בגרסתה. לעומת זאת, גרסת הנתבע 2 לא הייתה אמינה ו"זוהמה" לאחר שנודע לו על התלונה לפני שנחקר על ידי הנציבות.

108. הנתבע 2 טען כי לא הטריד מינית את התובעת והכחיש את המעשים המיוחסים לו. במהלך החודשים 6/2016 עד 8/2016 לא נגע בחלקים שונים של גופה ולא החמיא על אופן לבושה.

¹⁴³ דברי ב"כ התובעת: עמ' 8 לפרוטוקול ש' 24 – 25.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

התובעת שהתה בחודשי הקיץ בחופשה ארוכה לרגל בר המצווה של בנה ופרק הזמן שעבדו יחד היה קצר. ביום 1.9.2016 לא ניסה לנשק אותה אלא לשים יד על כתפה כדי לנחם אותה לאחר שכעסה עליו באותו היום בגלל שלא דאג שתשב לידו בישיבת הפרופיל הראשונה. לא מדובר במגע מיני אלא מגע תמים. גרסת התובעת לא הייתה עקבית. כמו כן, העובדה שלא התלוננה נגדו ב"זמן אמת", בתקופה שבה הייתה אהודה בבית הספר ואילו הוא היה חדש בתפקיד, אלא רק בחודש מאי 2017 מחלישה את גרסתה להטרדה מינית. גם גרסתה בנוגע לאנשים שלהם סיפרה ב"זמן אמת" על ההטרדות המיניות לא הייתה עקבית והיא לא הביאה אותם למתן עדות. הטענה להטרדה מינית נולדה מתוך תסכול, לאחר שהודיע לה על כוונתו להעביר את תחומי אחריותה למורים אחרים.

התשתית המשפטית

109. החוק למניעת הטרדה מינית אוסר על הטרדה מינית מכל סוג שהוא במטרה להגן על כבודו של אדם, חירותו ופרטיותו ולקדם שוויון בין המינים. בסעיף 3(א) לחוק הוגדרו התנהגויות שונות המהוות הטרדה מינית, ואלו הן:

...."

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;

.....

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלחל, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:

(א)

(ב)

(ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

....."

סעיפים 3(א)3 ו-3(א)4 לחוק מתייחסים להצעות חוזרות בעלות אופי מיני ולהתייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של האדם במקרים שבהם המוטריד הביע אי הסכמה. בהתאם לפסיקה, "הצעות" מצויות במישור המילולי בעוד ש"התייחסויות" עשויות לכלול אף מעשים פיזיים, לרבות חיבוק, כריכת ידיים מסביב לצוואר, ניסיון לנשק וכדומה¹⁴⁴. אשר לרכיב החזרתיות יובהר כי אין הכוונה לצורך בהוכחת מספר אירועים שונים ודי במספר התייחסויות או הצעות המתרחשות באירוע אחד¹⁴⁵.

¹⁴⁴ ע"פ 3372/11 קצב נ' מדינת ישראל, (10.11.2011) (להלן: עניין קצב); רע"פ 5388/04 בו שלמה דהן נ' מדינת ישראל, (17.8.2004); ע"מ 6920/03 כהן נ' מדינת ישראל, (16.2.2004).
¹⁴⁵ ע"ע (ארצי) 432/07 פלוני - אלמונית, (22.8.2010); ע"ע (ארצי) 39841-11-20 פלונית - אלמוני, (11.7.2021).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

סעיף 3(א)(6) לחוק מרחיב את הוראות סעיפים 3(א)(3) ו-3(א)(4) וקובע כי כשמדובר בניצול מרות במקום העבודה אין צורך שהמוטרד יביע אי הסכמה.

במקרה שלפנינו אין מחלוקת שהיו יחסי מרות בין הנתבע 2 לתובעת ולכן אין צורך שתוכיח שהביעה אי הסכמה למעשי ההטרדה הנטענים.

110. סעיף 10 לחוק למניעת הטרדה מינית מעניק לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתביעה בגין הטרדה מינית על ידי מעסיק, ממונה או עובד כלפי עובד אחר.

111. אשר להגדרה של הטרדה מינית קבע בית המשפט העליון בעניין בן אשר¹⁴⁶ את הדברים הבאים: "התנהגות אינה מהווה הטרדה מינית אלא אם היא, כשמה, בעלת אופי מיני. מכאן שהתנהגות לא תיחשב הטרדה מינית, גם אם היא מטרידה, אם אין לה אופי מיני או אם אין היא באה לידי ביטוי בדברים הקשורים למין.

התנהגות שהיא הטרדה מינית מכוונת, במקרה הרגיל, לחשיג טובת הנאה מינית: יחסי-מין, או אפילו סיפוק מיני מעצם מעשה ההטרדה, כגון סיפוק מחיבוק או חיכוך. אך לא תמיד כך. אפשר, במקרים מיוחדים, שהכוונה תהיה רק להקניט את הצד האחר, לנקום בו או להציק לו, באמצעות ביטויים גסים או הערות אחרות בעלות אופי מיני, למשל: כדי שימאס במקום העבודה ויפרוש ממנו.

תחיה הכוונה אשר תחיה, העיקר הוא לא הכוונה אלא החתנהגות; די בכך שבעיני האדם הסביר החתנהגות הגיעה כדי הטרדה מינית. ראו לחלן פיסקה (ז) על מבחן האדם הסביר.

מהי התנהגות בעלת אופי מיני? ברור שלא כל קשר בין שני המינים נושא אופי מיני: מחמאה, שיחה על נושא מיני, מגע גופני, ואפילו חיבוק או נשיקה, לא בהכרח יש להם אופי מיני. הכול תלוי בטיב היחסים שבין שני הצדדים ובנסיבות. בדרך-כלל ברור מן הנסיבות אם יש, או אין, להתנהגות אופי מיני. לעתים אין זה ברור.

.....

.... לא כל התנהגות או התבטאות בעלת אופי מיני, אפילו יש בה מידה של גסות, והיא גורמת מבוכה או מעוררת מורת רוח, תיחשב הטרדה מינית" (ההדגשות הוספו – ק.כ).

112. עוד נקבע כי אין בעובדה שבמקום עבודה מקובלות התנהגויות או אמירות בתחום המיני כדי לקבוע שלא נוצרה אווירה עוינת של הטרדה מינית, בזו הלשון¹⁴⁷:

"ואכן פסקי דין שבהם נדונה פרשנותם של סעיפי החוק האמורים שיש בהם גם משום יצירת סביבת עבודה עוינת הבהיר בית המשפט העליון כי הערות, מחמאות, בדיחות גסות, סקסיסטיות או שוביניסטיות אשר יוצרות אווירה לא נעימה במקום העבודה יכולות להיחשב להטרדה מינית. עוד הובהר כי התנהגויות אלה אינן מקבלות הכשר נורמטיבי משום שנאמרו בסביבת עבודה שבה מקובלת התנהגות חופשית בתחום המין או משום שהדברים נאמרו בצחוק (עש"ס 11025/02 אייזנר נ' מדינת ישראל פ"ד נו(5) 541 (2003); פרשת בן אשר; פרשת מדר). ולא רק זאת אלא שהתנהגויות אלה הופכות לאסורות באופן גורף כאשר מעורבים בהם עובדים שיש ביניהם יחסי מרות....."

¹⁴⁶ עש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נ"ב(1) 650 (1998).
¹⁴⁷ ע"ע (ארצי) 9834-05-16 זמיר – פלונית (22.8.2018) (להלן: עניין זמיר).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

113. ביחס לנטל ההוכחה, קבע בית הדין הארצי¹⁴⁸ כי "נטל ההוכחה במשפט אזרחי שעילתו הטרדה מינית, הוא כנטל ההוכחה הדרוש בתביעה אזרחית רגילה, ואין מוטל על התובע נטל מוגבר. עוד נקבע, כי בתביעות על פי החוק למניעת הטרדה מינית, על בית הדין האזורי לבחון את הראיות ראשית, על פי נטל הוכחה ראשוני המוטל על התובע, כבמשפט אזרחי. משעמד התובע בנטל הראשוני, מועבר הנטל לסתור את ניצול יחסי המרות לנתבע. במצב דברים זה, הימנעות מהבאת עדויות לסתור צריכה לעמוד לחובתו של הנתבע, ולא לחובת התובע".

114. בית הדין הארצי בעניין פלונית 2009¹⁴⁹ התייחס לקושי הכרוך בהערכת מהימנות של מתלונן או מתלוננת על מעשה של הטרדה מינית וקבע כללים ראייתיים ייחודיים המתחשבים במצבו הנפשי של הקורבן בעקבות ההטרדה המינית והבהיר שאין לזקוף לחובתו, במידה מסוימת, מאפיינים העלולים להצביע על אי מהימנות. ובלשונו של בית הדין הארצי:
"אכן בהתאם לפסיקה, יש להחיל כללים ראייתיים ייחודיים בהערכת מהימנות של נפגעי הטרדה מינית. בע"א 7426-14 פלונית - אורי דניאל (14.3.16) (להלן - ענין דניאל) סקר בית המשפט העליון את הכללים הייחודיים לאופן בחינת הראיות בתביעות מעין אלה, והטעמים העומדים ביסודם. בין היתר, נאמר שם כי:

יבוישת העדות, התפתחות הגרסה, קיומן של סתירות מסוימות, והתנהגות 'לא רציונאלית' של נפגעת עבירת מין - כולם מאפיינים מוכרים שיש לבחון אותם בזיכרון וברגישות, ולא לזקוף אותם באופן מיידי לחובת המתלונן או המתלוננת. גם קיומו של מניע זר איננו בהכרח שומט את הקרקע תחת מהימנות הגרסה'.

עם זאת, נאמר בענין דניאל כי אותם כללים ייחודיים שלאורם יש לבחון את גרסת המתלונן או המתלוננת במקרה של טענה לטרדה מינית, אינם כללים גורפים שבכוחם לגבור על כל פגם בעדות ולייחס מהימנות לכל מתלונן או מתלוננת, אלא מדובר בכללים שנוצרו על רקע הכרה במציאות מורכבת אשר נועדו לסייע בחשיפת האמת העובדתית. וכך נאמר:

'בהיעדר מהימנות בסיסית לליבת גרסתו של המתלונן בעבירת מין, לא תועיל לו גם הגישה הגמישה ביותר לדיני הראיות... רשימת ההלכות עשויה לאפשר התגברות על מכשולים ראייתיים רבים, אשר במצב הדברים הרגיל יעמדו לרועץ בפני עד המשמיע את גרסתו. כל זאת מותנה בכך שבית המשפט מצליח לזחות בדבריו של המתלונן גרסה מגובשת העומדת בפני עצמה. אין בכוחן של ההלכות לחקנות למתלונן עדיפות אפריורית על פני הצד השני, ולסייע ביצירת מהימנות בסיסית, יש מאין, במקום שהיא לא עולה מתוך גרסתו של המתלונן עצמו. ההלכות הראייתיות הייחודיות בעבירות מין דומות ליארגו כללים המסייע לשיפוץ, לייצוב ולביצור פגמים במבנה קיים, אך לא ניתן להפוך אותן לחומרי בנייה שמחס מורכב המבנה עצמו".

115. ביחס לחומרה היתרה שיש בביצוע מעשים של הטרדה מינית במסגרת השירות הציבורי, קבע בית המשפט העליון את הדברים הבאים¹⁵⁰:

"מעשי הטרדה מינית המתרחשים בשירות הציבורי פוגעים פגיעה קשה לא רק באדם הנפגע ממעשים אלה, אלא גם בדמותו של השירות הציבורי ובאימון שהציבור רוחש לו. החטרדה המינית כרוכה בפגיעה עמוקה בכבודו של הפרט הנפגע; התייחסות לאדם המתמקדת במיניותו ולא בהווייתו כאדם, היא

¹⁴⁸ ע"ע (ארצי) 697/09 פלונית - אלמוני (30.10.2011) (להלן: עניין פלונית 2009); ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית - אלמוני (26.3.2008) (להלן: עניין פלונית 2006).

¹⁴⁹ עניין פלונית 2009 וראו גם ע"ע (ארצי) 64261-10-18 פלונית - חברה אלמונית ואחי (7.1.2020).
¹⁵⁰ ע"מ 11976-05 חליל נ' נציבות שירות המדינה, (11.4.2007).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

התייחסות המבוזה ומשפילה את עצמיותו, את גאוותו ואת צנעת פרטיותו. היא פוגעת בערך השוויון בין המינים, ומנציחה דעות קדומות ומושגים של עליונות ונחיתות בתחום המיני, שמקומם לא יכירם בחברה מתוקנת.

ההטרדה המינית בתחום יחסי עבודה, היא חמורה במיוחד. יש בה לא רק מסמני ההשפלה והביזוי המתלווים לכל הטרדה מינית, אלא גם מיסודות ניצול המעמד של ממונה ביחס לעובד הכפוף לו והתלוי בו. אלה מוסיפים מימד של חומרה מיוחדת למעשים. יחסי מרות מעצימים את כוחו של הממונה ומחלישים את יכולת ההתמודדות של הכפוף לו; הם מקשים על העובד המוטריד להתמודד עם ההטרדה המינית מחשש פן יבולע לו במקום עבודתו ובפרנסתו. פערי הכוחות בין המטריד למוטרד מתעצמים במצבים כאלה ומחייבים התייחסות ערכית מיוחדת.

מצבים של הטרדה מינית ביחסי עבודה, מקבלים גוון מיוחד כשהם מתרחשים במסגרת השירות הציבורי. מעבר לפגיעה הקשה בפרט ובמרקם יחסי העבודה הכרוכה בהטרדה המינית, התרחשותה במסגרת השירות הציבורי גורמת פגיעה עמוקה באמון הציבור בשירות זה. המינהל הציבורי פועל כנאמן הציבור, הוא מחוייב בשמירת ערכי התנהגות בסיסיים, ועליו לשמש דוגמה ומופת לציבור הרחב. נדרשת במסגרתו הקפדה מיוחדת על ערכי מוסר יסודיים ביחסים בין בני אדם (עש"מ 4411/99 מדינת ישראל נ' אלקלעי; עש"מ 5574/00 אורי בנית נ' מדינת ישראל). אמון הציבור בשירות הציבורי חיוני להבטחת פעילותו התקינה, ופגיעה באמון זה פוגעת ממילא בתפקודו של השירות, ומזיקה לאינטרס ציבורי בעל חשיבות מיוחדת. על שיקולים אלה להנחות ביישומם של דיני המשמעת בשירות המדינה, כאשר הם משתלבים בדין האוסר הטרדה מינית בכלל, ובמערך יחסי העבודה, ובמסגרת שירות המדינה במיוחד.

הכרעה

116. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו שוכנענו כי הנתבע 2 לא הטריד מינית את התובעת בחודשי הקיץ בשנת 2016 וביום 1.9.2016, כפי שיפורט להלן.

האירועים בחודשי הקיץ בשנת 2016

117. גרסת התובעת בנוגע למעשי ההטרדה שהתרחשו בחודשי הקיץ בשנת 2016 לא הייתה עקבית, לא שכנעה וניכר היה שניסתה להעצים את המעשים הנטענים.

117.1. התובעת הצהירה שבחופשת הקיץ נפגשה עם הנתבע 2 "במהלך החודשים יוני, יולי ואוגוסט 2016" שבהם יצא מגדרו כדי להיות נחמד אליה, החמיא על לבושה והתעקש על פרידות "בישיקה וחיבוק", כלשונה, ואף החל לשים עליה יד "ללגעת בחלקים אינטימיים" בגופה¹⁵¹.

עם זאת, התובעת לא טרחה לציין את העובדות הבאות:

האחת, במרבית חודשי הקיץ שהתה התובעת בחופשה לרגל בר המצווה של בנה. היא יצאה לחופשה מיום 12.7.2016 ועד ליום 24.8.2016 ובפרק זמן זה של כחודש וחצי לא נפגשה עם הנתבע 2.

נבהיר כי בעדותה בבית הדין למשמעת טענה שנפגשה עם הנתבע 2 "על בסיס כמעט יום יומי מ-20.6.16 – 1.9.16 ובאמצע הייתה לנו חופשה (לא זוכרת תאריכים מדויקים), אבל היינו בבית הספר ממש על בסיס יום-יומי"¹⁵². עם זאת, בחקירתה הנגדית הודתה ששהתה

¹⁵¹ סעיפים 21 ו-22 לתצהיר התובעת.

¹⁵² נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת – עמ' 5 שי' 6 – 7 (עמ' 372).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

בחופשה ארוכה לרגל בר המצווה של בנה, כך שהתברר כי בסופו של יום עבדה עם הנתבע 2 במשך כשלושה וחצי שבועות בחודשי הקיץ בלבד. הסתרת העובדה ששהתה בחופשה ארוכה בחודשי קיץ 2016, מחלישה את גרסתה.

השנייה, האיברים שבהם נגע לטענתה הנתבע 2, אותם הגדירה כ"אינטימיים", היו יד, מותן, כתף וצוואר¹⁵³. ספק רב אם ניתן להגדיר איברים אלו כאיברים אינטימיים.

השלישית, בבר המצווה של בנה חיבקה את הנתבע 2 ונישקה אותו¹⁵⁴. עובדה המלמדת על טיב היחסים ביניהם באותה תקופה, שופכת אור שונה על הטענות לפרידות ב'נישקה וחיבוקי ומצביעה על כך שמדובר בהתנהגות שאינה בעלת אופי מיני.

כלומר, גרסת התובעת בתצהירה הייתה חלקית וניכר היה שהיא מנסה להעצים את האופן שבו התנהל הנתבע 2 ואת מעשיו כדי לשוות להם נופך מיני.

117.2. בפגישה עם גב' לרר, המועד הראשון שבו פורטו טענות התובעת בנוגע למעשי הנתבע 2, לא נטען שבחודשי הקיץ נגע במותן שלה (כל פעם בשיחה הוא צריך להניח יד על הזרוע או הכתף או הצוואר)¹⁵⁵. גרסה זו הועלתה לראשונה בחקירתה בנציבות¹⁵⁶.

נוסיף כי מתצהיר התובעת מתקבל הרושם שהנגיעות של הנתבע 2 במותן שלה היו בתדירות דומה לנגיעות ביתר איברי גופה (יד, כתף וצוואר). עם זאת, בעדותה בבית הדין למשמעת העידה שנגע במותן שלה רק פעם אחת (ביד, כתף, זרוע, צוואר. יום אחד בא אליי מאחורה ופתאום שם לי יד על המותן)¹⁵⁷.

כלומר, גרסת התובעת בנוגע למעשיו של הנתבע 2 בחודשי הקיץ בשנת 2016 לא הייתה עקבית וניכר היה שמדובר בגרסה מתפתחת שנועדה להעצים את המעשים וכמותם ולייחס להם קונוטציה מינית.

בהקשר זה נחזור ונציין כי אנו ערים לפסיקה שלפיה יש לבחון באמות מידה שונות את גרסתה של נפגעת עבירות מין בעת קביעת מהימנותה ולא לפי סבירותה והרציונליות שלה ושניתן להסתפק בגרעין הקשה של הגרסה, אף אם קיימות סתירות או אי דיוקים, אם הוא מהימן דיו¹⁵⁸. עם זאת, נבהיר כי ספק אם ניתן להגדיר את התובעת כ"נפגעת עבירות מין" וכי לפני הגשת התביעה לבית הדין מסרה את גרסתה מספר פעמים (בפגישה עם גב' לרר, בחקירותיה בנציבות ובבית הדין למשמעת), כך שהעובדות על יציאתה לחופשה ארוכה בחודשי הקיץ, על התנהלותה בבר המצווה של בנה ועל עדותה בנוגע לנגיעה אחת בלבד במותן היו ידועות לה היטב. לכן, הסתרת עובדות אלה, ניסיונה ל"העצים" את כמות המעשים וטענתה שמדובר בנגיעות ב'איברים אינטימיים', מחלישים את גרסתה.

¹⁵³ סעיף 23 לתצהיר התובעת.

¹⁵⁴ נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 3 ש' 1 - 3 (עמ' 337); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 219 ש' 18 - 20 (עמ' 579).

¹⁵⁵ נספח 12 לתצהיר התובעת, עמ' 1, פרק "פרטי האירוע" (עמ' 186).

¹⁵⁶ נספח 14 לתצהיר התובעת, עמ' 2, ש' 17 - 19 (עמ' 199).

¹⁵⁷ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת - עמ' 5 ש' 14 (עמ' 372).

¹⁵⁸ ע"פ 5582/09 פלוני נ' מדינת ישראל, (20.10.2010); ע"פ 6643/05 מדינת ישראל נ' פלוני, (3.7.2007); ע"פ 993/00 נור נ' מדינת ישראל, (4.9.2002); עניין קצב; ע"פ 10102/07 פלוני נ' מדינת ישראל, (7.9.2010) (להלן: עניין פלוני 2007); ע"פ 9497/08 פלוני נ' מדינת ישראל, (27.7.2009).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

118. כמו כן, ביום 17.6.2017 שוחחה התובעת עם XXX, מורה שעבדה בחטיבה והגישה תלונה נגד הנתבע 2 על הטרדה מינית ותלונתה נסגרה (להלן: **המורה ד'**). למרות שהמורה ד' סיפרה לתובעת על התנהגות הנתבע 2, נמנעה התובעת מלשתף אותה במעשיו של הנתבע 2 כלפיה, לרבות ליטוף קרסולה וניסיונו לכפות את עצמו עליה¹⁵⁹.

בהקשר זה נדגיש, כי עד למועד שבו הוגשה התלונה למשרד החינוך ביום 19.6.2017, קרי – יומיים לאחר השיחה עם המורה ד', לא עלתה כל טענה מצד התובעת בתלונותיה לפני הנתבע 3¹⁶⁰ ולפני מפקח המשרד¹⁶¹ שהנתבע 2 הטריד אותה מינית במהלך חודשי הקיץ.

לכן, גם עובדה זו מחלישה את גרסת התובעת בנוגע להטרדתה המינית על ידי הנתבע 2 במהלך חודשי קיץ 2016.

119. כמו כן, גרסת התובעת שהנתבע 2 **החמיא על לבושה** כשחזרה ממכרז אליו ניגשה בחודש יולי 2016, נסתרת בראיות בכתב.

התובעת טענה כי כשחזרה ממכרז שבו השתתפה ביקש ממנה הנתבע 2 לעמוד, סרק בעיניו את גופה והחמיא על לבושה¹⁶². יצוין כי משהתובעת התייחסה למעשה זה כמעשה של הטרדה מינית ניתן להסיק שחשה לא בנוח לאחריו.

מנגד, הנתבע 2 הכחיש באופן עקבי את גרסת התובעת בחקירתו בנציבות, בהליך המשמעת ובעדותו לפנינו¹⁶³. כלומר, מדובר ב'גרסה מול גרסה', כך שכפות המאזניים נותרו מעוינות.

כמו כן, גרסת התובעת אינה מתיישבת עם הודעת הוואטסאפ מיום 11.7.2016 בנוגע למכרז¹⁶⁴.

119.1. ביום 11.7.2016 בשעה 14:37 כתב הנתבע 2 לתובעת **"נכנסת?!"** והיא השיבה **"אני אחרי"**. הנתבע 2 כתב **"כמה ד'** (הכוונה דקות – ק.כ.) **מתקשר"** והיא השיבה **"סבבה"**. באותו היום בשעה 19:30 כתבה התובעת לנתבע 2 **"מסתבר שתצטרך לסבול אותי"**.

119.2. תחילה נציין שמהודעת הוואטסאפ עולה שהתובעת לא הגיעה לחטיבה לאחר המכרז. שכן, אם היא הייתה מגיעה לחטיבה, הנתבע 2 לא היה צריך להתקשר אליה כדי לשמוע איך היה במכרז.

119.3. כמו כן, אם התנהגות הנתבע 2 הייתה בעלת אופי מיני, כטענת התובעת, והיא חשה שלא בנוח בעקבותיה, ספק אם הייתה כותבת לו באותו היום **"מסתבר שתצטרך לסבול אותי"**. התנהלות התובעת מחלישה את גרסתה שכן אם היה מדובר בהתנהגות בעלת אופי מיני הרי שבמקום להתלוצץ עם הנתבע 2 על המשך העבודה עימו הייתה שולחת לו הודעה קורקטית המיידעת אותו שלא נבחרה לתפקיד.

¹⁵⁹ סעיף 72 לתצהיר התובעת ונספח 9 לתצהירה.

¹⁶⁰ סעיף 32 לתצהיר הנתבע 3; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 3 בבית הדין למשמעת – עמ' 249 ש' 13 – 14 (עמ' 614).

¹⁶¹ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 101 ש' 28 – 30 (עמ' 466).

¹⁶² סעיף 25 לתצהיר התובעת.

¹⁶³ נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 3 ש' 26 – 29 (עמ' 337); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת – עמ' 212 ש' 4 – 7 (עמ' 577); עדות הנתבע 2: עמ' 29 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 22 – 26, ש' 30 – 31.

¹⁶⁴ נספח 33 לתצהיר הנתבע 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

- 119.4. בהקשר זה נציין כי התובעת לא טענה שהשתתפה במספר מכרזים ושהודעת הוואטסאפ התייחסה למכרז אחר אליו ניגשה. כמו כן, היא לא התייחסה להודעה זו בתצהירה ולא ביקשה להשלים עדותה בעניין זה והנתבע 2 אף נחקר בנושא¹⁶⁵. לכן, שוכנענו שמדובר באותו מכרז שבגיניו מייחסת התובעת לנתבע 2 מעשה של 'סריקת גופה בעיניו ומחמאה על לבושה'.
- נוסיף כי מיום 12.7.2016 ועד השבוע האחרון בחודש 8/2016 הייתה התובעת בחופשה כך שבתקופה זו לא נפגשה עם הנתבע 2 בחטיבה, אף אם ניגשה למכרזים אחרים.
- בנסיבות אלה, גרסת התובעת בנוגע ל'סריקת גופה על ידי הנתבע 2 ומתן מחמאה על לבושה אינה מתיישבת עם הודעת הוואטסאפ מיום 11.7.2016. עובדה המחלישה את גרסתה בנוגע להתרחשותו של אירוע זה ומעמידה אותה בספק.
120. נוסף, כי לא שוכנענו שהנתבע 2 ליטף את קרסולה של התובעת והחמיא לה על השרשרת שהיא עונדת על רגלה ונסביר.
- 120.1. התובעת הצהירה שכשחיכתה עם הנתבע 2 במשרד של המנהלת הפדגוגית בתיכון לפגישה עם המנהלים הפדגוגיים ורכזת מתמטיקה, הוא ליטף את קרסולה והחמיא לה על השרשרת שענדה¹⁶⁶.
- בהקשר זה יובהר כי אין מחלוקת שאם הנתבע 2 אכן ליטף את קרסול התובעת אזי מדובר במעשה חמור המהווה הטרדה מינית, אלא שכאמור לא שוכנענו שהנתבע 2 ביצע מעשה זה.
- 120.2. תחילה נציין כי לא נעלמו מעינינו אי הדיוקים בגרסאות התובעת בנוגע לנגיעה בקרסול אולם משמדובר בטענה להטרדה מינית אין בהם כדי לפעול לחובתה נוכח ההלכה שניתן להסתפק בגרעין הקשה של הגרסה חרף אי הדיוקים¹⁶⁷.
- בחקירתה בנציבות טענה שהנתבע 2 הניח את היד על קרסולה, החמיא לה על השרשרת וליטף את הקרסול¹⁶⁸; בעדותה בבית הדין למשמעת טענה שנגע בקרסולה (ולא ליטף אותו) וכשהזיזה את הרגל אמר שהשרשרת יפה¹⁶⁹; בתצהיר טענה שתחילה ליטף את הקרסול ורק כשנתעה החמיא לה על השרשרת¹⁷⁰.
- כאמור, אין בהבדלי גרסאות אלה כדי להצביע על חוסר אמינותה בהתאם להלכה הפסוקה וניתן להסתפק בגרעין הקשה של גרסתה, קרי - ליטוף הקרסול.
- 120.3. עם זאת, כאמור, לא שוכנענו שהנתבע 2 ליטף את קרסולה של התובעת או שנגע בו.
- א. התובעת לא ציינה מעשה זה בתלונה בכתב ששלח בא כוחה למנהל המחוז **ביום 19.6.2017** וכל שנכתב בנוגע למעשים שבוצעו במהלך קיץ 2016 הוא כי "ע...נג

¹⁶⁵ עדות הנתבע 2: עמ' 28 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 18 – 24, ש' 36 עד עמ' 19 ש' 9.

¹⁶⁶ סעיף 24 לתצהיר התובעת.

¹⁶⁷ עניין פלוני 2007.

¹⁶⁸ נספח 12 לתצהיר התובעת: עמ' ראשון, שלוש שורות אחרונות.

¹⁶⁹ נספח 42: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 5 ש' 22 – 24 (עמ' 372).

¹⁷⁰ סעיף 24 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

מנהל ביה"ס כנגד מרשתנו בהתנהגות המנוגדת להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, וזאת על בסיס יומיומי תוך שהוא מנצל כל הזדמנות למגע ולקרבה פיזית אליה, ללא הסכמתה" (ההדגשה במקור – ק.כ.)¹⁷¹.

כלומר, התובעת לא סיפרה לבא כוחה בחודש 6/2017 על מעשה זה, על אף שמדובר במעשה מובהק של הטרדה מינית. עובדה המחלישה את גרסתה בנוגע למעשה זה.

ב. כמו כן, הנתבע 3 אליו התלוננה התובעת לראשונה על ההטרדה המינית העיד בבית הדין למשמעת שהיא לא פירטה מעשי הטרדה מינית שהתרחשו בחודשי הקיץ אלא רק אירוע נקודתי שהתרחש ביום 1.9.2016. הנתבע 3 חזר על גרסה זו גם בתצהירו¹⁷². משהנתבע 3 לא נחקר בנושא הרי שעדותו לא נסתרה.

ג. נוסף כי גם המחנכת העידה באופן עקבי שהתובעת לא סיפרה לה על הטרדות מיניות נוספות פרט לאירוע מיום 1.9.2016.

בבית הדין למשמעת העידה שהתובעת סיפרה לה רק על האירוע מיום 1.9.2016¹⁷³ וחזרה על כך גם בתצהירה¹⁷⁴. היא לא נחקרה בעניין זה ולכן גרסתה לא נסתרה.

בהקשר זה נציין כי התובעת והמחנכת היו ביחסים טובים¹⁷⁵ ולכן ברור שאם הנתבע 2 ליטף את קרסולה, מעשה המהווה הטרדה מינית, היא הייתה מספרת גם כך למחנכת ולא על האירוע מיום 1.9.2016.

ד. זאת ועוד. התובעת הודתה בעדותה בבית הדין למשמעת שאמרה למפקח המשרד בפגישה מיום 17.5.2017 שלא הייתה כל בעיה עם נגיעותיו של הנתבע 2 בחודשי הקיץ¹⁷⁶. עובדה זו מצביעה על כך שהנגיעות בחודשי הקיץ, ככל שאכן התרחשו, היו תמימות ומחלישה את גרסתה בנוגע לכך שהנתבע 2 ליטף את קרסולה, שכן מדובר במעשה חמור בעל קונוטציה מינית.

ה. לא זו בלבד. התובעת גם העידה בבית הדין למשמעת שבחודשי הקיץ לא הייתה בעיה עם הנתבע 2 ושהכל היה "נגיעות, נשיקה, צחוקים ומשתפים פעולה וחכל טוב ויפח..."¹⁷⁷ וכי "לפני ה-1.9 הכל היה בחיך, הכל היה באחדה, בהערצה אליו וחכל היה טוב..."¹⁷⁸. גם עובדה זו מחלישה את גרסתה, שכן אם הנתבע 2 ליטף את קרסולה והיא הייתה "מחסירה פעימה", "משתתקת מהנגיעות שלו" או חשה "חוסר נוחות", כלשונה¹⁷⁹, היא לא הייתה מעידה שהכל היה טוב במהלך חודשי הקיץ.

¹⁷¹ נספח 11 לתצהיר התובעת, סעיף 6.
¹⁷² סעיף 32 לתצהיר הנתבע 3; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 3 בבית הדין למשמעת – עמ' 249 ש' 13 – 14 (עמ' 614).

¹⁷³ נספח א' לתצהיר המחנכת: עדותה בבית הדין למשמעת – עמ' 229 ש' 20 – 26 (עמ' 150).
¹⁷⁴ סעיף 19 לתצהיר המחנכת.

¹⁷⁵ עדות המחנכת: עמ' 77 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 1 – 7.
¹⁷⁶ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 101 ש' 28 – 30 (עמ' 466).

¹⁷⁷ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 46 ש' 2 – 3 (עמ' 413).

¹⁷⁸ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 47 ש' 3 – 4 (עמ' 414).

¹⁷⁹ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 5 ש' 29 – 30 (עמ' 372).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

ו. נציין כי לא נעלם מעינינו שהתובעת אמרה לגבי לרר במועד בירור תלונתה שהרגישה שהנגיעות בחודשי הקיץ היו מיניות ולא תמימות (לפני כן הרגשתי שהנגיעות היו מיניות, לא יכולתי לשאת את הנגיעות האלה, הליטוף שמתווסף לנגיעות, זה לא היה תמים)¹⁸⁰, גרסה עליה חזרה גם בעדותה לפנינו¹⁸¹. עם זאת, כאמור התובעת אמרה למפקח המשרד ובעדותה בבית הדין למשמעת דברים הפוכים. לכן, לא נתנו אמון בגרסת התובעת שהנתבע 2 ליטף את קרסולה.

ז. לא זו אף זו. מול גרסת התובעת ניצבת גרסתו העקבית של הנתבע 2 שלא נגע בקרסול שלה ושלא ידע שהיא עונדת שרשרת על הקרסול¹⁸².

בנסיבות אלה, לא עלה בידי התובעת לשכנע שהנתבע 2 נגע או ליטף את קרסולה, מעשה המהווה הטרדה מינית לכל דבר ועניין.

121. זאת ועוד. לא עלה בידי התובעת לשכנע שהנתבע 2 כינה אותה "מאמי".

מול עדותה היחידה של התובעת שהנתבע 2 כינה אותה "מאמי"¹⁸³ ניצבות גרסאות סותרות רבות. הנתבע 2 העיד שלא כינה אותה "מאמי"¹⁸⁴; המורה ש' הצהיר שמעולם לא שמע את הנתבע 2 משתמש בכינוי זה כלפי מורות או בכלל¹⁸⁵; הרכזת הצהירה שהנתבע 2 לא השתמש בכינוי זה אלא התובעת עצמה¹⁸⁶; המורה מ' והמזכירה העידו באופן דומה¹⁸⁷. בנסיבות אלה, לא נתנו אמון בגרסת התובעת שהנתבע 2 כינה אותה "מאמי".

122. לא זו בלבד. ראייה נוספת לניסיונה של התובעת ל"העצים" את התנהגות הנתבע 2 בחודשי הקיץ ולשוות לה נופך מיני ניתן למצוא באמירתה בעת בירור התלונה על ידי גבי לרר שהוא "נוגע גם בתלמידות, אני רואה אותו עובר לידן ונוגע, המגע שלו מיני ולא תמים"¹⁸⁸. התובעת חזרה על כך גם בעדותה לפנינו והוסיפה שאמרה שעל נושא זה להיבדק¹⁸⁹. אלא שלא נתנו אמון בגרסת התובעת, משלוש סיבות:

האחת, התובעת היא סגנית מנהל בחטיבה וחלה עליה חובה לדווח על מעשי הטרדה מינית של תלמידות. התרשמנו שהתובעת אינה מסוג העובדים שיעלים עין מהתנהלות חמורה שכזו ואנו תמימי דעים שאם הייתה רואה את הנתבע 2 נוגע בתלמידות באופן מיני, הייתה מדווחת על כך באופן מיידי.

השנייה, אין כל טענה (ובוודאי שלא הוכח) שנפתחה נגד הנתבע 2 חקירה משמעתית או פלילית בגין נגיעות בתלמידות החטיבה, למרות שמדובר בהתנהלות חמורה ביותר. העובדה שלא נפתחה חקירה בנושא מעלה בספק את גרסת התובעת.

¹⁸⁰ נספח א' לתצהיר המפקח, עמ' חמישי (עמ' 19).

¹⁸¹ עדות התובעת: עמ' 22 לפרוטוקול ש' 14 - 19.

¹⁸² נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 3 ש' 8 - 27 (עמ' 337); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת

- עמ' 212 ש' 2 - 3 (עמ' 577); עדות הנתבע 2: עמ' 28 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 7 - 17.

¹⁸³ סעיף 23 לתצהיר התובעת.

¹⁸⁴ נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 3 ש' 1 - 3 (עמ' 337).

¹⁸⁵ סעיף 8 לתצהיר המורה ש'.

¹⁸⁶ סעיף 13 לתצהיר הרכזת.

¹⁸⁷ סעיף 14 לתצהיר המורה מ'; סעיף 14 לתצהיר המזכירה.

¹⁸⁸ נספח א' לתצהיר המפקח, עמ' רביעי (עמ' 18).

¹⁸⁹ עדות התובעת: עמ' 23 לפרוטוקול ש' 3 - 6.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

השלישית, מול גרסת התובעת ניצבת גרסת ממלאת המקום שמעולם לא ראתה את הנתבע 2 נוגע בתלמידות¹⁹⁰.

אי לכך, לא נתנו אמון בגרסת התובעת שהנתבע 2 נגע באופן מיני בתלמידות החטיבה.

מכל הסיבות שפורטו לעיל שוכנענו כי הנתבע 2 לא הטריד מינית את התובעת ולא נגע בה באופן לא ראוי בחודשי הקיץ בשנת 2016 וכי התובעת ניסתה ל"העצים" את התנהגותו כדי לשוות לה נופך מיני.

האירוע מיום 1.9.2016

123. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים אנו סבורים שיש להעדיף את גרסת הנתבע 2 בנוגע לאירוע מיום 1.9.2016 על פני גרסת התובעת (להלן: **האירוע**), ונפרט.

גרסת התובעת

123.1. כפי שיפורט להלן ישנם אי דיוקים בגרסאות התובעת בנוגע לאירוע אולם "הגרעין הקשה" של עדותה עליו חזרה בכל גרסאותיה הוא חיבוקה בחוזקה על ידי הנתבע 2 וניסיונו לנשקה.

בעת בירור התלונה על ידי גבי לרר לא ציינה התובעת שהנתבע 2 החזיק עציץ וטענה שניסה לחבק אותה מאחור. וכך תיארה התובעת את האירוע¹⁹¹:
"יצאנו יחד מביח"ס וחוא בא ותפס אותי ככה בחיבוק חזק ובא לתת לי נשיקה, זה היה חזק והרגשתי שהוא כופה עצמו עלי, בא מאחור ואז הוא בא לתת לי נשיקה, ואז נתתי לו מכה חזקה עם המרפק בבטן. הרגשתי שאני צריכה "להשתחרר" מהאחיזה, התכופפתי ונחלצתי, אמרתי לו: "בני אתה יותר לא נוגע" ונסעתי" (ההדגשה הוספה – ק.כ).

לעומת זאת, בחקירתה בנציבות מיום 1.8.2017 סיפרה שהנתבע 2 אחז עציץ בידו וטענה שהיה לידה כשניסה לנשק אותה ולא מאחוריה. וכך תיארה את האירוע¹⁹²:
"ואז הוא ביקש ממני שאפתח את דלת רכבו כי היה לו עציץ ביד משכתי בידית והדלת של הנוסע ליד הנהג נפתחה והוא הניח את העציץ ואז אני זוכרת שפתאום הרגשתי שהוא מחבק אותי חזק וממש כופה את עצמו ... XXX עמד מצידו הימני והרגשתי את יד שמאל שלו מחבבת אותי בצוואר ומושך את ראשי אליו לכיוון ראשו במטרה לנשק אותי בפי. כפה את עצמו בחוזקה וממש פניו היו מול פניו בטווח קצר מאוד. הוא חדר למרחב האישי שלי ושניה לפני שהצליח לנשק אותי נתתי לו מכה על המרפק הימני שלי לאזור הבטן, כופפתי את ראשי על מנת להיחלץ מהיד החזקה שלו וצעדתי לאחור ואז אמרתי לו בתקיפות "אתה בי לא נוגע" והלכתי מיד לרכב שלי שחנה במגרש החניה. אציין שXXX לא הגיב. אני נכנסתי לרכב שלי ונסעתי".

נוסיף כי מסיבה שאינה ברורה לא ציינה התובעת בתצהירה היכן עמד הנתבע 2 לפני שניסה לנשקה. וכך תיארה את האירוע¹⁹³:

¹⁹⁰ עדות ממלאת המקום: עמ' 26 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023, ש' 16, ש' 19 – 20.

¹⁹¹ נספח א' לתצהיר המפיק, עמ' שלישי (עמ' 17).

¹⁹² נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירה בנציבות מיום 1.8.2017 מעמ' 5 ש' 26 עד עמ' 6 ש' 11 (עמ' 202 ו-203).

¹⁹³ סעיף 27 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

"כשהתקרבונו לרכבו, הנתבע 2 ביקש ממני לפתוח את דלת רכבו, הניח את העציץ ברכב ואז משך אותי בחוזקה אליו, חיבק אותי בחוזקה, כרך את ידו סביב עורפי, וקירב את ראשי לעבר ראשו תוך ניסיון לנשק אותי על פי, והכל ללא הסכמתי. הגבתי באינסטינקטיביות ונתתי לנתבע 2 מרפק לכיוון הצלעות על מנת להרחיק אותו ממני, נמלטתי מאחיזתו וצעקתי לעברו: "אתה לא נוגע בי יותר" ונכנסתי לרכבי ונסעתי משם".

כמפורט לעיל, בהתאם לפסיקה אמורה המידה לבחינת מהימנות עדותה של התובעת אינן מחמירות ולכן אין באי הדיוקים שבגרסה כדי להצביע על חוסר מהימנותה.

123.2. עם זאת, ניתן לזקוף לחובת התובעת את חוסר העקביות בפירוט של הנשים להן סיפרה על האירוע סמוך למועד התרחשותו ואת אי הבאתן למתן עדות לפנינו.

א. ביום 20.6.2017 במועד גביית התלונה אמרה התובעת לגבי לרר שסיפרה על האירוע רק למאמנת האישית שלה¹⁹⁴. בהמשך הוסיפה שסיפרה לה על האירוע לאחר שחזרה לעבודה בסיום תקופת המחלה, ובלשונה: "בתחילת השנה הייתי עסוקה בעבודה שלי. XXX, שהיא מאמנת אישית שלי – סיפרתי לה על האירוע והסברתי לה את הקושי שלי לחזור לעבודה, מתנכל לי, רוצה לקחת לי תפקידים, מנסה לפגוע בי, שחששתי להיכנס אליו לחדר"¹⁹⁵.

כלומר, בפעם הראשונה שהתובעת מסרה גרסה בנוגע להטרדות המיניות מצידו של הנתבע 2 היא טענה שסיפרה על האירוע רק למאמנת האישית.

ב. לעומת זאת, בחקירה בנציבות טענה לפתע התובעת שסיפרה על האירוע גם למנהלת הקודמת כשהייתה בחופשת מחלה¹⁹⁶. כלומר, לפי גרסה זו סיפרה למנהלת הקודמת על האירוע עוד לפני שסיפרה עליו למאמנת האישית. העובדה שהתובעת לא ציינה במועד גביית התלונה על ידי גבי לרר שהמנהלת הקודמת ידעה על האירוע סמוך למועד התרחשותו, מחלישה את גרסתה.

ג. זאת ועוד. בבית הדין למשמעת העידה התובעת שסיפרה לחברה נוספת על האירוע בתקופה שבה שהתה בחופשת מחלה לאחר התאונה¹⁹⁷. כלומר, בעדותה בית הדין למשמעת התווספה אישה נוספת שידעה לכאורה על האירוע סמוך להתרחשותו.

ד. נוסף כי התובעת לא זימנה למתן עדות את המנהלת הקודמת, את חברתה ואת המאמנת האישית. הימנעותה מלהעיד עדות אלה לפנינו, מחלישה את גרסתה¹⁹⁸.

ה. נציין שלא נעלמה מעינינו עדות התובעת שלא ביקשה מהמאמנת האישית, מהמנהלת הקודמת, מחברתה ומעדות נוספות להעיד לפנינו מכיוון ש"הספיק לי מה עשו בביה"ד למשמעת"¹⁹⁹. עם זאת, אין בסיבה זו כדי להסביר את אי העדתן של הנשים שלהן סיפרה על המעשים ב"זמן אמת", ואשר עדותן רלוונטית להליך.

¹⁹⁴ נספח א' לתצהיר המפקח, עמ' שלישי (עמ' 17).

¹⁹⁵ נספח א' לתצהיר המפקח, עמ' חמישי פסקה אחת לפני אחרונה(עמ' 19).

¹⁹⁶ נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירה בנציבות מיום 1.8.2017 עמ' 7 ש' 22 - 26 (עמ' 204).

¹⁹⁷ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 86 ש' 21 - 26 (עמ' 451).

¹⁹⁸ י. קדמי על הראיות, חלק שלישי (התשס"ד), עמ' 1650.

¹⁹⁹ עדות התובעת: עמ' 20 לפרוטוקול ש' 25 - 34.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

זאת, במיוחד נוכח הודעותיה מיום 30.6.2021 שתעיד שני עדים נוספים ומיום 4.8.2021 שתעיד את המאמנת האישיית.

בנסיבות אלה, גרסת התובעת בנוגע לנשים להן סיפרה על האירוע היא גרסה מתפתחת שמשקלה נמוך ואף העובדה שנמנעה מהעדתן מחלישה את גרסתה בנוגע להתרחשותו של האירוע.

123.3. כמו כן, כאמור, התובעת לא סיפרה למורה ד' ביום 17.6.2017 על ניסיונו של הנתבע 2 לנשק אותה על אף שהמורה ד' סיפרה לה על התנהלות הנתבע 2 כלפיה ועל כך שהטריד אותה מינית²⁰⁰. עובדה זו מחלישה אף היא את גרסתה בנוגע להתרחשותו של האירוע.

123.4. נוסף, כי גרסת התובעת נסתרת בעדותה של המורה ח'. בחקירה בנציבות טענה המורה ח' שהתובעת סיפרה לה בחודש ספטמבר 2016, קרי - סמוך למועד האירוע, שהנתבע 2 נגע לה בכתף ושזה הסעיר אותה ולא טענה שניסה לנשקה²⁰¹. המורה ח' אף חזרה על הדברים בעדותה לפנינו²⁰². העובדה שהתובעת לא סיפרה למורה ח' ב"זמן אמת" שהנתבע 2 ניסה לנשקה וכן העובדה שלא אמרה לגבי לרר או לחוקרי הנציבות שסיפרה על האירוע למורה ח' מחלישות אף הן את גרסתה.

123.5. זאת ועוד. המחנכת העידה בבית הדין למשמעת שהתובעת סיפרה לה ביום 22.5.2017 שהנתבע 2 ניסה לנשק אותה והיא נתנה לו מכה חזקה ושי"לאחר מכן יצאה החוצה, חזרה ודיברה איתו". כשהמחנכת נשאלה מהיכן יצאה התובעת והיכן התרחש האירוע טענה שאין לה מושג ושלא שאלה²⁰³. נציין שהמחנכת אישרה בתצהירה את עדותה בבית הדין למשמעת²⁰⁴ ולא נחקרה בנושא. כלומר, מעדות המחנכת עולה שהתובעת סיפרה לה גרסה שונה על האירוע מיום 1.9.2016. גם עדות זו מחלישה את גרסת התובעת.

123.6. לא זו בלבד. ראיה לכך שהנתבע 2 לא כפה עצמו על התובעת וניסה לנשקה ניתן למצוא בעדותה בבית הדין למשמעת. התובעת נשאלה אם זה נכון שלפי גישתה אם הייתה מאפשרת לנתבע 2 לחבק ולנשק אותה במועד האירוע אז הכל היה מסתדר והוא לא היה מתנכל לה, והשיבה "מאוד יכול להיות שזה היה קורה, כפי שהוא מאפשר לכולם"²⁰⁵. העובדה שהתובעת הוסיפה את המילים "כפי שהוא מאפשר לכולם" מצביעה על כך שגם אם הנתבע 2 נגע בה במועד האירוע לא היה מדובר במגע בעל אופי מיני ושלא ניסה לנשקה בפיה. שכן, אם היה מדובר במגע מיני היא לא הייתה מוסיפה מילים אלו.

²⁰⁰ סעיף 72 לתצהיר התובעת ונספח 9 לתצהירה.

²⁰¹ סעיף 12 לתצהיר המורה ח'; נספח א' לתצהיר המורה ח'; חקירתה בנציבות - עמ' 1 ש' 17 - 18; נספח 14 לתצהיר התובעת; חקירה בנציבות מיום 28.9.2017 עמ' 2 ש' 14 - 15 (עמ' 212); סעיף .

²⁰² עדות המורה ח': עמ' 6 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 8 - 11, עמ' 11 ש' 18 - 21

²⁰³ נספח א' לתצהיר המחנכת: עדותה בבית הדין למשמעת - עמ' 229 ש' 20 - 26 (עמ' 150).

²⁰⁴ סעיף 19 לתצהיר המחנכת.

²⁰⁵ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 80 ש' 15 - 16 (עמ' 445).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

123.7. כלומר, גרסת התובעת בנוגע לנשים להן סיפרה על האירוע לא הייתה עקבית והן אף לא הובאו למתן עדות. כמו כן, גרסתה בנוגע לאירוע מיום 1.9.2016 נסתרת בעדויותיהן של עדות אחרות להן סיפרה על האירוע ושהעידו לפנינו. מסיבות אלה, אנו סבורים שיש קושי לתת אמון בגרסת התובעת בנוגע לאירוע מיום 1.9.2016.

גרסת הנתבע 2

123.8. גרסת הנתבע 2 שהתובעת כעסה עליו כי לא שמר לה מקום בישיבת הפרופיל הראשונה שנערכה ביום 1.9.2016²⁰⁶ נתמכה בראיות אובייקטיביות.

א. התובעת הודתה בעדותה בבית הדין למשמעת שכעסה על כך שהנתבע 2 לא שמר לה מקום ואף התווכחה עימו על כך בחדרו²⁰⁷. נציין כי בעדותה ניסתה תחילה להמעיט מכעסה אך בהמשך הודתה שלא רק שכעסה אלא גם דמעה²⁰⁸.

ב. המחנכת, הרכזת והמורה מ' העידו אף הן שהתובעת כעסה על כך שהנתבע 2 לא שמר לה מקום בישיבת הפרופיל הראשונה²⁰⁹.

ג. ממלאת המקום העידה הן בבית הדין למשמעת²¹⁰ והן לפנינו שביום 1.9.2016 בשעות הערב שוחחה עם התובעת וכי הדבר היחיד עליו דיברה התובעת בכל השיחה הייתה העובדה שהנתבע 2 לא שמר לה מקום בישיבת הפרופיל ולא הזכירה הטרדה מינית כלשהי²¹¹.

כלומר, הוכח שהתובעת כעסה על הנתבע 2 מכיוון שלא שמר לה מקום בישיבת הפרופיל הראשונה ושלא התביישה להעיר לו על כך.

123.9. כמו כן, הנתבע 2 חזר בעקביות על כך שלא חיבק את התובעת בכוח ושלא ניסה לנשקה בחקירתו בנציבות²¹², בעדותו בבית הדין למשמעת²¹³ ובעדותו לפנינו.

הנתבע 2 העיד לפנינו שכשהלך עם התובעת לחניה הבחין שהיא עדיין פגועה ממנו מכיוון שלא שמר לה מקום בישיבת הפרופיל הראשונה ולכן ניסה להניח יד על הכתף הקרובה אליו ואמר "דפדפי דף מחר יום חדש". הוא הסביר שהניסיון להניח יד על כתפה נעשה מתוך אמפתיה ומתוך רצון לפייסה כדי שלא תלך הביתה בתחושה קשה. לאחר שנרתעה ממגעו לא ייחס לכך חשיבות מכיוון שסבר שהיא עדיין פגועה²¹⁴.
גרסת הנתבע 2 לא נסתרה בראיות אובייקטיביות.

²⁰⁶ סעיפים 42ב' – 42ה' לתצהיר הנתבע; עדות הנתבע: עמ' 43 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023. ש' 13 – 15, עמ' 44 ש' 22 – 27.

²⁰⁷ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 63 ש' 30 עד עמ' 64 ש' 8, עמ' 93 ש' 18 – 19, מש' 26 עד עמ' 94 ש' 8 (עמ' 430, 458 ו-459).

²⁰⁸ עדות התובעת: עמ' 24 ש' 16 – 31.
²⁰⁹ סעיף 17 לתצהיר הרכזת; סעיף 24 לתצהיר המורה מ'.

²¹⁰ נספח 42 לתצהיר התובע: עדות ממלאת המקום בבית הדין למשמעת - עמ' 222 ש' 7 – 11, ש' 17 – 19 (עמ' 587).

²¹¹ עדות ממלאת המקום: עמ' 26 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023. ש' 34 עד עמ' 27 ש' 3, ש' 13 – 22, ש' 29 – 37.

²¹² נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 4 ש' 1 – 3 (עמ' 338).

²¹³ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 208 לפרוטוקול ש' 8 – 15.

²¹⁴ עדות הנתבע 2: עמ' 47 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023. ש' 1 – 7, עמ' 48 ש' 22 – 36.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

123.10. זאת ועוד. הנתבע 2 העיד שהחדר שלו מבודד יחסית²¹⁵, גרסה שלא נסתרה. לפיכך, נשאלת השאלה מדוע לא ניסה לכפות את עצמו על התובעת ולנשקה בחדרו ובחר לעשות זאת דווקא במגרש חניה פתוח, שבו כל אחד יכול לעבור ולראותם²¹⁶. גם עובדה זו מחלישה את גרסת התובעת.

123.11. נוסף כי הנתבע 2 הודה בשני אירועים שבהם נגע בתובעת או ניסה לגעת בה²¹⁷. האחד, בבר המצווה של בנה כשבאה לקראתו, חיבקה אותו ונישקה אותו. השני, ביום 1.9.2016 לאחר שראה שהיא כועסת והתכוון להניח יד על כתפה כדי לפייסה והיא נרתעה. עם זאת, מעדותו עולה כי לא מדובר במעשים בעלי אופי מיני.

123.12. לא זו בלבד. גרסת התובעת שאמרה לנתבע 2 שהיא שומרת נגיעה²¹⁸ מתיישבת יותר עם העובדה שאם היה ביניהם מגע הוא לא היה מיני. שכן, אם הנתבע 2 היה מנסה לכפות את עצמו על התובעת ולנשקה בפיה היא לא הייתה צריכה לחפש תירוץ של "שמירת נגיעה" כדי שיפסיק את מעשיו ודי בכך שהייתה מבהירה לו שאינה מעוניינת שיגע בה, מכיוון שלא מדובר בנגיעה אקראית אלא במעשה חמור של הטרדה מינית.

העובדה שהתובעת חיפשה 'תירוץ' וטענה שהיא 'שומרת נגיעה' מתיישבת דווקא עם גרסת הנתבע 2 שניסה לגעת בכתפה כדי להביע אמפתיה ושמדובר בנגיעה תמימה (ולא מינית). שכן, במקרה כזה די באמירה שהיא שומרת נגיעה כדי להסביר את רתיעתה ואת רצונה שלא יגע בה יותר.

לפיכך, התירוץ שנתנה התובעת לנתבע 2 בדבר שמירת נגיעה מתיישב יותר עם גרסת הנתבע 2 שהיה מדובר במגע תמים מאשר עם גרסתה שניסה לכפות את עצמו עליה ולנשקה.

123.13. לא זו אף זו. אנו מעדיפים את גרסת הנתבע 2 על פני גרסת התובעת גם מן הטעם שהתרשמנו כי התובעת אינה מסוג הנשים שחוששות לומר את דברן ושאל הנתבע 2 היה מנסה לכפות עצמו עליה ולנשקה בפיה ביום הראשון לשנת הלימודים היא הייתה מתלוננת עליו באופן מידי, ונסביר.

התובעת העידה בחקירה בנציבות מיום 28.9.2017 שלפני הגעת הנתבע 2 לחטיבה היא הייתה אהודה מאוד, שימשה אוזן קשבת למורים ועזרה בכל דבר²¹⁹. כמו כן, כפי שפורט לעיל יש עדויות רבות על כך שהתובעת כעסה על הנתבע 2 ביום האירוע מכיוון שלא שמר לה מקום וישיבה לא חששה להתווכח עימו על הנושא בחדרו²²⁰. בנוסף, כשחזרה

²¹⁵ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 208 ש' 3 - 4 (עמ' 573).

²¹⁶ נספח 30 לתצהיר הנתבע 2.

²¹⁷ נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 3 ש' 1 - 3 (עמ' 337).

²¹⁸ סעיפים 38 ו-39 לתצהיר התובעת.

²¹⁹ נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירתה בנציבות מיום 28.9.2017 עמ' 7 ש' 13 - 15 (עמ' 217).

²²⁰ סעיפים 39 ו-42 לתצהיר הנתבע 2; סעיף 7 לתצהיר המחנכת; נספח א' לתצהיר המחנכת: עדותה בבית הדין למשמעת - עמ' 229 ש' 14 - 15 (עמ' 150); סעיף 17 לתצהיר הרכזת; סעיף 24 לתצהיר המורה מ'; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 63 ש' 30 עד עמ' 64 ש' 8, עמ' 93 ש' 18 - 19, ש' 26 עד עמ' 94 ש' 8 (עמ' 430, 458 ו-459); עדות התובעת: עמ' 24 ש' 16 - 31.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לעבודה לאחר חופשת המחלה סירבה ללמד את המזכירה איך בונים מערכת בתוכנת הגראד והפנתה את הנתבע 2 לחברה חיצונית²²¹.

מעובדות אלה עולה שביום 1.9.2016 הייתה התובעת מוערכת מאוד, אסרטיבית ולא חששה לומר את אשר על ליבה גם לממונה עליה, כפי שאף העידה ממלאת המקום²²².

לעומת זאת, מול התובעת ניצב באותו מועד הנתבע 2 שהיה מנהל חדש בחטיבה באותה תקופה, מורי החטיבה עדיין לא הכירו אותו והוא לא היה אהוד כמוה.

אי לכך, התרשמנו שאם הנתבע 2 היה מנסה לכפות עצמו על התובעת ולנשק אותה, או נוגע בה באופן לא ראוי ובוודאי באופן מיני, היא הייתה מתלוננת עליו ולא ממתינה עד לסיום שנת הלימודים, במיוחד נוכח מעמדה בחטיבה באותו מועד.

מכל הסיבות שפורטו לעיל שוכנענו כי יש להעדיף את גרסת הנתבע 2 על פני גרסת התובעת בנוגע לאירוע מיום 1.9.2016.

124. נוסף, כי התנהלות התובעת לאחר סיום חופשת המחלה וחזרתה לעבודה אינה מתיישבת עם גרסתה שהנתבע 2 הטריד אותה מינית. התובעת הודתה שנסעה עם הנתבע 2 לבד ברכבו לשני אירועים שונים: הראשון, טיול של כיתה ז' שנערך במועד סמוך למועד שובה לעבודה לאחר התאונה ב-XXX הצמוד לחטיבה. השני, אירוע של תלמידי העתודה בתיכון ב-XXX שנערך בחודש 1/2018²²³.

אמנם התובעת תירצה את נסיעותיה עם הנתבע 2 בכך שרצתה לשים את האירוע מאחוריה ולשדר שמבחינתה המצב כרגיל²²⁴, אולם לטעמנו נסיעות אלה עם הנתבע 2 ביחידות דווקא מחלישות את גרסתה בנוגע לכך שניסה לכפות את עצמו עליה.

125. גם ההתכתבויות של התובעת עם הנתבע 2²²⁵ מחלישות את גרסתה שהוטרדה מינית על ידי, ונפרט.

125.1. בחודשי הקיץ בשנת 2016 התכתבה התובעת עם הנתבע 2 בחמימות ובלבביות ובאחת ההתכתבויות הוסיפה אימוגי של לב.

א. ביום 10.7.2016 כתבה "תודה על החקשבה והחבנה. שיהיה ערב קסום"²²⁶.

ב. ביום 29.8.2016 כתבה שהיא הולכת הביתה והנתבע 2 בירך אותה בהמשך יום נעים. בתגובה כתבה לו: "תודה" עם לב²²⁷.

²²¹ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 57 ש' 9 - 14, עמ' 113 ש' 7 - 8 (עמ' 424 ו-478); עדות התובעת - עמ' 27 לפרוטוקול ש' 23 - 30.

²²² עדות ממלאת המקום: עמ' 28 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 1 - 13.
²²³ נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירה בנציבות מיום 28.9.2017 עמ' 1 ש' 11 - 17 (עמ' 211); נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 7 ש' 1 - 4 (עמ' 341); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין המשמעת - עמ' 79 ש' 30 - 32, עמ' 80 ש' 19 - 20 (עמ' 444 ו-0445).

²²⁴ נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירה בנציבות מיום 28.9.2017 עמ' 1 ש' 20 - 22 (עמ' 211).
²²⁵ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 81 ש' 21 - 23 (עמ' 446).

²²⁶ נספח 34 לתצהיר הנתבע 2 עמוד ראשון (עמ' 141).
²²⁷ נספח 11 לתצהיר הנתבע 2 עמוד שני (עמ' 68).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

125.2. גם בתחילת השנה ואף לאחר האירוע מיום 1.9.2016 המשיכה התובעת להתכתב עם

הנתבע 2 בחמימות והוסיפה בחלק מההתכתבויות אימוגי של לב.

א. בתחילת השנה כתבה "חוץ מזה שתהיה לנו שנה מדחימה" ²²⁸

ב. ביום 18.9.2016 כתב הנתבע 2 "ועדות שילוב" והיא השיבה "בין 1 ל-100 כמה אתה

רוצה שאחזור?" ²²⁹

ג. ביום 23.9.2016 איחלה לנתבע 2 מיוזמתה "יום נעים ומשמעותי" ²³⁰

ד. ביום 30.9.2016 כתבה לנתבע 2 "תודה, שיהיה לך נעים וכיף" ²³¹

ה. ביום 18.11.2016, יום חופשי של הנתבע 2, שלחה אליו הודעה מיוזמתה שבה כתבה

"היה יום שמשי וכיפי בבית הספר. שבת שלום" ²³²

ו. ביום 7.12.2016 כתבה "בוקר טוב, איך עבר הלילה על כוחותינו?" ²³³

ז. ביום 30.1.2017 כתבה "תודה על הפירגון, חממת את ה" ²³⁴

ח. ביום 19.3.2017 שאלה אותו אם הוא רוצה שתשמור לו מקום לידה בבת מצווה של

אחת המורות והוא השיב "תודה, לאה אמרה שתשמור לי" ²³⁵

ט. ביום 21.3.2017 עדכנה אותו שהיא והתלמידים הגיעו לתחרות. הנתבע 2 איחל

בהצלחה והיא כתבה בתגובה "תודה רבה" ²³⁶

125.3. יצוין כי לא נעלמה מעינינו טענת התובעת בהתייחס לתכתובות שפורטו לעיל שכשחזרה

לעבוד לאחר התאונה החליטה לשים את הכל מאחוריה, לעבוד בצורה מקצועית עם

הנתבע 2 ולנסות ליצור עימו יחסים טובים ²³⁷, אלא שלא מצאנו שיש בה ממש, משתי

סיבות:

האחת, ביום 18.9.2016, לפני שחזרה מחופשת המחלה ולאחר שלטענתה הנתבע 2

הטריד אותה מינית, השיבה בתגובה לפנייתו על ועדות שילוב: "בין 1 ל-100 כמה אתה

רוצה שאחזור?" ²³⁸. אין חולק שאישה שהוטרה מינית זמן קצר קודם לכן ונמצאת

במצב נפשי קשה כפי שתיארה התובעת ("באותה תקופה בכיתי המון.... האמת שהן גם ראו

אותי בוכה... ושאלו אותי למה כל הזמן את בוכה ולא מפסיקה לבכות ואז כששאלו אותי והייתי

נסערת...") ²³⁹ הייתה משיבה לשאלה שנשאלה באופן קורקטי ולא מתנסחת באופן שבו

התנסחה התובעת.

²²⁸ נספח 14 לתצהיר הנתבע 2.

²²⁹ נספח 19 לתצהיר הנתבע 2.

²³⁰ נספח 13 לתצהיר הנתבע 2 עמוד ראשון (עמ' 74).

²³¹ נספח 13 לתצהיר הנתבע 2 עמוד שני (עמ' 75).

²³² נספח 15 לתצהיר הנתבע 2; עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 52 ש' 18 - 19 (עמ' 419).

²³³ נספח 16 לתצהיר הנתבע 2; עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 52 ש' 25 - 28 (עמ' 419).

²³⁴ נספח 12 לתצהיר הנתבע 2.

²³⁵ נספח 24 לתצהיר הנתבע 2; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 81 ש' 12 - 17 (עמ' 446).

²³⁶ נספח 25 לתצהיר הנתבע 2.

²³⁷ עדות התובעת: עמ' 25 לפרוטוקול ש' 26 עד עמ' 26 ש' 2.

²³⁸ נספח 19 לתצהיר הנתבע 2.

²³⁹ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 10 ש' 13 - 17 (עמ' 377); עדות התובעת: עמ' 27

ש' 8 - 13.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-2-02-32518

השנייה, התכתובות אינן עוסקות בענייני עבודה בלבד, חלקן תכתובות אישיות ולחלקן אף הוסיפה "לבבות", שלא לצורך. לא ברור מדוע צריך להוסיף אימוגי של "לב" לאחר המילים 'תודה רבה' במיוחד מקום שבו הנתבע 2 מעולם לא שלח לתובעת תכתובות עם "לבבות". אם הנתבע 2 אכן הטריד מינית את התובעת והיא רצתה לשמור ממנו מרחק, היא לא הייתה שולחת אליו תכתובות כאלה אלא מתנהלת מולו באופן קורקטי.

לפיכך, משלוח תכתובות אלה מצביע על כך שהתובעת לא חששה מהנתבע 2 ומחזקת את גרסתו שלא הטריד אותה מינית.

126. לא זו אף זו. התובעת הודתה בעדותה בבית הדין למשמעת שביום הולדתו של השומר שנערכה באמצע חודש דצמבר 2016, נישקה וחיבקה מורים, אך שללה שחיבקה ונישקה את הנתבע 2 ("או-קי, אבל זה לא נכון שאני נישקתי וחבקתי. כולם מתנשקים ומתחבקים שם - זה נוהל כזה"²⁴⁰). כלומר, מעדות התובעת עולה שהיא בעצמה, על אף היותה בתפקיד ניהולי, חיבקה ונישקה מורים ביום ההולדת של השומר. עובדה זו מצביעה על כך שבאותה תקופה נהגו מורי החטיבה לחבק ולנשק אחד את השני באירועים שונים באופן תמים ולא מיני.

127. זאת ועוד. מועד התלונה הראשונה על הטרדה מינית ועיתוי משלוח תלונה רשמית בכתב מחלישים אף הם את גרסת התובעת.

התובעת בחרה להתלונן לפני הנתבע 3 על כך שהנתבע 2 הטריד אותה מינית רק לאחר שהאחרון הודיע לה שבכוונתו להעביר תחומים שבהם טיפלה למורים אחרים בחטיבה. כמו כן, היא בחרה להגיש תלונה רשמית בכתב רק לאחר שהנתבע 2 ביקש שתפנה את חדרה²⁴¹.

לכך יש להוסיף כי התובעת הודתה בעדותה בבית הדין למשמעת שאם הנתבע 2 לא היה מודיע לה שבכוונתו להעביר את תחומי אחריותה לאחרים, ייתכן שלא הייתה מגישה נגדו תלונה²⁴². לפיכך, מצאנו כי מועד התלונה הראשונה והעיתוי שבו הוגשה התלונה הרשמית בכתב, מחלישים אף הם את גרסת התובעת שהוטרדה מינית.

בהקשר זה נבחר כי אנו ערים לתופעה המוכרת וידועה של כבישת עדות על ידי קורבן לעבירות מין ולכך שאין בה כשלעצמה כדי לפגום במהימנות הגרסה²⁴³. עם זאת, אנו מתקשים להגדיר את התובעת כ"קורבן לעבירה מינית" והתרשמנו שלא מדובר בתופעה של "כבישת עדות" עקב מעשה של הטרדה מינית.

בכל מקרה, זו אינה הסיבה היחידה להעדפת גרסת הנתבע 2 על פני גרסתה.

128. כמו כן, לא מצאנו שיש בהערת הנתבע 2 למורה ח' על לבושה, שנאמרה בלחישה על אוזנה, כדי לחזק את גרסת התובעת בנוגע להטרדתה המינית.

²⁴⁰ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 84 ש' 29 עד עמ' 84 ש' 1 (עמ' 448 ו-449).
²⁴¹ נספח 11 לתצהיר התובעת; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 99 ש' 6 - 13 (עמ' 464).
²⁴² נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 39 ש' 32 - 34 (עמ' 406).
²⁴³ ע"פ 4481/14 פלוני נ' מדינת ישראל, 16.11.2016; ע"פ 3250/10 פלוני נ' מדינת ישראל, (12.1.2016); עמ"ש 2203/05 מדר נ' נציבות שירות המדינה, (21.7.2005).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

המורה ח' הצהירה שהנתבע 2 ביקש ממנה בלחש שלא תגיע יותר לחטיבה עם בגד חושפני עימה הגיעה באחד הימים. אולם, הבהירה שהוא מעולם לא נגע בה באופן בלתי הולם והסבירה שהסיבה שכעסה עליו באותו יום הייתה תחושתה שהוא רוצה לכפות עליה קוד לבוש שאינו מקובל עליה. היא הוסיפה שהבינה בדיעבד שצדק ושהעיר לה בלחש על מנת לא לביישה²⁴⁴. המורה ח' חזרה על הדברים בעדותה לפנינו והכחישה שהנתבע 2 נגע בה באותה סיטואציה²⁴⁵.

בנסיבות אלה, שוכנענו שהערותו של הנתבע 2 למורה ח' הייתה במקומה במטרה שתקפיד בעתיד להגיע בלבוש הולם לחטיבה. כמו כן, התרשמנו שאין לייחס לאופן שבו העיר לה (לחישה באוזן) קונוטציה מינית וכי הדבר נעשה כדי לשמור על כבודה ולא לביישה בפומבי.

129. נוסף, כי לא מצאנו שיש בצילום של הנתבע 2 עם הרכזת והמורה מ'²⁴⁶ כדי לחזק את גרסת התובעת שהנתבע 2 נגע בה בקונוטציה מינית.

מדובר בתמונה שצולמה ביום 16.6.2017 באולם הספורט של החטיבה בסיום טקס בנוכחות כל המורים ותלמידי החטיבה (כ-500 תלמידים), שבה נראה הנתבע 2 משוחח עם הרכזת והמורה מ' בעודו מניח את ידו על כתפה של הרכזת²⁴⁷.

הנתבע 2 הסביר את הסיטואציה בעדותו בבית הדין למשמעת, באופן הבא: באולם הספורט היו כל התלמידים, ברקע התנגנה מוסיקה חזקה והיה צורך לסכם עם הרכזת והמורה מ' את אופן פיזור התלמידים. לכן, היה עליהם להתקרב כדי לשמוע אחד את השני²⁴⁸. גם בעדותו לפנינו חזר הנתבע 2 על אותם דברים²⁴⁹.

כמו כן, גם הרכזת אישרה שהתמונה צולמה באותה סיטואציה שתיאר הנתבע 2 והבהירה שאין לייחס לנגיעה שלו קונוטציה מינית²⁵⁰.

נוסף כי גם המורה מ' אישרה שהסיטואציה שבה צולמה התמונה היא הסיטואציה שתיאר הנתבע 2, הדגישה שהיא התרחשה בנוכחות מאות תלמידים ומורים והסבירה שהנגיעה בכתפה של הרכזת נועדה להסב את תשומת ליבה בשל הרעש. המורה מ' הוסיפה שלא ראתה מעולם את הנתבע 2 נוגע ברכזת או באחרות נגיעות בלתי הולמות²⁵¹. היא חזרה על דברים אלה בעדותה לפנינו²⁵².

בנסיבות אלה, שוכנענו כי לא ניתן לייחס למגע של הנתבע 2 ברכזת קונוטציה מינית במיוחד נוכח העובדה שמדובר בסיטואציה שהתרחשה באולם מלא בתלמידים ומורים ואף בנוכחות המורה מפקח המשרד. כמו כן, כל המצולמים בתמונה הסבירו את פשר המגע בכתף ואת הפרשנות הנכונה שיש ליתן לו. לפיכך, לא מצאנו שיש לשוות למגע של הנתבע 2 ברכזת נופך

²⁴⁴ סעיפים 7 ו-8 לתצהיר המורה ח'; נספח א' לתצהיר המורה ח'; חקירתה בנציבות – עמ' 2 ש' 16 - 19 (עמ' 169).

²⁴⁵ עדות המורה ח'; עמ' 7 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 5 - 13, ש' 32 - 34.

²⁴⁶ סעיף 23 לתצהיר התובעת.

²⁴⁷ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 68 ש' 24 עד עמ' 69 ש' 1 (עמ' 435 ו-436).

²⁴⁸ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 211 ש' 11 - 15 (עמ' 576).

²⁴⁹ עדות הנתבע 2: עמ' 32 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 23 - 25, עמ' 33 ש' 7 - 12.

²⁵⁰ סעיפים 6 ו-7 לתצהיר הרכזת; נספח א' לתצהיר הרכזת: עדותה בבית הדין למשמעת - עמ' 245 ש' 20 עד עמ' 246 ש' 5 (עמ' 172 ו-173).

²⁵¹ סעיפים 6 - 8 לתצהיר המורה מ'.

²⁵² עדות המורה מ': עמ' 71 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 1 - 4.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

מיני מקום שבו היא עצמה חשה בנוח עם המגע ואין בו כדי לחזק את גרסת התובעת שהנתבע 2 נגע בה באופן מיני.

130. **לסיכום עד כאן**: שוכנענו כי הנתבע 2 לא הטריד את התובעת מינית בחודשי הקיץ בשנת 2016 וביום 1.9.2016. שוכנענו שלא החמיא על לבושה לאחר שניגשה למכרז, לא ליטף את קרסולה, לא ניסה לנשקה ביום 1.9.2016 ולא עלה בידיה להוכיח שכינה אותה "מאמיי". נוסף כי גם ההתכתבויות של התובעת עם הנתבע 2 בחודשי הקיץ ובשנה"ל התשע"ז (2016/17) והתנהלותה כשחזרה מחופשת המחלה לאחר התאונה מחזקים את מסקנתנו שלא הוטרה מינית על ידי הנתבע 2. כמו כן, לא מצאנו שיש בהתנהלות הנתבע 2 בסיטואציות שפורטו לעיל הן עם המורה ח' והן עם הרכזת כדי לחזק את גרסת התובעת שהנתבע 2 הטריד אותה מינית.

131. מלאכתנו לא תהיה שלמה אם לא נתייחס לטענות נוספות שהעלתה התובעת בסיכומיה:

131.1. לגבי הטענה שבפסק דינו של בית הדין למשמעת נקבע כי הנתבע 2 מתנהל מול צוות

המורים בחיבוקים ובנשיקות נציין כי כל העדים שהעידו לפנינו הבהירו שמעולם לא ראו את הנתבע 2 נוגע במורים או בתלמידות בצורה לא ראויה או לא מכבדת ושכאשר היו נגיעות בין צוות המורים הן לא נעשו בקונוטציה מינית²⁵³. כלומר, גם אם הנתבע 2 הניח יד, חיבק או נישק את המורים הרי ששוכנענו שלא מדובר במעשים שבוצעו בקונוטציה מינית. לכן, אין במעשים אלה כדי להצביע על כך שהתובעת הוטרה מינית או כדי לחזק את גרסתה בנושא.

בהקשר זה נבהיר כי במסגרת פסק הדין איננו נדרשים לחוות דעתנו על אופן ההתנהלות בחטיבה בין הנתבע 2 לצוות המורים ואם זה ראוי שיגעו, יתחבקו או יתנשקו כשהם נפגשים או נפרדים. במסגרת פסק הדין עלינו לקבוע אך ורק אם הנתבע 2 הטריד מינית את התובעת. ברור, כי ככל שההתנהלות בחטיבה אינה עומדת בסטנדרטים המצופים ממנהל חטיבה וצוות המורים, ההליך המתאים הוא הליך משמעותי.

131.2. לגבי הטענה שעו"ד XXX שייצגה את הנתבע 2 בהליך המשמעותי שוחחה עם עובדי

החטיבה במשרדה ובחדר המורים נציין שלא מצאנו שיש בעובדות אלה כדי להפריך את מהימנות העדויות שנשמעו לפנינו בנוגע להתנהלות הנתבע 2 בחטיבה. נוסף, כי גם לפי עדות התובעת, צוות המורים לא היה עד למעשי ההטרדה של הנתבע 2 ולכן לא היה בשיחה של עו"ד XXX עימם כדי לפגום בעדויות הנוגעות למעשי ההטרדה המינית.

131.3. לעניין הטענה שהנתבע 3 ומפקח המשרד שוחחו עם הנתבע 2 לאחר שהתובעת התלוננה

שהטריד אותה מינית נציין כי אין היא רלוונטית לצורך הוכחת מעשי ההטרדה, שכן מדובר במעשים שלא היו להם עדים. כמו כן, אף אם ניתן משקל נמוך יותר לגרסת

²⁵³ סעיפים 21 ו-22 לתצהיר המחנכת; עדות המחנכת: עמ' 77 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 20 – 21, ש' 32 – 37; סעיפים 6 ו-7 לתצהיר המורה ש'; סעיף 19 לתצהיר המורה ח'; עדות המורה ח': עמ' 9 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2013 ש' 25 – 28; סעיפים 8, 11 ו-12 לתצהיר הרכזת ונספח ב' לתצהירה: עדותה בבית הדין למשמעת עמ' 246 ש' 17 – 19; סעיפים 8, 12 ו-13 לתצהיר המורה מ'; עדות המורה מ': עמ' 69 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2013 ש' 22 – 27, עמ' 70 ש' 9 – 19; סעיף 15 לתצהיר המזכירה; עדות המזכירה: עמ' 72 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 4 – 5; עדות ממלאת המקום: עמ' 26 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 16 – 20.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

הנתבע 2 בשל שיחות אלה, לא יהיה בכך כדי לשנות את המסקנה אליה הגענו מכיוון שהיא התבססה על נימוקים רבים נוספים ולא רק על גרסת הנתבע 2.

132. אי לכך, תביעת התובעת כנגד הנתבע 2 לפיצוי בגין הטרדה מינית – נדחית.

ב. האם התובעת זכאית לפיצוי בגין התנכלות על רקע הטרדה המינית או תלונה?

טענות הצדדים

133. **התובעת** טענה כי הנתבע 2 התנכל והתעמר בה במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) לאחר שדחתה את ניסיונו לנשק אותה ביום 1.9.2016. לטענתה, הוא מידר אותה, ביטל את ישיבות ההנהלה וערך ישיבות נקודתיות ללא השתתפותה, התערב בהשתלמויות שיזמה, השתלט על פרויקטים שניהלה, סירב לשלוח אותה להשתלמויות, ביטל את הרשאתה כמתפעלת המערכת, הנחה את העובדים הכפופים אליה בנושאים שהיו בתחומי אחריותה, לא נפגש עימה למרות בקשותיה, רוקן את תפקידה מתוכן והעביר את תחומי אחריותה לאחרים, השפיל אותה לפני צוות בית הספר עת בישר שמורים אחרים יבצעו את תפקידה מבלי ליידע אותה, הורה לה לפנות את חדרה לאחר שהחליט שלא תמשיך לשמש כסגניתו שלא כדין, הורה שלא תגיע לעבודה בחודשי הקיץ בשנת 2017 ומינה לכיתתה מחנכת אחרת תחתיה.

134. **הנתבע 2** טען שאין לבית הדין סמכות לדון בתביעה נגדו אלא רק אם ייקבע כי ההתנכלות נובעת מההטרדה המינית או התלונה²⁵⁴. כמו כן, התביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 התיישנה לאחר שלוש שנים ממועד היווצרות העילה²⁵⁵. הוא לא התנכל לתובעת ולא מידר אותה. התובעת ניסתה להכשיל אותו בביצוע תפקידו, לא שיתפה עימו פעולה במהלך שנה"ל והוא לא היה שבע רצון מתפקודה. תפיסתו הארגונית אינה ריכוזית כמו התפיסה הארגונית של המנהלת הקודמת ולכן ביזור סמכויות התובעת נעשה בהתאם לאגידה הניהולית שלו. לקראת סוף שנה"ל נפגש עם התובעת בנוכחות הנתבע 3 והודיע על שינוי בתחומי אחריותה, ובישיבת סוף השנה הודיע מי ימלא שניים מתפקידיה. התנהלותו נגזרת מההחלטה שקיבל לפני שידע על התלונה, ליטול חלק מסמכויות התובעת ואינה קשורה לתלונה. גם ההחלטה על פינוי חדרה נגזרת מההחלטה שקיבל לפני שידע על התלונה שלא תעבוד כסגניתו בשנה"ל הבאה. הוצגו ראיות רבות להוכיח שלא התנכל לתובעת במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17). אם ייקבע שהתנכל לה, הרי שהיא אינה קשורה להטרדה המינית או לתלונה.

התשתית המשפטית

135. סעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית אוסר על התנכלות הקשורה להטרדה המינית או להגשת תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית. וכך קובע הסעיף: **"התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית"**.

²⁵⁴ סעיף 66 - 71 לכתב ההגנה מטעם הנתבע 2; בר"ע (ארצי) 49125-06-18 אוסרלנה - מלכה, (4.10.2018); בר"ע (ארצי) 1083-03-21 מלון עדן נהריה בע"מ - סג"ר, (24.3.2021) (להלן: עניין מלון עדן נהריה).
²⁵⁵ סעיפים 72 ו-158ב' לכתב ההגנה מטעם הנתבע 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעיף 32518-02-20

136. סעיף 6א' לחוק קובע כי נטל ההוכחה מועבר אל כתפי המעסיק להוכיח שלא פגע בעובד על רקע הטרדה מינית אם העובד הוכיח שהתקיים אחד המקרים המפורטים בסעיפים 7(א)(1) עד 7(א)(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. וכך קובע הסעיף:

"בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע פגיעה כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א) לחוק האמור, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה".

יצוין כי סעיף זה אינו קובע מועד להתיישנות תביעה לפי החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה בגין התנכלות על רקע הטרדה מינית או הגשת התלונה בנושא, כטענת הנתבעים. התקופה של שלוש שנים המוזכרת בסעיף מתייחסת להעברת נטל ההוכחה למעסיק אם התקיים אחד המקרים המפורטים בסעיף 7(א)(1) עד 7(א)(3) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. כלומר, יש להעביר למעסיק את נטל ההוכחה שהפגיעה אינה נוגעת להטרדה המינית או לתלונה שהוגשה בגינה בתנאי שלא חלפו שלוש שנים מיום היווצרות העילה²⁵⁶. עם זאת, אם חלפו שלוש שנים ממועד היווצרות העילה, עדיין ניתן לתבוע פיצוי בגין התנכלות אולם במקרה כזה הנטל לא יועבר למעסיק והתובע יידרש להוכיח שמקור הפגיעה הוא ההטרדה המינית או התלונה בגינה. מכאן, שלא ניתן להעביר את נטל ההוכחה לנתבע 2 בגין מעשים שהתרחשו לפני 13.2.2017.

137. סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע כך:

"(א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעסיק או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;

בחוק זה, "הטרדה מינית" - כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד.

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-3 יחולו הוראות סעיף 6(ב)".

סעיף 6(ב) לחוק קובע כי **"במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעסיק ננקטה בשל תלונת שווא או סיוע לגבי תלונת שווא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שווא".**

138. בית הדין הארצי התייחס בעניין פלונית²⁵⁷ להיקף התחולה של סעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית ולמשמעותו, באופן הבא:

"לשון החוק הינה ברורה, ואין בה כל קישור בין מושא ההתנכלות למושא החטרדה המינית. ההגדרה של "התנכלות" הינה רחבה בהיותה מוגדרת "פגיעה מכל סוג שהוא", אשר מקורה במעשה אחר של

²⁵⁶ הצעת חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 12) (העברת נטל ההוכחה בתובענה על התנכלות), התשע"ד-2014, ה"ח 555.
²⁵⁷ ע"ע (ארצי) 384/09 פלוני – אלמונית, (25.8.2010).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

"הטרדה מינית" או בהגשת תלונה או תביעה בגינו. אין בלשון החוק דרישה כי מושא ההתנכלות יהיה העובדת אשר הוטרדה מינית או התלוננה על הטרדה מינית. מקור ההתנכלות יכול להיות הטרדה מינית אשר הופנתה נגד עובדת אחרת, כמו במקרה דנן. הנדרש בחוק הוא שמקור ההתנכלות יהיה בהטרדה מינית או הגשת תלונה או תביעה על הטרדה מינית. תכלית החוק היא למנוע מעשי התנכלות שיופנו כלפי עובד או עובדת שמקורם באותה הטרדה מינית בעבודה או בתלונה או תביעה בגינה, וזאת מבלי להגביל את קרבן ההתנכלות להיות קורבן ההטרדה. פרשנות אחרת תחטא לתכלית החוק ועלולה להקשות על עובדת לחוכיח את טענותיה בדבר הטרדה מינית אשר מעצם טיבו אינו קל להוכחה. זאת, בשל קושי נוסף העלול לנבוע מחששם של עובדים אחרים להעיד לטובתה".

מהפסיקה עולה כי עילת ההתנכלות עומדת בפני עצמה והשאלה אם ההטרדה המינית מושא ההתנכלות התרחשה אינה רלוונטית, אלא אם מדובר בתלונת שווא או בסיוע להגשת תלונת שווא בזדון ובידיעה שמדובר בתלונת שווא.

139. לעניין עילת ההתנכלות שאינה נובעת מהטרדה מינית נציין כי פגיעה בעובד כתוצאה מהתעמרות או התנכלות במקום העבודה הוכרה כמזכה בפיצויים בשל חובת המעסיק לנהוג בכבוד בעובדיו מכוח חוזה העבודה שאותו יש לקיים בתום לב ובהגינות²⁵⁸. עם זאת, עילת תביעה של התעמרות והתנכלות בעבודה לא עוגנה בחקיקה, למרות שהוגשו מספר הצעות חוק בנושא²⁵⁹, ולכן בהיעדר הוראת סמכות מיוחדת נקבעת סמכותו של בית הדין בהתאם לסעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 והיא תחול רק על "מעסיק או חליפו" ולא על עובד של המעסיק.

בנסיבות אלה נקבע כי אין לבית הדין סמכות לדון בתביעה של עובד נגד ממונה על העובד או עובד אחר בגין התנכלות במסגרת העבודה שאינה נובעת מהטרדה מינית²⁶⁰. נוסף כי גם בעניין שם אישר בית הדין הארצי שאין לבתי הדין לעבודה סמכות לדון בתביעה של מורה נגד מנהלת והסגן שלה בעילה של התעמרות אלא רק כנגד המדינה כמעסיקה²⁶¹.

לפיכך, אם ייקבע כי הנתבע 2 התנכל או התעמר בתובעת שלא כתוצאה מההטרדה המינית או מהתלונה על ההטרדה המינית, לא תהיה לבית הדין סמכות לדון בתביעה נגדו.

הכרעה

140. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו לא מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) עד למועד שבו נודע לו על תלונתה נגדו בגין הטרדה מינית. עם זאת, מצאנו כי הנתבע 2 התנכל לתובעת בעקבות תלונתה על הטרדה מינית כשהורה לה בחודש יוני 2017 לפנות את חדרה ללא סיבה. בנסיבות אלה, לא מתעוררת בענייננו סוגיית הסמכות העניינית לדון בתביעה נגד הנתבע 2 בגין התנכלות.

²⁵⁸ ע"ע 23325-03-16 מדינת ישראל - נפתלי, (24.10.2017); ע"ע (ארצי) 50437-11-19 תובל - עיריית תל אביב יפו, (2.6.2020); ע"ע (ארצי) 51808-03-21 מיכאלי - עיריית ירושלים, (13.7.2021); ע"ע (ארצי) 21934-02-21 חקמון - מדינת ישראל (להלן: עניין חקמון), (6.9.2022).

²⁵⁹ הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 והצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התש"ף-2019.

²⁶⁰ עניין מלון עדן נהריה.
²⁶¹ ע"ע (ארצי) 31149-12-18 עיריית שם - משרד החינוך, (25.6.2019) (להלן: עניין שם); סע"ש (ב"ש) 52427-11-17 עיריית שם - משרד החינוך, (14.11.2018).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

כעת נפרט את הטעמים לקביעתנו.

141. תפקיד של סגן מנהל הוא לסייע למנהל החטיבה להוביל את העשייה הערכית והחינוכית בחטיבה. מדובר בתפקיד אמון ולכן תחומי אחריותו, סמכויותיו ותפקידיו נקבעים על ידי המנהל בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי ולצרכי החטיבה. יובהר כי לסגן מנהל אין זכות קנויה לתחומי אחריות, לסמכויות או לתפקידים מסוימים אף אם ביצע אותם במשך שנים וכל מנהל יכול להגדיר לסגן תחומי אחריות, סמכויות ותפקידים שונים²⁶².

142. הוכח כי קיים הבדל גדול בין התרבות הארגונית שהנחיל הנתבע 2 בחטיבה והתייחסותו לכיתת "XXX" ובין התרבות הארגונית של המנהלת הקודמת והתייחסותה לכיתת "XXX".

142.1. הנתבע 2 פירט את ההבדלים בין שתי התרבויות הארגוניות, באופן הבא:

הראשון, התרבות הכללית שהנהיגה המנהלת הקודמת הייתה ריכוזית. כלומר, היא זו שקיבלה את כל ההחלטות והתובעת כסגניתה הייתה מוציאה אותן לפועל. לעומת זאת, הנתבע 2 מאמין בביזור סמכויות לבעלי תפקידים שונים כדי לטפח את תחושת השייכות והמחויבות למערכת ובקבלת ההחלטות במשותף לאחר שיח ודיאלוג²⁶³.

השני, בתחום הפדגוגי התובעת רגילה לתפיסת עולם ריכוזית ולכן היא זו שמתנהלת מול התלמיד במישרין. לעומת זאת, לפי תפיסת העולם של הנתבע 2 האחריות נתונה למורה המקצועי שמתנהל מול התלמיד, המורה צריך לעדכן את רכזת המקצוע אם יש בעיות כלשהן ועל רכזת המקצוע לעדכן את הסגנית ורק אם קיים צורך מיוחד עליהן לעדכן את המנהל²⁶⁴.

השלישי, בתחום החינוכי התובעת מחנכת מתוך מרות בעוד שהנתבע 2 מאמין בחינוך מתוך אהבה. הוא "לא רוצה שאנשים יפחדו ממני, אני רוצה שיכבדו אותי ויעריכו ויעשו את הדברים בגלל שהם מרגישים שייכים ובן-אדם שהוא שייך, הוא בן-אדם מחויב"²⁶⁵.

הרביעי, התובעת שהייתה אחראית להכין את המערכת בחודשי הקיץ בשנת 2016 סברה שכיתת "XXX" לא צריכה ללמוד מדעים בעוד שהנתבע 2 סבר ההיפך. מסיבה זו ניתן מענה לכיתה זו רק במהלך שנת הלימודים לאחר שאותר מורה מתאים²⁶⁶.

142.2. כמו כן, המחנכת העידה שלמרות שהמנהלת הקודמת הייתה מנהלת טובה היא הייתה בעייתית מבחינת יחסי אנוש והמורים פחדו ממנה בצורה "מטורפת", כלשונה, ולא יכלו להתנגד לדבריה או לסרב לבקשותיה. היא הוסיפה שבאותן שנים המורים חששו לבטא את צרכיהם ואת מחשבותיהם והיו פונים אליה כחברת ועד כדי שתדבר בשמם עם המנהלת הקודמת²⁶⁷. מכאן, שעדותה של המחנכת מחזקת את גרסת הנתבע 2 בנוגע לתפיסת העולם הריכוזית של המנהלת הקודמת.

²⁶² עדות הנתבע 2: עמ' 65 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 36 - 39; סעיף 15 לתצהיר ממלאת המקום; סעיפים 55 ו-56 לתצהיר הנתבע 3.

²⁶³ נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 6 ש' 25 - 32 (עמ' 340); נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 214 ש' 18 - 20 (עמ' 579).

²⁶⁴ עדות הנתבע 2: עמ' 53 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 3 - 10.

²⁶⁵ עדות הנתבע 2: עמ' 55 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 31 - 34.

²⁶⁶ עדות הנתבע 2: עמ' 53 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 29 - 37.

²⁶⁷ נספח א' לתצהיר המחנכת: עדותה בבית הדין למשמעת - עמ' 228 ש' 21 - 24 (עמ' 149).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

142.3. נוסף כי גם המורה ח' העידה שהתקופה של המנהלת הקודמת הייתה סוג של "טרור", כלשונה, ושהנתבע 2 היה חברותי יותר ונעים²⁶⁸.

142.4. זאת ועוד. המורה מ' שעובדת היום בתפקיד מנהלת בית ספר העידה שהנתבע 2 הביא עימו משב רוח רענן וחיובי לחטיבה ושהחוויה שלה מהניהול של המנהלת הקודמת הייתה פחות טובה. בהתאם לעדותה, כשהנתבע 2 ניהל את החטיבה הוא דיבר בגובה העיניים, האווירה הייתה משפחתית, הצוות היה רתום יותר, כולם התגייסו לעזור והיו שותפים לעשייה²⁶⁹.

142.5. ראיה נוספת לתרבות הארגונית השונה שהנהיג הנתבע 2 בחטיבה ניתן לראות גם בנתוני המיצ"ב על האקלים הבית ספרי לפי הדיווחים של מורי החטיבה.

כאמור, בתקופת המנהלת הקודמת נתוני המיצ"ב היו גרועים, וזאת בלשון המעטה. מדד האקלים בחטיבה עמד על 53% לעומת 71% בממוצע בכל בתי הספר; רק 33% ממורי החטיבה סברו שמשתדלים ליצור תנאים שיאפשרו להם להצליח בעבודתם לעומת 72% מהמורים בכלל בתי הספר; רק 44% ממורי החטיבה סברו שנעשות פעולות רבות כדי שיהיה להם נעים לשהות בה לעומת 71% מהמורים בכלל בתי הספר²⁷⁰. לעומת זאת, בשנת כהונתו הראשונה של הנתבע 2 נתוני המיצ"ב היו טובים מאוד. מדד האקלים בחטיבה עמד על 77% לעומת 69% בכלל בתי הספר; 77% ממורי החטיבה סברו שמשתדלים ליצור תנאים שיאפשרו להם להצליח בעבודתם לעומת 70% מהמורים בכלל בתי הספר; 94% ממורי החטיבה סברו שנעשות פעולות רבות כדי שיהיה להם נעים לשהות בה לעומת 73% מהמורים בכלל בתי הספר²⁷¹.

כלומר, הנתבע 2 הנהיג בחטיבה תרבות ארגונית שונה בתכלית מהתרבות הארגונית הריכוזית שהנהיגה המנהלת הקודמת, אשר הוכיחה את עצמה ותרמה לשיפור האקלים בחטיבה.

הנתבע 2 לא התעמר בתובעת במהלך שנה"ל התשע"ז עד למועד הגשת התלונה נגדו

143. כמו כן, לא מצאנו שהנתבע 2 התנהל כלפי התובעת באופן שונה כשחזרה לאחר התאונה ואין במזכר שניתן לה באותו מועד כדי להצביע על התנכלות ועל נטילת סמכויותיה, ונסביר.

143.1. הוכח כי כשהתובעת נעדרה לאחר התאונה במשך 16 ימים (מיום 2.9.2016 ועד 18.9.2016), התגלו תקלות ובעיות במערכת השעות שהכינה בחודשי הקיץ.

המחנכת, המורה ש', המורה ח', המורה מ' והמזכירה פירטו את התקלות שהיו במערכת: חלוקת שעות לא נכונה למורים, כיתות שלא שובצו להן מורים, כיתות שלא הוקצו להם חדרים, קבוצות לימוד לא משויכות, מורים שלא ידעו היכן ללמד ותלמידים שלא ידעו באיזה כיתות עליהם ללמוד.

²⁶⁸ עדות המורה ח': עמ' 9 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 2 - 4; נספח א' לתצהיר המורה ח': הודעתה לנציבות – עמ' 2 ש' 16 - 19 (עמ' 169).

²⁶⁹ עדות המורה מ': עמ' 72 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 31 - 38.

²⁷⁰ נספח 1 לתצהיר הנתבע 2. יצוין כי זו השנה היחידה שבה נעשה מיצ"ב לפני פרישת המנהלת הקודמת.

²⁷¹ נספח 26 לתצהיר הנתבע 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

כמו כן, התברר שאף אחד בחטיבה, פרט לתובעת, אינו יודע לעבוד עם המנב"ס²⁷².

143.2. ראיה לכך שהיו בעיות במערכת השעות בתחילת השנה ניתן למצוא גם בהתכתבות של הנתבע 2 עם התובעת ב"זמן אמת". כבר ביום 2.9.2016 לאחר שעדכנה שהשתחררה מבית החולים, הוא שאל "מה הסיסמא כניסה למערכת?"²⁷³. עובדה המצביעה על כך שהתגלו תקלות במערכת השעות שהכינה התובעת כבר ביום השני ללימודים.

143.3. בנסיבות אלה, כחלק מהפקת לקחים וכחלק מתפיסתו הארגונית של הנתבע 2 הוא החליט להרחיב את הסמכויות ולהכניס עובדים נוספים למעגל העשייה בחטיבה, כפי שעולה מהמזכר שכתב²⁷⁴.

בסעיף הראשון התבקשה התובעת ללמד את XXX והמזכירה את המערכת. הדרישה נועדה לכך שגורמים נוספים ידעו לעבוד עם המנב"ס.

בסעיף השני התבקשה התובעת להיפגש עם ממלאת המקום ו-XXX בנושא השעות הפרטניות ולשתף את רכזי המקצוע ורכזי השכבה. מדובר בדרישה שנובעת מהתרבות הארגונית השיתופית שביקש הנתבע 2 להנהיג בתחום הפדגוגי.

בסעיף השלישי התבקשה התובעת לבצע מעקב על נושא התוספות והפרויקטים השונים שבחטיבה (חלל וטכנולוגיה). מדובר באחריות שהוטלה על התובעת ולא שניטלה ממנה.

בסעיף הרביעי התבקשה התובעת לטפל בכיתה שבה שובצו 40 תלמידים כשהתקן הוא 35 תלמידים בלבד. גם במקרה זה מדובר בהטלת מטלה על התובעת ולא בנטילת סמכויות ממנה.

בסעיף החמישי התבקשה התובעת לטפל בנושא של מעבר תלמידים בין ההקבצות במתמטיקה יחד עם רכז המקצוע ובתיאום עם רכזת השכבה. גם דרישה זו נובעת מהתרבות הארגונית שביקש הנתבע 2 להנהיג בחטיבה.

כלומר, מטרת המזכר הייתה להנחיל את התרבות הארגונית השיתופית של הנתבע 2 ולא לצמצם את סמכויות התובעת. הנתבע 2 רצה לשתף בעלי תפקידים נוספים בנושאים שונים, כגון: שעות פרטניות ומעבר בין הקבצות, ולפזר את הידע שנמצא רק אצל התובעת לגורמים שונים בחטיבה.

בנסיבות אלה לא מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת או שינה את התנהלותו לאחר שובה לעבודה בסיום חופשת המחלה.

²⁷² סעיפים 48 ו-49 לתצהיר הנתבע 2; סעיף 16 לתצהיר המחנכת; סעיף 13 לתצהיר המורה ש'; סעיף 15 לתצהיר המורה ח'; סעיפים 19 ו-21 לתצהיר המורה מ'; סעיפים 7 ו-8 לתצהיר המזכירה; עדות הנתבע 2: עמ' 18 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 1 – 7, ש' 30 – 31.

²⁷³ נספחים 29 ו-18 לתצהיר הנתבע 2.

²⁷⁴ נספח 5 לתצהיר התובעת; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - מעמ' 213 ש' 28 עד עמ' 214 ש' 8 (עמ' 578 ו-579).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

144. נוסף כי לא מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת כשהחליט בחודש פברואר 2017 לעבור משיבות הנהלה כלליות לשיבות נושאות.

כאמור, הנתבע 2 הנחיל תרבות ארגונית של שיתוף בעלי תפקידים שונים בחטיבה בקבלת החלטות בתחומים שונים. לכן, בחודש פברואר 2017 החלו ישיבות ממוקדות בנושאים שונים בנוכחות הגורמים הרלוונטיים לנושא הישיבה במקום ישיבות הנהלה שבועיות בנוכחות כל צוות הניהול²⁷⁵.

כמו כן, בניגוד לטענת התובעת שהנתבע 2 התערב בישיבות שיזמה הוכח שהיא ניהלה ישיבות נושאות בתחומים שבאחריותה, לדוגמא: ביום 9.1.2017 ניהלה ישיבה של צוות אנגלית, ביום 26.3.2017 ביקש הנתבע 2 שתשתתף בישיבת צוות לאחר שהתברר שציוני התלמידים נמוכים וביום 17.4.2017 ניהלה את ישיבת צוות לשון הבעה והבנה²⁷⁶.

בנסיבות אלה, שוכנענו כי הנתבע 2 לא התנכל לתובעת כשהחליט לעבור לשיבות נושאות בנוכחות הגורמים הרלוונטיים במקום ישיבות הנהלה שבועיות וכי לא התערב בישיבות שיזמה בתחומי אחריותה.

145. זאת ועוד. לא מצאנו שהנתבע 2 סירב לשלוח את התובעת לכנסים ולהשתלמויות מקצועיות פדגוגיות.

מדובר בטענות שנטענו בעלמא שלא נתמכו בראיות אובייקטיביות או באסמכתאות בכתב²⁷⁷. כמו כן, מול גרסת התובעת ניצבת גרסת הנתבע 2 שאישר לה לנסוע לכנסים. גרסה זו אף נתמכת בהודעת וואטסאפ שממנה עולה שהתובעת נסעה לכנס עבודה²⁷⁸. לכן, המשקל שיש ליתן לגרסת הנתבע 2 גבוה מהמשקל שיש ליתן לגרסת התובעת.

לכך יש להוסיף כי הנתבע 2 הצהיר ששלח מורה ללמוד את התחום הפדגוגי במקום התובעת מכיוון שזיהה שהתהליכים הפדגוגיים בחטיבה מיושנים. הוא הוסיף שלא הבטיח לאותה מורה שהתחום הפדגוגי יהיה תחת אחריותה בשנה"ל הבאה²⁷⁹.

מדובר בנושאים הנמצאים במסגרת הפרוגטיבה הניהולית של הנתבע 2 ולכן כפי שהודתה התובעת הוא מוסמך לשנות את תחומי אחריותה כסגנית מנהל אם הוא סבור שאינה מתפקדת כראוי²⁸⁰, כך שלא נפל פגם בהתנהלות הנתבע 2 ולא מדובר בהתנכלות מצידו.

146. לא זו בלבד. מצאנו שלא שנפל פגם באי זימון התובעת לשיבות מקצועיות בנוגע לתלמידים שעברו מהחטיבה לתיכון.

מול גרסת התובעת שהיא אחראית על מעבר תלמידים מבית הספר היסודי לחטיבה ומהחטיבה לתיכון ושהנתבע 2 וידא שלא תוזמן לשיבות בנושא²⁸¹ ניצבת גרסת הנתבע 2 שהגורמים

²⁷⁵ סעיף 59 ו-60 לתצהיר הנתבע 2.

²⁷⁶ נספחים 4 ו-6 לתצהיר הנתבע 2.

²⁷⁷ סעיף 44 לתצהיר התובעת.

²⁷⁸ סעיף 66 לתצהיר הנתבע 2 ונספח 5 לתצהירו, עמ' שני ושלישי (עמ' 47 ו-48).

²⁷⁹ סעיף 68 – 69 לתצהיר הנתבע 2.

²⁸⁰ עדות התובעת – עמ' 28 לפרוטוקול ש' 10 - 16.

²⁸¹ סעיף 46 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

שמעורבים ומובילים את מעבר התלמידים בין בתי הספר השונים הם רכזת השכבה והיועצת.²⁸² כלומר, אנו במצב של 'גרסה מול גרסה'.

נוסיף, כי התובעת לא חקרה את מורי החטיבה בנושא ולכן לא עלה בידיה להוכיח שהנושא של מעבר התלמידים נמצא בתחום סמכותה.

בנסיבות אלה, לא עלה בידי התובעת להצביע על כך שהנתבע 2 התנכל לה בגין אי זימונה לישיבות מקצועיות בנוגע לתלמידים שעברו מהיסודי לחטיבה או מהחטיבה לתיכון.

147. לא זו אף זו. לא מצאנו שאי הזמנת התובעת להציג את הפרויקטים בפרס החינוך מהווה התנכלות.²⁸³

הנתבע 2 הצהיר כי פרס החינוך ניתן לכל שלושת בתי הספר שבקריית החינוך (שתי החטיבות והתיכון) וכי כל אחד מהם נדרש להציג נושא אחד מתוך העשייה. לאחר חשיבה משותפת של מנהלי בתי הספר הוחלט שהחטיבה תציג את הפעילות החברתית שעליה אחראית הרכזת ואת נבחרות בית הספר שאותן הובילה ממלאת המקום. הנתבע 2 הוסיף שהחטיבה לא הייתה במקום טוב בתחום הפדגוגי ולכן התובעת לא הוזמנה להציג תחום זה.²⁸⁴ בנסיבות אלה, משגרסת הנתבע 2 לא נסתרה והרכזת וממלאת המקום לא נחקרו בנושא, לא מצאנו שיש להעדיף את גרסת התובעת על פני גרסתו.

אי לכך, לא שוכנענו שהנתבע 2 התנכל לתובעת כשלא הוזמנה להציג את הפרויקטים בפרס החינוך.

148. נוסף כי לא מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת וניסה להכשיל את פעולותיה בתחום ה"עבודה המדעית טכנולוגית", כטענתה.²⁸⁵

148.1. הנתבע 2 הצהיר שבמסגרת תפקידו כמנהל החטיבה הוא מחליט לאילו מפעילויות בית הספר יש צורך בהזמנת גורמים שונים מהרשות המקומית ושלא סבר שיש צורך להזמין ליום שיא "מדע XXX" גם אם הדבר נעשה בשנים קודמות.²⁸⁶

נוסיף כי הנתבע 2 הגיש הודעת דוא"ל ששלחה התובעת עצמה שבה ביקשה שיו"ר ועד העובדים יחלק את ההזמנות²⁸⁷ כדי לסתור את טענתה שהוא ניסה לחלק את ההזמנות מאחורי גבה.

148.2. כמו כן, הנתבע 2 הצהיר כי לא סירב לאשר את קורס ההחייאה שיזמה התובעת אלא רצה להבין לפני מתן אישורו במה מדובר מכיוון שלא היה מקובל להביא קורס כזה

²⁸² סעיף 76 לתצהיר הנתבע 2.

²⁸³ סעיף 47 לתצהיר התובעת.

²⁸⁴ סעיף 77 לתצהיר הנתבע 2.

²⁸⁵ סעיף 48 לתצהיר התובעת.

²⁸⁶ סעיפים 79 ו-80 לתצהיר הנתבע 2.

²⁸⁷ סעיף 81 לתצהיר הנתבע 2 ונספח 7 לתצהירו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לחטיבה. לאחר שקיבל הסבר אישר את הקורס²⁸⁸. טענה זו נתמכה בתכתובת וואטסאפ עם התובעת שבה כתב הנתבע 2 "נדבר על זה מחר"²⁸⁹.

148.3. זאת ועוד. הנתבע 2 סתר את גרסת התובעת שלא הוזמנה במתכוון למשרדו של ראש העיר לחלוקת תעודות לתלמידים שעסקו בתחום החלל. הוא הסביר שXXX וXXX הובילו את התוכנית ולכן הם אלה שהוזמנו למשרד ראש העיר ולא התובעת. הנתבע 2 תמך את גרסתו בהודעת דוא"ל שכתבה התובעת ביום 7.9.2016 שבה ציינה את שמותיהם של XXX וXXX כמובילי התכנית²⁹⁰.

בנסיבות אלה לא מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת בכל הנוגע לפעולות בתחום "העתודה המדעית טכנולוגית".

149. כמו כן, לא מצאנו שהחלפת הרשאות התובעת כמתפעלת המנב"ס מהוות התנכלות. כאמור, לתובעת אין סמכויות ייחודיות במסגרת תפקידה כסגנית מנהל והמנהל רשאי להעביר את סמכויותיה לאחרים אם אינה מתפקדת כראוי. הוכח שמערכת השעות שהכינה התובעת לשנה"ל התשע"ז הייתה לקויה והתגלו בה בעיות רבות בתחילת השנה. לכן, לא נפל פגם בהחלטת הנתבע 2 להעביר את הרשאות התובעת לגבי XXX שתפקידה העיקרי היה אחראית על המנב"ס והנפקת קבוצות לימוד, תעודות ועוד.

בהקשר זה נוסף כי לא מצאנו שהחלפת השבלונה של התעודות על ידי גב' XXX מהווה התנכלות. כאמור, גב' XXX הייתה אחראית על המנב"ס ולכן גרסת הנתבע 2 שגב' XXX ביצעה את ההתאמות של התעודות²⁹¹ הגיונית יותר מגרסת התובעת שלפיה היא זו שנדרשה לתקן את התעודות²⁹².

150. זאת ועוד. לא עלה בידי התובעת להוכיח שנפל פגם בכך שנוהל שפרסמה בעצמה בוטל על ידי המזכירה שלה, לבקשת הנתבע 2.

התובעת הצהירה שהנתבע 2 הפיץ הודעת דוא"ל באמצעות המזכירה שמבטלת נוהל שפרסמה בניסיון לעקוף אותה. מנגד, ניצבת גרסת הנתבע 2 שביקש מהתובעת להוציא את הודעת הדוא"ל בעצמה ורק כשלא ביצעה את בקשתו, פעל להוצאת ההודעה באמצעות המזכירה כדי להבטיח את הניהול התקין של החטיבה. בנסיבות אלה, כפות המאזניים נותרו 'מעוינות'.

נוסיף כי התובעת לא הציגה את הודעת הדוא"ל ולא העידה את המזכירה שלה בנושא ולכן לא ניתן היה לבחון את הטענות בנוגע לנחיצותו או אי נחיצות של הנוהל.

151. נציין כי גרסת התובעת שנאלצה להמתין במשך חודשיים לפגישה אישית עם הנתבע 2 לאחר שנדחתה שלוש פעמים²⁹³, לא הוכחה. התובעת לא פירטה מהם המועדים שבהם הייתה אמורה הפגישה להתקיים ואת הסיבות לדחייתה. מנגד, הנתבע 2 הצהיר כי הפגישה נדחתה רק פעם

²⁸⁸ סעיפים 83 ו-84 לתצהיר הנתבע 2.

²⁸⁹ נספח 9 לתצהיר הנתבע 2.

²⁹⁰ סעיפים 85 ו-86 לתצהיר הנתבע 2 ונספח 10 לתצהירו, עמוד רביעי (עמ' 64).

²⁹¹ סעיף 90 לתצהיר הנתבע 2.

²⁹² סעיף 51 לתצהיר התובעת.

²⁹³ סעיף 54 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

אחת עקב פטירת דודה של התובעת²⁹⁴. משהנתבע 2 לא נחקר בנושא זה, עדותו לא נסתרה, כך שיש לנו לכל היותר מצב של 'גרסה מול גרסה'.

אי לכך, לא מצאנו שעלה בידי התובעת להוכיח שהנתבע 2 דחה את הפגישות איתה באופן מכוון. 152. לא זו אף זו. לא מצאנו שיש ממש בטענות התובעת לגבי תוכן הפגישה מיום 4.5.2017, ונסביר.

התובעת הצהירה כי הנתבע 2 הודיע לה שלא תמשיך בתפקיד סגנית ושאלם תישאר בחטיבה ירוקן את תפקידה מתוכן ויאמר לכל המורים שאינו מעוניין בה כסגניתו²⁹⁵.

מול גרסת התובעת ניצבת גרסת הנתבע 2 שאמר שאינו יכול לפגוע בשכרה ובהגדרת תפקידה כסגניתו, אולם הבהיר שלא תוכל להמשיך למלא את תחומי האחריות שניתנו לה עד אותו מועד ושיגדיר לה תחומי אחריות אחרים. כמו כן, הנתבע 2 הכחיש את טענתה שאמר כי יודיע למורים שאינו מעוניין בה כסגניתו²⁹⁶.

תמיכה בגרסת הנתבע 2 ניתן למצוא בהצהרתו של הנתבע 3, שלא נסתרה, שהשיחה עם התובעת התנהלה באופן ענייני ומכבד ושהנתבע 2 לא איים שירוקן את תפקידה מתוכן ולא אמר שיספר למורים שאינו רוצה בה כסגניתו²⁹⁷.

כמו כן, גרסת התובעת אינה מתיישבת עם ההיגיון מכיוון שאין מחלוקת שהנתבע 2 אינו יכול לפטר אותה מתפקידה כסגנית מנהל, דבר שידוע לו מתוקף היותו בתפקידי ניהול במשך שנים²⁹⁸ והדבר היחיד שהיה יכול לעשות במסגרת סמכותו זה להגדיר מחדש את תחומי אחריותה.

בנסיבות אלה, שוכנענו כי הנתבע 2 עדכן את התובעת בפגישה מיום 4.5.2017 שבכוונתו להעביר את תחומי אחריותה למורים אחרים בחטיבה.

153. זאת ועוד. לא מצאנו שעלה בידי התובעת להוכיח שלאחר שהתלוננה לפני הנתבע 3 על הטרדה מינית הופצה שמועה בחדר המורים שהנתבע 2 פיטר אותה²⁹⁹. שכן, מול גרסתה ניצבת גרסת הנתבע 2 שדבריה לא נכונים ושהיא זו שהפיצה סיפורים נגדו³⁰⁰.

נוסיף כי גרסת הנתבע 2 נתמכה על ידי המחנכת שהצהירה כי התובעת הייתה מתוסכלת מכך שלא נבחרה לתפקיד מנהלת החטיבה וניסתה לסכסך בינה לנתבע 2 כשהתלוננה עליו בפניה מספר פעמים וכשטענה שהוא עובד בשיטת "הפרד ומשול", שהוא ממדר אותה ושיש לו אנשים משלו. המחנכת הוסיפה שביום 22.5.2017 סיפרה לה התובעת שהנתבע 2 ניסה לנשק אותה³⁰¹.

כלומר, בהתאם לגרסתה של המחנכת, שלא נסתרה, התובעת הייתה זו שסיפרה על תלונתה נגד הנתבע 2.

²⁹⁴ סעיף 91 לתצהיר הנתבע 2.

²⁹⁵ סעיפים 57 ו-58 לתצהיר התובעת.

²⁹⁶ סעיף 94 לתצהיר הנתבע 2; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת – עמ' 217 ש' 25 – 28 (עמ' 582).

²⁹⁷ סעיף 28 לתצהיר הנתבע 3.

²⁹⁸ עדות הנתבע 2: עמ' 61 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 6 - 9, עמ' 64 ש' 6 - 11.

²⁹⁹ סעיף 66 לתצהיר התובעת.

³⁰⁰ סעיף 96 לתצהיר הנתבע 2.

³⁰¹ סעיפים 11 ו-12 לתצהיר המחנכת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

עובדה זו מחזקת את גרסת הנתבע 2 שהתובעת הפיצה סיפורים נגדו ושהתקשתה לקבל את התפיסה הארגונית החדשה שהנחיל בחטיבה.

154. לא זו אף זו. לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות הנתבע 2 בשישיבה מיום 19.6.2017 עת הודיע שXXX תמונה לתפקיד הרכזת הפדגוגית ושהמורה ש' ימונה לתפקיד רכז המערכת.³⁰²

כאמור, גם לפי גרסת התובעת הודיע לה הנתבע 2 בשישיבה מיום 4.5.2017 שבכוונתה להעביר את תחומי אחריותה לאחרים³⁰³. מכאן שההודעה על בעלי תפקידים נעשתה לאחר שידעה על כוונת הנתבע 2 להעביר את תחומי אחריותה לאחרים.

כמו כן, בניגוד לטענת התובעת, הנתבע 3 הצהיר שהנתבע 2 לא אמר באותה ישיבה שהוא מנשל אותה מתפקידה אלא רק מסר עדכונים על מינוי של בעלי תפקידים שונים במסגרת ההיערכות לשנה"ל הבאה וכלל לא הזכיר את שמה³⁰⁴. גרסתו של הנתבע 3 לא נסתרה.

נוסיף, כי למרות שאין מחלוקת שהנתבע 2 לא עדכן את התובעת למי בכוונתו להעביר את תחומי אחריותה ומתי יעשה זאת, שוכנענו כי ידעה על כוונתו זו כבר ביום 4.5.2027. לכן, אין זה משנה מתי הועברו תחומי אחריותה כל עוד הדבר נעשה באופן מכובד ומבלי להטיל דופי בהתנהלותה. כאמור, הנתבע 2 הודיע בשישיבה שנערכה יום לפני היציאה לחופשת הקיץ על בעלי התפקידים השונים כדי שהמורים ידעו מי אחראי על הכנת המערכת ומי אחראי על התחום הפדגוגי.

בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלותו של הנתבע 2 בשישיבה מיום 19.6.2017.

155. כמו כן, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלותו של הנתבע 2 עת סירב לעזוב את החטיבה עקב תלונת התובעת על הטרדה מינית בתחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18).

הנתבע 2 ידע שלא הטריד מינית את התובעת ושמדובר בתלונת שווא, כפי שהתברר בהליך המשמעותי ובהליך לפנינו, לכן, לא נפל פגם בכך שהחליט להמשיך בתפקידו וסירב לצאת לחופשה ללא תשלום עד למועד השעייתו.

156. זאת ועוד. לא מצאנו שנפל פגם בכך שהנתבע 2 הודיע לתובעת שלא תגיע לעבודה בחודשי הקיץ, בכך שקיבלה את מערכת השעות יומיים לפני תחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18) ובכך שמונתה מחנכת חדשה לכיתה שלה³⁰⁵.

באותה תקופה, התובעת כבר הגישה תלונה רשמית נגד הנתבע 2 בגין הטרדה מינית והנציבות החלה לחקור את הנושא. לכן, ברור היה שיש צורך להפריד בין התובעת לנתבע 2 ושבשל תפקידיהם הניהוליים לא יוכלו לעבוד יחד בחטיבה. אי לכך, לא היה מקום שהיא תמשיך לעבוד יחד עם הנתבע 2 במהלך חופשת הקיץ כדי להכין את שנה"ל הבאה. לכן לא נפל פגם בכך שנאמר לתובעת שלא תגיע לחטיבה במהלך חופשת הקיץ.

³⁰² סעיף 73 לתצהיר התובעת.

³⁰³ סעיפים 57 ו-58 לתצהיר התובעת; סעיף 94 לתצהיר הנתבע 2; נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעות - עמ' 217 ש' 25 – 28 (עמ' 582).

³⁰⁴ סעיף 47 לתצהיר הנתבע 3.

³⁰⁵ סעיפים 74, 78 ו-90 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

כמו כן, משהנתבע 2 ידע שבכוונתו להמשיך ולנהל את החטיבה גם בשנה"ל התשע"ח הרי שהיה ברור שהתובעת לא תוכל לעבוד בה באותה שנה. גם התובעת עצמה העידה שלא הייתה מוכנה לחזור לעבוד תחת ניהולו של הנתבע 2 במהלך שנת הלימודים התשע"ח.³⁰⁶

בנסיבות אלה, משלוח המערכת לתובעת יומיים לפני תחילת השנה אינה מהווה התנכלות אלא התנהלות תמתי לב ואחראית של הנתבע 2 מכיוון שהמתין עד לרגע האחרון כדי לדעת מה יעלה בגורלה של תלונת התובעת בשל העובדה שהיה לו ברור שלא תוכל להמשיך ולעבוד בחטיבה תחת ניהולו.³⁰⁷

נוסיף כי גם שיבוץ התובעת לשעות בודדות בלבד ולא לחינוך כיתה או לתפקידים המצריכים עבודה שוטפת מול הנתבע 2 אינה מהווה התנכלות, בשל הצורך בביצוע הפרדה ביניהם. אם התובעת הייתה משובצת לחינוך כיתה או לתפקידים ניהוליים, היה עליה לעבוד מול הנתבע 2 באופן שוטף, דבר שהיה צריך למנוע, עקב תלונתה על הטרדה מינית.

בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בכך שנאמר לתובעת לא להגיע לחטיבה בחודשי הקיץ, בכך שמערכת השעות נשלחה אליה יומיים לפני תחילת שנה"ל התשע"ח, בכך ששובצה מחנכת אחרת לכיתתה ובכך ששובצה ללמד שעות מעטות בשנה"ל התשע"ח. מעשים אלה, אינם מהווים התנכלות והתעמרות מצידו של הנתבע 2.

157. **סיכום עד כה:** לא מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) ושוכנענו שהשינויים שביצע בתחומי אחריותה נבעו מתפיסתו הארגונית שקבלת ההחלטות צריכה להתבצע בשיתוף הגורמים הרלוונטיים בכל תחום ותחום ולא באופן ריכוזי, כפי שהתובעת הייתה רגילה מתקופת העבודה של המנהלת הקודמת. עוד מצאנו כי הנתבע 2 ידע את התובעת בשיחה מיום 4.5.2017 שבכוונתו ליטול את תחומי אחריותה ולהעבירם לאחרים, כפי שעשה בפועל ביום 19.6.2017. כמו כן, שוכנענו כי אי העברת המערכת לתובעת עד תחילת שנת הלימודים בשל הצורך בביצוע הפרדה בינה לנתבע 2 ושיבוצה לשעות בודדות בתפקיד שאינו מצריך עבודה משותפת עם נתבע 2 אינה מהווה התעמרות והתנכלות. בנסיבות אלה, לא נפל פגם בהתנהלות הנתבע 2 ולא מצאנו שמעשיו נבעו מהרצון להתנכל לתובעת.

התנכלות והתעמרות בתובעת לאחר שנודע על התלונה

158. עם זאת, כאמור, מצאנו שהנתבע 2 התנכל לתובעת כשביקש ממנה לפנות את חדרה ביום 6.6.2017 לאחר שהתלונה נגדו על הטרדה מינית.³⁰⁸

כאמור הנתבע 3 עדכן את הנתבע 2 ביום 7.5.2017 שהתובעת התלונה נגדו על הטרדה מינית ומפקח המשרד עדכן אותו על תלונתה ביום 17.5.2017. מכאן, שבקשת הנתבע 2 מהתובעת לפנות את חדרה נעשתה רק לאחר שנודע לו על כך שהתלונה נגדו על הטרדה מינית.

נוסיף כי לא שוכנענו שהדרישה מהתובעת לפנות את החדר נעשתה בהתאם להחלטה שקיבל הנתבע 2 לפני שנודע לו על התלונה נגדו. שכן, הוא לא סיפק הסבר לשאלה מדוע דרש ממנה

³⁰⁶ עדות התובעת: עמ' 17 לפרוטוקול ש' 20 - 24.
³⁰⁷ נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 5 ש' 4 - 5.
³⁰⁸ סעיף 71 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לפנות את חדרה במהלך שנה"ל ולא המתין לסיום השנה או למועד שבו תעדכן אותו אם היא מתכננת להישאר בחטיבה בשנה"ל התשע"ח (2017/18). כמו כן, גרסת הנתבע 2 שהיה נותן לתובעת חדר אחר אם הייתה נשארת החטיבה נטענה בעלמה³⁰⁹ ובעדותו לא הצביע על מיקום החדר שיועד לה ואף לא על בעל תפקיד אחר שהתבקש לפנות את חדרו באותו מועד³¹⁰. נוסף כי הנתבע 2 טען שהתובעת ביקשה להביא הובלה כדי לפנות את החדר³¹¹ ולכן גם העובדה שלא ביקש ממנה להעביר את הציוד לחדר שייעד לה כדי לחסוך בעלויות ההובלה מצביעה על כך שגרסתו אינה נכונה.

בנסיבות אלה, דרישת הנתבע 2 שהתובעת תפנה את חדרה במהלך שנת הלימודים, דהיינו בתקופה שבה כל התלמידים והמורים נמצאים בחטיבה, תוך ניצול מעמדו כמנהל החטיבה מהווה התנכלות שנועדה לפגוע בכבודה של התובעת ולביישה. נוסף כי מעשה זה נעשה לאחר שנודע לנתבע 2 על תלונת התובעת נגדו ולכן מדובר בהתנכלות שמקורה בתלונה על הטרדה מינית.

159. בנסיבות אלה, משמצאנו כי הנתבע 2 התנכל לתובעת כשדרש ממנה לפנות את חדרה לפני סיום שנת הלימודים תוך ניצול מעמדו כמנהל החטיבה במטרה לפגוע בה ולביישה בפני כל תלמידי החטיבה והמורים עליו לפצותה בגין התנכלות זו.

סכום הפיצוי

160. התובעת תבעה פיצוי ללא הוכחת נזק לפי סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית. וכך קובע הסעיף: *"בית הדין רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 120,000 ₪, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי...."*

161. כאמור, מצאנו כי הנתבע 2 לא התנכל לתובעת במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) אלא פעל בהתאם לתפיסה הארגונית השיתופית אותה ביקש להנחיל בחטיבה.

עם זאת, מצאנו כי התנכל לתובעת בחודש יוני 2017 עת דרש שתפנה את חדרה לפני שהסתיימה שנת הלימודים תוך ניצול מעמדו כמנהל החטיבה במטרה לפגוע בה ולביישה בפני תלמידי החטיבה והמורים.

נוסף כי פרט לשיקולים הנוגעים לפגיעה בתובעת ולתחושותיה הקשות בגין מעשה הנתבע 2 יש להביא בחשבון גם את העובדה שהנתבע 2 ידע שתלונתה להטרדה מינית היא תלונת שווא שכל מטרתה לפגוע בו ובמעמדו בחטיבה.

בנסיבות אלה, אנו סבורים שיש להעמיד את גובה הפיצוי על רף נמוך ולחייב את הנתבע 2 בפיצוי התובעת בסכום של 18,000 ₪ בלבד.

³⁰⁹ סעיף 97 לתצהיר הנתבע 2.

³¹⁰ עדות הנתבע 2: עמ' 60 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023. עמ' 26 – 34; עמ' 62 ש' 16 – 28.

³¹¹ סעיף 97 לתצהיר הנתבע 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

162. אי לכך, הנתבע 2 ישלם לתובעת סכום של 18,000 ₪ בגין התנכלות שמקורה בתלונה על הטרדה מינית.

התביעה נגד משרד החינוך

האם התובעת זכאית לפיצוי בגין אופן טיפול משרד החינוך בתלונותיה לטרדה מינית ולהתנכלות? טענות הצדדים

163. **התובעת** טענה כי משרד החינוך לא טיפל כראוי בתלונתה. מפקח המשרד לא דיווח על התלונה לגורמים הרלוונטיים במשרד החינוך, הטיפול בתלונה החל רק לאחר שבאי כוחה פנו בכתב, משרד החינוך לא פעל להפרדה בינה לנתבע 2 ולא דאג להרחיקו מהחטיבה ולכן נאלצה להישאר בביתה, משרד החינוך לא מנע את הפגיעה בסמכויותיה לאחר הישיבה מיום 19.6.2017 ולאחר שקיבלה שיבוץ יומיים לפני תחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18). כמו כן, משרד החינוך לא פעל כדי להפסיק את ההתנכלות לאחר פניות בא כוחה והנציבות. משרד החינוך לא טיפל בנתבע 3 שכתב למורים לאחר השעיית הנתבע 2 שהוא יחזור לחטיבה ובגדול, לא בדק את בקשתה למצוא לה תפקיד אחר ולא טיפל בהתנכלות שחוותה כשחזרה לחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19). ממלאת המקום השתמשה במזכירה, שהייתה מזכירת הנתבע 2, למרות שמזכירתה מועסקת אף היא בחטיבה, הודיעה לה שהיא תשתתף בכל הפגישות שלהן, מסרה לטיפולה רק את האחריות לאכיפת משמעת, הורתה שלא תגיע לחטיבה ביום הראשון ללימודים, עזבה את קבוצת הוואטסאפ בתחילת השנה עם יתר המורים, העידה לטובת הנתבע 2 בהליך המשמעת, כינתה את התובעת "דו פרצופית", הודיעה שאינה צריכה להשתתף באסיפת הורים, סירבה להיפגש עימה, העבירה אותה לשער האחורי, נזפה בה כשהעירה לאחת המורות על עבודתה ולא יידעה אותה על ביקורו של מנהל המחוז בחטיבה. למרות שהאירועים הובילו לפגיעה נפשית בתובעת משרד החינוך לא פעל למצוא לה תפקיד חלופי במקום אחר לאחר שהציגה אישור מרופא תעסוקתי והיא נאלצה לשהות בביתה על חשבון ימי המחלה הצבורים שלה. משרד החינוך לא שמר על דיסקרטיות בכך שהתיר לעו"ד XXX להיכנס לחטיבה לשוחח עם המורים ובכך שפרטי התלונה נחשפו לוועדת המכרזים במכרז לתפקיד ניהולי אליו ניגשה.

164. **המדינה** טענה שיש לדחות את התביעה נגדה מכיוון שמילאה אחר כל החובות המוטלות עליה כמעסיקה, לא התנכלה לתובעת, טיפלה בתלונתה באופן מידי, השיבה לפניותיה ונתנה לה מענה מהיר וענייני. העובדה שלא כל בקשות התובעת נענו אינה מהווה התנכלות. התובעת התלוננה על הטרדה מינית לראשונה בפגישה עם מפקח המשרד ביום 17.5.2017 והוא הפנה אותה לממונה המחוזית. התובעת אמרה שהיא שוקלת אם לפנות לממונה המחוזית ולכן לא היה עליו לדווח על התלונה מבלי לקבל את הסכמתה. מיד לאחר ששלחה מכתב, באמצעות בא כוחה, שבו התלוננה על הטרדה מינית והתנכלות טופלה התלונה באופן מידי על ידי גב' לרר והועברה להמשך טיפול בנציבות. הנציבות טיפלה בתלונה במישור המשמעת, הגישה קובלנה משמעתית נגד הנתבע 2 והמדינה אף ערערה על קולת העונש. המדינה פעלה בהתאם לאמצעים שעמדו לרשותה בעת ביצוע הפרדה בין התובעת לנתבע 2 בשל התפקידים שמילאו בחטיבה ושמרה על שכרה, מעמדה וזכויותיה עד חזרתה לעבודה בחטיבה. ההחלטה להוציא את התובעת לחופשה בתשלום התקבלה בהתאם לבקשתה ולאחר קבלת הסכמת באי כוחה וגם כשסירבה לחזור



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

לחטיבה בחודש 4/2018 לאחר השעיית הנתבע 2 המשיכה המדינה לשלם את מלוא שכרה ולשמור על זכויותיה. טענות התובעת נטענות בשיהוי ניכר ובחוסר תום לב. המדינה לא ידעה על טענות התובעת להתנכלות במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) אלא רק בסיומה ופעלה להפסיקה ולכן אין לחייבה בפיצוי בגין מעשים שנעשו לפני שנודע לה עליהם. התנהלות הנתבע 2 ביום 19.6.2017 לא הייתה על דעת המדינה או בידיעתה ולאחר שנודע שהנתבע 2 הורה לתובעת לפנות את חדרה הובהר לו שאינו יכול לעשות כן והיא נשארה בחדרה. התובעת הסכימה לחזור לעבוד כסגנית מנהל בחטיבה ויצרה קשר עם ממלאת המקום. כשחזרה לעבודה השתדלה ממלאת המקום לאפשר לה להתמודד עם הסיטואציה לפי הקצב שלה ברגישות ובסבלנות ונענתה לכל בקשותיה למרות שאיחרה לעבודה, נעדרה ממנה, פנתה לאחת המורות באופן פוגעני מכוח תפקידה כאחראית משמעת ויצרה אווירה קשה בחטיבה. הגדרת תחומי אחריותה כסגנית מנהל מסורה לממלאת המקום לפי צרכי החטיבה ואין לה זכות מוקנית לתפקיד מסוים. לא הייתה התנכלות ומדובר בתקופה קצרה שאינה עולה על ההגדרה של התנכלות תעסוקתית הדורשת התנהגות חוזרת ונשנית. הנתבע 2 לא ניהל את החטיבה מאחורי הקלעים לפי הבדיקה שערך המפקח.

התובעת הייתה זו שביקשה לא להגיע לעבודה ביום הראשון ללימודים והייתה זו ששאלה אם היא חייבת להגיע לאסיפת ההורים ונמסר לה שאינה חייבת להגיע כי אינה מחנכת. היא ידעה על מועד הביקור של מנהל המחוז ונטלה חלק בהכנתו. כמו כן, הצבתה בשער האחורי נעשתה בהתאם לתורנות של צוות הניהול. אשר למקרה של יציאת מורים מקבוצת הוואטסאפ נטען כי עם כל הקושי שבדבר אין למדינה שליטה על התנהגות צוות המורים ואינה יכולה למנוע הבעת דעה. היא אינה מתנערת מאחריות אולם יש להבין את המורכבות של הנושא. כשהתובעת הגישה את אישור הרופא התעסוקתי במהלך שנה"ל התשע"ט (2018/19) כל המשרות היו מאוישות ולכן לא ניתן היה להעביר אותה למקום אחר והיא קיבלה את מלוא זכויותיה. בשנה"ל התש"ף (2019/20) הוצע לה לחזור לתפקיד סגנית מנהל בחטיבה אולם היא סירבה ובשנה"ל התשע"פ הוצע לה תפקיד של ריכוז תקשוב שמזכה בתוספת שכר אולם סירבה גם הפעם. אשר להעלאת נושא התלונה בוועדת המכרזים נטען כי הדבר נעשה כשנתיים לאחר הגשת התלונה וכי במסמך עליו נשאלה נרשם שהמדינה ממתינה להנחיות הנציבות ולא פורט בו מהות העניין ומפרוטוקול הוועדה עולה כי נושא ההטרדה המינית לא נדון או נחשף בו. המדינה אינה אחראית על התנהלות הנתבע 3 מכיוון שאינו ממונה מטעמה.

התשתית המשפטית

165. במקרה שלפנינו התובעת תבעה פיצוי הן בגין מעשי המדינה עצמה והן בגין אחריותה למעשי עובדיה, לרבות הנתבע 2. נפרט להלן את התשתית המשפטית לעילות הנתבעות.

אחריות המדינה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית

התנכלות לפי החוק למניעת הטרדה מינית

166. כאמור, סעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית אוסר על התנכלות הקשורה להטרדה מינית או לתלונה או תביעה שהוגשו על הטרדה מינית.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

סעיף 6(א) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כי "הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנויקין [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה".

לכן, התנכלות של מעסיק שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית מהווה עוולה אזרחית גם אם החטרדה המינית מושא התלונה או התביעה לא הוכחו.

167. כלומר, אם יוכח שהמדינה התנכלה בתובעת על רקע הגשת התלונה על הטרדה מינית אין רלוונטיות לקביעתנו שהנתבע 2 לא הטריד אותה מינית וניתן יהיה לחייבה בפיצוי התובעת.

אחריות המדינה בגין אי ביצוע החובות הקבועות בחוק למניעת הטרדה מינית והתקנות

168. סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעסיק את האחריות לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע ביצוע מעשים של הטרדה מינית והתנכלות ולטפל בתלונות בנושאים אלה כחלק מחובתו לספק לעובדיו סביבת עבודה נאותה ושוויונית השומרת על כבודם. וכך קובע הסעיף:
"א) מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;
(2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב החטרדה או ההתנכלות.

(ב) מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שענינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.

(ג) 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.

.....

(ו) לעניין סעיף זה –

"התנכלות" – לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה;

....."

169. מכוח החוק למניעת הטרדה מינית הותקנו תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 שנועדו להסדיר את החובות המוטלות על המעסיק כדי למנוע הטרדה מינית במקום העבודה ואת אופן הטיפול בתלונות בתחום זה (להלן: התקנות).

170. בעניין זמיר³¹² קבע בית הדין הארצי את הדברים הבאים בנוגע לחובות המוטלות על המעסיק מכוח התקנות:

³¹² עניין זמיר.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

"חובתו של המעסיק לפי סעיף 7 לחוק היא לקבוע דרך יעילה להגשת תלונות על הטרדה מינית, לטפל בכל תלונה שמגיעה אליו בתחום זה ולפעול להפסקת ההטרדה המינית ולפעול לתיקונה. הוראות מפורטות ליישום חובות אלה נקבעו בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 (להלן: התקנות). כך ובין היתר מורה תקנה 3 לתקנות כי על מעסיק שחל אצלו הסדר משמעת לקבוע שהטרדה והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות. תקנה 4 לתקנות מוסיפה ומחייבת את המעסיק למנות אחראי מטעמו שתפקידיו יהיו לקבל תלונות בנושאי הטרדה מינית, לברר אותן, לתת למעסיק ייעוץ באשר לדרך הטיפול בהן ולייעץ לעובדים שפונים אליו ולתת להם מידע והדרכה. החובות המפורטות בתקנה 6 ובתקנה 7 נסקרו בפרשת עיריית ירושלים כדלקמן:

'בהתאם לתקנות, נדרש האחראי ליידע את המתלונן או המתלוננת באשר לאופן הטיפול בהטרדה מינית או ההתנכלות על פי החוק; האחראי יברר את התלונה, תוך שמיעת הגורמים המעורבים בעניין; על הבירור להתבצע ביעילות וללא דיחוי, תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המעורבים; יש לוודא כי המתלונן או המתלוננת לא ייפגעו במהלך בירור התלונה בענייני עבודה, ולפעול להרחקה בין המתלונן והנילון ככל שניתן וככל שנראה מוצדק בנסיבות העניין.

בתום בירור התלונה על האחראי להגיש סיכום בכתב למעביד על בירור התלונה, בצירוף המלצות מנומקות לחמשך טיפול. לאחר קבלת ההמלצות, על המעביד להחליט ללא דיחוי, על מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, ובכללם קביעת כללי התנהגות ראויים, פתיחה בחליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות במקום העבודה, ועוד' (שם בסעיף 32).

חובה נוספת החלה על מעסיקים שמעסיקים מעל 25 עובדים קבועה בסעיף 7(ב) לחוק. סעיף זה מחייב את המעסיק לפרסם בין העובדים שלו תקנון למניעת הטרדה מינית. בחקשר זה מוסיפה תקנה 2(א) לתקנות כי על המעסיק להביא לידיעת כל עובד שלו וכל ממונה מטעמו את האיסור בדבר הטרדה מינית, להבהיר להם את חובות המעסיק לפי החוק והתקנות, לדרוש מהם להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעתם. תקנה 2(ג) מבהירה כי מעסיק שפרסם תקנון מותאם במקום בולט לעין שבשליטתו יצא חובת יידוע העובדים והממונים כאמור בתקנה 2(א). בתוספת לתקנות מופיע תקנון לדוגמה שמאפשר למעסיקים לאמץ אותו תוך עריכת התאמות".

171. כלומר, חובות המעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות על פיו הן חובות עצמאיות ואין כל רלוונטיות לשאלה אם הוכחה הטרדה מינית או התנכלות³¹³. לכן, אם ייקבע כי המדינה לא מילאה את החובות המוטלות עליה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות ניתן יהיה לחייבה בפיצוי התובעת.

אחריות המדינה (המעסיק) למעשה הזולת

172. סעיף 7(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כך:

מעסיק שלא מילא אחר 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 הזדמנויות בעבודה, שעשה עובד, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובד או, במסגרת יחסי עבודה".

³¹³ ע"ע (ארצי) 51504-01-14 אלמונית - פלוני, (8.9.2015); ע"ע (ארצי) 1567/04 עיריית ירושלים - פלונית א', (3.7.2006) (להלן: עניין עיריית ירושלים).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

כלומר, מכוח סעיף 7(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית מוטלת אחריות על המעסיק לעוולות אזרחיות שבוצעו ע"י עובד או ממונה מטעמו לפי סעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית או סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בהתקיים תנאים מסוימים.
נזכיר כי סעיף 6(א) לחוק למניעת הטרדה מינית מתייחס להטרדה מינית ולהתנכלות על רקע תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית.

עוד נזכיר את הוראות סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ואלו הן:
"(א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעסיק או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:
(1) הטרדה מינית של העובד או דורש העבודה שנעשתה בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;
ב) חוק זה, "הטרדה מינית" - כמשמעה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1988 (להלן - חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלעניין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-(4) לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;
(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;
(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.
**(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-(3) יחולו הוראות סעיף 6(ב).
(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לעניין מעסיק ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור".**

בהקשר זה נציין כי הצדדים נחלקו בשאלה אם התביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התיישנה והתובעת אף הודיעה בדיון המוקדם שאינה תובעת סעד מכוח חוק זה³¹⁴. כאמור, אנו סבורים כי סעיף 6' מתייחס רק להעברת נטל ההוכחה על כתפי המעסיק. עם זאת, נבהיר כי נוכח קביעתנו שלא הוכחה הטרדה מינית אלא רק התנכלות על רקע התלונה מחודש מאי 2017, הרי שאף לגישת הצדדים התביעה לא התיישנה מכיוון שהוגשה בחודש 2/2020. כלומר, לפני שחלפו שלוש שנים ממועד תלונת התובעת.

173. בעניין עיריית ירושלים³¹⁵ דן בית הדין הארצי באחריות המוטלת על מעסיק מכוח החוק למניעת הטרדה מינית למעשה של עובד או ממונה מטעמו וקבע כי "סעיף 7 לחוק מטיל אחריות על מעבידים בשל הטרדה מינית שביצעו עובדיהם או ממונים מטעמם, במסגרת יחסי עבודה. בסיס אחריות זו עומדת ההנחה, לפיה המעביד הינו בעל חובות אמון כלפי עובדיו וחובה לדאוג לרווחתם, ולספק להם סביבת עבודה חפה ממעשים של הטרדה מינית".

עוד נקבע כי תביעה נגד המעסיק לפיצוי בשל אירוע הטרדה מינית תיבחן לפי אחריותו הקבועה בסעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית וכי בחינת מעשיו ומילוי חובותיו ייבחנו רק לאחר שייקבע כי אירע מעשה של הטרדה מינית, ובלשונו של בית הדין הארצי:
"אחריות מעביד בגין הטרדה מינית שביצע עובד או ממונה תוטל, אם כן, במקום בו לא מילא את חובותיו הקבועות על פי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח – 1998 (להלן: התקנות).

³¹⁴ דברי ב"כ התובעת: עמ' 6 לפרוטוקול ש' 9 - 13, 28.
³¹⁵ עניין עיריית ירושלים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

התקנות כוללות בתוספת להן תקנון לדוגמא, המאפשר למעבידים לאמצו, בהתאמות הנדרשות. התקנון לדוגמא כולל הגדרות של מושג הטרדה המינית וההתנכלות, מפרט את מדיניות המעביד ואת מסגרת אחריותו, את הנוהל לקבלת מידע על חזין. בתקנון מפורט האחראי מטעם המעביד לטיפול בנושא הטרדה המינית, ועל אופן הגשת התלונה, ככל שתידרש. יצויין, כי תביעה מכח החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה יכולה להיות מוגשת כנגד המטריד, על עצם מעשה הטרדה, וכנגד המעביד, כמי שנושא באחריות בהתאם לסעיף 7 לחוק, למנוע ולטפל במעשים של הטרדה מינית.

במקרה שבפנינו תבעו המשיבות פיצוי בהתאם לסעיפים 6 ו-7 לחוק. תביעתן של המשיבות נסובה כנגד מעבידתן, היא עיריית ירושלים, ולא כנגד הממונה - המטריד, אשר כאמור, נפטר עובר להגשת תביעתן. אשר על כן, בחינתו והוכחתו של מעשה "ההטרדה המינית" בבית הדין האזורי נעשה לצורך הוכחת זכאותן של המשיבות לפיצוי מאת מעבידתן, בהתאם לאחריות המוטלת עליה לפי סעיף 7 לחוק. נכון הדבר גם באשר להוכחת מעשי "ההתנכלות", כמשמעה בחוק. ודוק, רק משהוכחה "הטרדה מינית", או אז נזקק בית הדין לדון בשאלת אחריות מעביד בגין הטרדה המינית של עובד או ממונה מטעמו".

כלומר, רק במקרים שבהם הוכחה הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובד או ממונה מטעם המעסיק, תוטל על מעסיק אחריות לעוולות אלה אם לא קיים את החובות הקבועות בחוק למניעת הטרדה מינית.

174. בעניין **אוניברסיטת חיפה**³¹⁶ נדונה אחריות המעסיק מכוח סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית ונקבע כי לבית הדין יש סמכות לערוך ביקורת שיפוטית על הטיפול בתלונה והחלטת הממונה בדומה לדיון בערעור מנהלי ולבחון את שיקול הדעת שהופעל בנסיבות המקרה.

עוד נקבע כי נקודת המוצא היא שהמעסיק לא יחויב בגין מעשה של הטרדה מינית אם מילא את החובות המוטלות עליו מכוח החוק, כשהנטל להוכיח זאת מוטל עליו³¹⁷.

175. מכאן, שניתן להחיל על מעסיק אחריות למעשה הזולת, קרי עובדו או ממונה מטעמו, רק מקום שבו נקבע כי העובד או הממונה ביצעו מעשה של הטרדה מינית או התנכלות. כמו כן, מעסיק יכול להגן על עצמו מפני הטלת אחריות למעשי עובדו או ממונה מטעמו אם יוכיח כי הקפיד על מילוי הוראות החוק והתקנות.

אחריות המדינה בגין התנכלות שאינה כתוצאה מהטרדה מינית או מהגשת התלונה

176. כאמור, התנכלות או התעמרות במקום העבודה הוכרו כמזכות בפיצוי בשל החובה של המעסיק לקיים את חוזה העבודה בתום לב ובהגינות.

177. בהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשפ"ב-2022, הוגדרה "התעמרות בעבודה", כך: **"התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה:**
(1) התייחסות מבזה או משפילה או מזיקה כלפי אדם, לרבות באמצעות צעקות, קללות, האשמות שווא, או הפצת שמועות מזיקות;

³¹⁶ ע"ע (ארצי) 40699-02-21 פלוני - אוניברסיטת חיפה, (5.7.2022) (להלן: עניין אוניברסיטת חיפה).
³¹⁷ עניין אוניברסיטת חיפה; עניין זמיר; ע"ע (ארצי) 41516-01-22 פלונית - פלוני, (19.3.2024) (להלן: עניין פלונית 2022).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

(2) שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעות הצבת דרישות בלתי סבירות או יצירת תנאים בלתי סבירים לביצועו, שאינם נחוצים לביצוע התפקיד ואינם מטעמים ענייניים, כגון היטפלות קנטרנית למעשיו, הצגת דרישות או שינוי באופן שלא ניתן להתמודד עמן, שליטה הדוקה באופן בלתי סביר על פעילותו במסגרת עבודה או הצרה, בפועל או בכוח, של סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר מתפקידו, מטעמים בלתי ענייניים וכשביצוע העבודה אינו מחייב זאת;

.....

(4) הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואימים;

178. בעניין מלק³¹⁸ קבע בית הדין הארצי בנוגע להתנכלות בעבודה כך:

"שקיימת תופעה של התנכלות בעבודה, או בשמה האחר 'התעמרות במסגרת העבודה', כלשון הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה - 2015 [נוראו בעניין זה גם שולמית אלמוג, 'התנכלות תעסוקתית' (mobbing), עבודה חברה ומשפט יא' (התשס"ו) 223]. אכן, עלולים גם להיות מקרים כמתואר על ידי המערער בסיכומיו, דהיינו שעובד יסובל מהתנכלות במקום העבודה, עת יחברו נגדו עובדים רבים במקום העבודה, ויביאו לבידודו התעסוקתי והחברתי. אין ספק, שעת מועלית טענה על התנכלות, על בית הדין להביא בחשבון את קשיי ההוכחה של טענה זו, נוכח שיתוף הפעולה בין העובדים המתנכלים לאותו עובד וחששם של עובדים אחרים לצאת בפומבי להגנתו של אותו עובד. מנגד, עשויים להיות מקרים שבהם עובד יעלה טענת התנכלות ללא שיש לטענה זו בסיס עובדתי, בין עקב תחושותיו הסובייקטיביות כי הוא סובל מהתנכלות ובין עקב ניסיון להשיג מטרה אחרת, כגון הגנה בפני פיטורים. 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 לפנייה".

179. ההלכה היא כי "אף שלמעסיק נתונה הפרוגטיבה הניהולית לנחל את עסקו כראות עיניו ובדרך הטובה ביותר לדעתו, הרי שאין בכך כדי להעניק לו כוחות בלי מוגבלים המשוחררים מביקורת. נקבע, כי על המעסיק מוטלת החובה לדאוג לכבודם של עובדיו. זאת מכוח חוזה העבודה בין הצדדים, ומהחובה לבצעו בתום לב; מכוח הזכויות שנקבעו בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו; ומתקנת הציבור. כך על המעסיק לאפשר לעובדיו את ביצוע עבודתם באווירה רגועה ונטולת התעמרות, וכך אף הפרוגטיבה הניהולית מהווה כוח שיש להפעילו בתום לב, ברצינות ובאיזון, תוך שמירה על החוקים והכללים החלים על הצדדים, וכן תוך בחינת ענייניו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פרוגטיבה ותוך הבטחת זכויותיו"³¹⁹.

180. בעניין חקמון חזר בית הדין הארצי על החובה המוטלת על המעסיק לספק לעובד סביבת עבודה ראויה ומכבדת ופירט התנהגויות העלולות להוות התעמרות בעבודה. עם זאת, נקבע שלא כל התנהגות של המעסיק שגורמת לתחושה לא נוחה אצל העובד מהווה התעמרות. וכך נאמר:

בהתאם קבע גם בית דין זה כי 'כל עובד זכאי לסביבת עבודה ראויה ומכבדת, שהחלטות בה מתקבלות באופן ענייני, ושאינן בה פגיעה בכבוד האדם שלו על היבטיו השונים' (ע"ע (ארצי) 51279-03-19 שלום בן חמו - עיריית בת ים (10.9.21); להלן: עניין בן חמו), כך שפעולה בניגוד לכך- וכדוגמה באמצעות מידור לא ענייני, זלזול והקטנה של יכולות מקצועיות, הפעלת-יתר של סמכויות ניהוליות, ניכור המגיע כדי השפלה, או נידוי חברתי (גם אם מרומז) - עשויה ליצור סביבת עבודה עוינת שתוכר כהתעמרות וכחפרה

³¹⁸ ע"ע (ארצי) 12029-11-13 מלק - מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני, (24.11.2016).

³¹⁹ ע"ע (ארצי) 281/07 רשות הדואר - קלפנר, (9.4.2008); בשי"א (ארצי) 205/07 אוניברסיטת תל אביב - אלישע, (27.2.2008); דב"ע (ארצי) נ/293 - 3 פלונית - חברה אלמונית בע"מ ואח', (14.10.1997); ע"ע (ארצי) 29915-11-22 חכמון - סוגו - הלבשה והנעלה בע"מ, (12.10.2023) (להלן: עניין חכמון).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

של חוזה העבודה (ע"ע (ארצי) 54435-12-19 ד"ר ליאנה בני עדני - עיריית תל אביב יפו (4.8.21); להלן: עניין עדני). אין מדובר ברשימה סגורה שכן קשת ההתנהגויות שעשויה להיחשב כהתעמרות בעבודה היא רחבה ומגוונת, כאשר הודגש כי אין להסתפק... בבחינתה העצמאית של כל טענה בנפרד, שכן יש חשיבות גם למכלול הדברים והצטברותם. כיוון שהתעמרות יכולה להתרחש גם כאשר מעסיק או ממונה מטעמו פועלים במסגרת גרי סמכותם - בחינה של כל טענה במנותק מהחקשר הכולל עשויה להוביל לחסבר ענייני לכל טענה שהוא לכאורה משכנע, וייתכן שבכך תוחמץ התעמרות שבאה לידי ביטוי בתמונה בשלמותה' (עניין בן חמו).

מצדו השני של המטבע, הובהר גם כי לא ניתן להסתפק בטענות 'אווירה' כוללניות' (שם), וכי לא כל התנהלות מצד המעסיק הגורמת הלכה למעשה לעגמת נפש לעובד מהווה התעמרות בעבודה, שהרי יחסי עבודה כרוכים מטבע הדברים גם בהחלטות שאינן פופולאריות ומחייבות בין היתר הערות על תפקוד העובד, הערכה שאינה תמיד חיובית, בחירה של איש המקצוע המתאים ביותר לכל משימה...'. משכך לא די... בעצם התחושה הסובייקטיבית של פגיעה, כנה ככל שתהא, ועדיין נדרש שההתנהגות שנטען כי מהווה התעמרות תהא כזו גם במבחן אובייקטיבי' (עניין עדני)".

עוד הודגש כי בעת בחינת טענה של התעמרות יש להתחשב בכך שלא מדובר ברשימה סגורה אלא בהתנהגות החוזרת על עצמה או מספר אירועים נפרדים; שיש לבחון את טענות העובד כמכלול ולא במנותק; שלא כל עגמת נפש שנגרמת לעובד כתוצאה מיחסים עכורים בינו למעסיק או לחבריו לעבודה, תחשב כהתעמרות.

181. נוכח הקושי הכרוך בהוכחת התנכלות והתעמרות בעבודה, נקבע מבחן משולב שלפיו הפגיעה תיבחן מבחינה סובייקטיבית ובמקביל ייבחן אם ההתנהלות נתפסת כהתנכלות והתעמרות גם מבחינה אובייקטיבית. בעניין חקמון נקבע כי הקריטריונים לבחינה האובייקטיבית עדיין לא התגבשו ויש להניח שהם יתבססו על אמות מידה של מידתיות, סבירות וענייניות.

182. בית הדין הארצי קבע בעניין פלונית³²⁰ שאין די בקביעה שהעובד חווה התנכלות במסגרת העבודה כדי לחייב את המעסיק בפיצוי ויש לבחון מספר שיקולים, לרבות התנהלות המעסיק. ובלשונו של בית הדין הארצי:

"במצב הדברים היום, בהעדר חסדר חקיקתי כולל, אין לשלול מקרים בהם התנכלות של עובד או ממונה מטעם המעסיק תביא להטלת אחריות על המעסיק, כשם שאין לשלול מצבים בהם התנכלות לא תצדיק הטלת אחריות כזו. זאת, על פי מכלול שיקולים לרבות התנהלות המעסיק בהתייחס להתנכלות (כגון, ומבלי למצות, אילו אמצעים נקט המעסיק למניעתה או למניעת הישנותה מעת שנודע לו עליה ומידת הנמרצות בה טיפל בתלונה), ויש להכריע בכל מקרה על פי נסיבותיו".

באותו מקרה התקבל ערעור המדינה ובוטל חיובה בתשלום פיצוי לעובדת לאחר שנקבע כי המדינה קיימה את המוטל עליה בנוגע לטיפול בתלונתה.

הכרעה

183. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי המדינה פעלה כדי להבטיח סביבת עבודה נאותה בחטיבה. עם זאת, מצאנו כי נפלו פגמים בהתנהלותו של

³²⁰ ע"ע (עבודה ארצי) 12069-06-20 פלונית - מדינת ישראל (25.03.2021).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

מפקח המשרד לאחר שהתובעת התלוננה על הטרדה מינית ובמקרים מסוימים אף בהתנהלותה של ממלאת המקום, כפי שיפורט להלן.

הפגמים בהתנהלות משרד החינוך לאחר תלונת התובעת למפקח המשרד בסוף שנה"ל התשע"ז

184. תחילה נציין כי התובעת לא התלוננה בפני גורמי הפיקוח במשרד החינוך על הטרדה מינית והתנכלות במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) סמוך למועד התרחשותן. לגורמי הפיקוח נודע לראשונה על תלונת התובעת להטרדה מינית רק בחודש מאי 2017, כשהנתבע 3 דיווח עליה למפקח המשרד לאחר שהתובעת שוחחה עימו ביום 7.5.2017, כפי שיפורט בסעיף 244 שלהלן.

185. ביום 17.5.2017 נפגשה התובעת עם מפקח המשרד וכשניסטה לספר לו על ההטרדה המינית הוא ביקש שתפנה לממונה המחוזית אולם היא התעקשה לספר לו עליה³²¹. לאחר ששמע את תלונתה הציע לה מפקח המשרד תפקיד של הדרכה³²². אין מחלוקת שלאחר הפגישה עם התובעת לא דיווח מפקח המשרד על התלונה לממונה המחוזית, על אף שזו הייתה חובתו בתור ממונה על התובעת. יצוין כי מפקח המשרד לא העיד לפנינו ולכן טענת המדינה שהמתין להחלטת התובעת אם ברצונה לפנות לממונה המחוזית, לא הוכחה. בכל מקרה אף אם מפקח המשרד סבר שהתובעת תפנה בעצמה לממונה המחוזית היה עליו לבדוק אם עשתה כן ואם מצא שלא פנתה לממונה המחוזית³²³, היה עליו לדווח בעצמו על תלונתה.

לעניין זה נזכיר את תקנה 6(ט) לתקנות הקובעת כי "נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור האחראי".

בנסיבות אלה משלא נטען (ובוודאי שלא הוכח) שמפקח המשרד פעל בהתאם לחובה המוטלת עליו בהתאם לתקנה 6(ט) לתקנות ודיווח על תלונת התובעת לממונה המחוזית, נפל פגם בהתנהלותו.

186. כמו כן, הנתבע 2 העיד, שלאחר הפגישה עם התובעת, עדכן אותו מפקח המשרד על תוכן השיחה ועל תלונתה שהטריד אותה מינית³²⁴. כאמור, משרד החינוך לא העיד את מפקח המשרד ולכן עדותו של הנתבע 2 לא נסתרה.

פנייתו של מפקח המשרד לנתבע 2 ועדכונו על תלונת התובעת ולתוכנה מהווה התנהלות פסולה שהיה בה כדי לשבש את בירור התלונה ואת הליכי החקירה.

187. בנסיבות אלה מצאנו כי נפלו פגמים בהתנהלות משרד החינוך לאחר שהתובעת התלוננה בעל פה על הטרדתה המינית, מכיוון שמפקח המשרד לא דיווח לממונה המחוזית על התלונה למרות החובה המוטלת עליו ומכיוון שדיווח עליה לנתבע 2 בניגוד לדין.

³²¹ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת – עמ' 100 לפרוטוקול ש' 11 – 13, ש' 11 – 13 (עמ' 465).
³²² סעיפים 67 ו-69 לתצהיר התובעת.
³²³ עדות התובעת: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 23 – 31.
³²⁴ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת – עמ' 211 ש' 1 – 3 (עמ' 576); עדות הנתבע 2: עמ' 59 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 34 – 37, עמ' 60 ש' 8 – 9.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

לא נפלו פגמים בהתנהלות משרד החינוך בשנה"ל התשע"ז לאחר תלונת התובעת

188. **ביום 19.6.2017** שלחה התובעת, באמצעות בא כוחה, מכתב למנהל המחוז שבו פורטה תלונתה להטרדה מינית ולהתנכלות. מיד עם קבלת המכתב החל משרד החינוך לטפל בתלונה. התלונה הועברה באותו היום לממונה המחוזית שהפנתה אותה לגבי לרר בשל ניגוד עניינים. התובעת זומנה לפגישה עם גבי לרר שנערכה למחרת, **ביום 20.6.2017**. כמו כן, מיד לאחר שגבי לרר סיימה לגבות את התלונה היא העבירה אותה לטיפול הנציבות והתובעת קיבלה עדכון על כך³²⁵.
- כלומר, מיד עם הגשת התלונה למנהל המחוז החל משרד החינוך לטפל בה באופן מיידי בהתאם לחובתו מכוח תקנה 6(ד) לתקנות.
189. כמו כן, התובעת זכתה לליווי ותמיכה צמודים של הנציבות בזמן בירור התלונה, במהלך ההליך המשמעותי ולאחר סיומו. הנציבות עדכנה אותה במצב ההליכים המשמעותיים מעת לעת, נתנה מענה הולם לפנייתיה ואף פנתה למשרד החינוך מספר פעמים בבקשה לבחון את תלונותיה³²⁶.
- כמו כן, **ביום 13.9.2018** פנתה הנציבות למשרד החינוך בשל ההתנהלות בקבוצת הוואטסאפ מיום 4.9.2018 וביום **22.7.2019** פנתה בשל שאלה שהופנתה לתובעת בנוגע להליך המשמעותי על ידי חבר ועדת בוחנים במהלך מכרז לתפקיד ניהולי. כלומר, הנציבות פעלה בהתאם לחובות המוטלות עליה בהתאם לתקנה 6(ו) לתקנות.
190. נוסף כי לאחר שנודע למשרד החינוך שהנתבע 2 הורה לתובעת לפנות את חדרה, הוא התערב ומנע זאת. **ביום 22.6.2017** או **ביום 23.6.2017** הודיע מפקח המשרד לנתבע 2 שמנהל המחוז הורה שלא לפנות את התובעת מחדרה³²⁷, ופינוי החדר נעצר. כלומר, משרד החינוך פעל כדין ומנע את פינויה של התובעת מחדרה.
191. זאת ועוד. מיד לאחר שהתובעת פנתה, באמצעות בא כוחה, לנציבות בבקשה דחופה לקבל החלטה בתלונתה וציינה שלא שובצה בחטיבה ולכן אינה יודעת כיצד לפעול בתחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18)³²⁸, נשלחה אליה מערכת שעות. כלומר, המדינה פעלה כדי שהתובעת תקבל את מערכת השעות מיד עם פנייתה בנושא.
- בהקשר זה נציין כי לא נעלמה מעינינו טענת התובעת שנפל פגם בכך שקיבלה את המערכת לשנה"ל התשע"ח (2017/18) יומיים לפני תחילת השנה ובכך ששובצה ללמד רק יומיים בשבוע בכיתות חינוך מיוחד מבלי שיש לה הכשרה מקצועית לכך ולא שובצה לחינוך כיתה, לשיבות הנהלה ולישיבות הצוותים המקצועיים³²⁹. אלא שלא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בנושא, מכיוון שהתובעת לא העלתה טענות בנושא בפני הגורמים הרלוונטיים ב"זמן אמת".
- נזכיר, כי **ביום 3.9.2017** ביקשה התובעת להישאר בביתה בשנה"ל התשע"ח (2017/18) עד לסיום הבירור המשמעותי שנפתח נגד הנתבע 2. עם זאת, לא העלתה באותו מועד כל טענה בנוגע

³²⁵ עדות התובעת: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 32 – 34; נספחים 11 ו-12 לתצהיר התובעת; נספחים ב'1 ו-ב'2 לתצהיר המפקח.
³²⁶ נספחים 25 ו-31 לתצהיר התובעת.
³²⁷ סעיף 76 לתצהיר התובעת; נספח 36 לתצהיר התובעת: עמ' 5 ש' 17 - 20 (עמ' 337).
³²⁸ נספח 15 לתצהיר התובעת.
³²⁹ סעיף 90 לתצהיר התובעת; עדות התובעת – עמ' 12 לפרוטוקול ש' 20 - 22.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

למערכת שקיבלה. מכאן, שמשרד החינוך לא ידע על טענות התובעת בנוגע למערכת השעות ולכן לא יכול היה לטפל בנושא.

נציין כי העובדה שהתובעת העלתה טענה זו בפני החוקר בנציבות והנתבע 2 אף נחקר בעניין זה על ידי הנציבות, אינה מצביעה על כך שהמידע הועבר למשרד החינוך ב"זמן אמת".

אי לכך, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בנוגע למערכת השעות של שנה"ל התשע"ח (2017/18).

ההפרדה בין התובעת לנתבע 2

192. בשנה"ל התשע"ח (2017/18) דאג משרד החינוך להפרדה מוחלטת בין התובעת לנתבע 2 ונתן אישור חריג להשמת התובעת ב"מצבת מעבר" המזכה אותה בשכר מלא ובשמירה על כל זכויותיה ותנאי עבודתה ללא ביצוע עבודה בפועל. האישור ניתן גם לאחר שהנתבע 2 הושעה ועד סיום שנה"ל בשל סירוב התובעת לחזור לחטיבה. מהלך זה קיבל את הסכמת ב"כ התובעת ולא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך, ונסביר.

192.1. מנהל נבחר לניהול בית ספר במסגרת מכרז לבית הספר הספציפי וסגן מנהל נבחר בהליך בחירה פנימי (הליך מעין מכרזי) בבית הספר שבו הוא מכהן. בנסיבות אלה, משהתובעת (המתלוננת) הייתה סגנית מנהל והנתבע 2 (הנילוו) היה מנהל החטיבה לא ניתן היה לבצע הפרדה ביניהם בתוך החטיבה. כמו כן, לא ניתן היה להעביר אחד מהם לבית ספר אחר עם תפקידו הניהולי בשל דרך איושו (מכרז או הליך בחירה פנימי)³³⁰.

192.2. כמו כן, הקובלנה המשמעתית נגד הנתבע 2 הוגשה רק ביום 31.8.2017 לאחר סיום חקירת הנציבות ולכן בתחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18) לא ניתן היה להשעותו מתפקידו לפי סעיף 47 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. אי לכך, משרד החינוך ניסה להגיע עם הנתבע 2 להסכמה שישאר בביתו עד לסיום הבירור המשמעותי, אולם הוא סירב³³¹.

192.3. נוסף, כי התובעת ביקשה מיוזמתה להישאר בביתה עד לסיום הבירור המשמעותי נגד הנתבע 2 ולאחר שמשרד החינוך קיבל את בקשתה והסכים לשלם את מלוא זכויותיה ולשמור על מעמדה, ניתנה אף הסכמת בא כוחה למהלך.

א. ביום 3.9.2017 כתבה גבי לרר לעו"ד איצקוביץ, מנהלת אגף בכיר (משמעת וטוהר מידות) במשרד החינוך (להלן: עו"ד איצקוביץ), שהתובעת פנתה מיוזמתה, לאחר שהנתבע 2 סירב לצאת לחופשה ללא תשלום, וביקשה לצאת לחופשה בתשלום. גבי לרר ביקשה לדעת כיצד לטפל בפנייה וציטטה את הבקשה. וכך כתבה התובעת³³²:

³³⁰ סעיף 29 לתצהיר המפקח.

³³¹ סעיף 30 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 34 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 29 - 39.

³³² נספח ג' לתצהיר המפקח, עמוד ראשון ושני (עמ' 29 ו-30).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

"בשיחתנו שטחתי בפניך את מצבי הקשה, את הנוק שנגרם לי, את הקשיים העצומים והיומיומיים עמם אני נאלצת להתמודד בעל כורחי נוכח ההטרדה שחוויתי על ידי XXX, מנהל בית הספר. לאור ההטרדה המינית שחוויתי והאירועים האחרונים שמבוצעים על ידי המנהל אני ממוטטת נפשית, שבר כלי. עצם המחשבה להיות איתו באותו המקום גורמת לי לחרדות ולבכי. אנא ממך סייעי לי במצב הקשה אליו נקלעתי. אני מבקשת בכל לשון של בקשה שיתאפשר לי להישאר בביתי עד שימוצה הדין עם המנהל או שיסתיים ההליך נגדו ובזמן זה שאקבל את השכר המגיע לי, שיישמרו זכויותי ומעמדי במערכת. שנת הלימודים מתחילה עכשיו ואני לא יודעת מה לעשות.....".

כלומר, התובעת פנתה מיוזמתה למשרד החינוך וביקשה להישאר בביתה עד לסיום הבירור המשמעותי.

ב. משרד החינוך שקל את בקשת התובעת והחליט להיעתר לה. לאחר קבלת אישור מהגורמים המוסמכים הודיע משרד החינוך שישלם לתובעת שכר על חשבון "מצבת מעבר" החל מיום 1.9.2017 וישמור על זכויותיה, לרבות מעמדה כסגנית מנהל. כלומר, התובעת קיבלה אישור חריג שניתן במשורה³³³.

ג. ביום 14.9.2017 עדכן סגן מנהל המחוז את עו"ד איצקוביץ ששוחח עם ב"כ התובעת, הודיע לו שבקשתה התקבלה והוא נתן את הסכמתו למהלך וביקש שיעדכן אותו בהתפתחויות ההליך המשמעותי לאחר חופשת חג הסוכות³³⁴.

ד. בהקשר זה נציין כי לא נעלמה מעינינו עדות התובעת שהיא נאלצה לבקש להישאר בביתה מכיוון שמשרד החינוך לא פעל להפריד בינה לנתבע 2, אלא שלא מצאנו שיש בה ממש. טענת התובעת שמדובר ב"אילוץ" לא נטענה בזמן אמת בפני משרד החינוך. כמו כן, לא נטען (ובוודאי שלא הוכח!) שב"כ התובעת העלה טענה זו בפני מנהל המחוז בעת מתן הסכמתו למהלך.

אי לכך, משמשרד החינוך נעתר לבקשת התובעת להישאר בביתה, שילם את מלוא שכרה ושמר על תנאי העסקתה ומעמדה בשנה"ל התשע"ח (2017/18) אין מקום לקבל את טענותיה בנוגע לאופן הפרדה בינה לנתבע 2, במיוחד מקום בו מדובר בבקשה שהועלתה מיוזמתה והמהלך אף קיבל את הסכמת בא כוחה.

מכאן, שהוכח כי התובעת ביקשה לצאת לחופשה בתשלום מלא ומשרד החינוך נעתר באופן חריג לבקשתה בשל החובה המוטלת עליו להפריד בין התובעת לנתבע 2 במהלך בירור תלונתה בהתאם לתקנה 6(ו) לתקנות.

בנסיבות אלה, שוכנענו שהדרך היחידה להפריד בין התובעת לנתבע 2 עד למועד השעייתו במהלך שנה"ל התשע"ח (2017/18) בהתחשב בתפקידיהם הניהוליים ובאופן הבחירה לתפקידים אלה ולאחר סירוב הנתבע 2 לעזוב את החטיבה, הייתה באמצעות היעדרות לבקשת התובעת לצאת לחופשה בתשלום מלא תוך שמירה על זכויותיה ותפקידה כסגנית מנהל. מדובר באישור חריג

³³³ סעיף 31 לתצהיר המפקח ונספח ד' לתצהירו (עמ' 33).
³³⁴ נספח ג' לתצהיר המפקח, עמוד שלישי (עמ' 31).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

שניתן לתובעת ולאחר שבא כוחה הסכים למהלך ב"זמן אמת". אי לכך, משרד החינוך פעל כדי בעת ביצוע ההפרדה בין התובעת לנתבע³³⁵.

הזמנת התובעת לחזור לחטיבה מיום השעייתו של הנתבע 2

193. ביום 5.3.2018, יום לאחר השעייתו של הנתבע 2, יצר המפקח קשר טלפוני עם התובעת וביקש שתגיע למחרת לפגישה עם הנתבע 3 כדי להסדיר את שובה לעבודה בחטיבה. כלומר, משרד החינוך פעל ללא דיחוי כדי להשיבה לתפקיד סגנית מנהל החטיבה לאחר שהנתבע 2 הושעה.

194. עם זאת, התובעת בחרה שלא הגיעה לפגישה עם הנתבע 3 ובא כוחה ביקש לערוך פגישה מקדימה עם המפקח כדי להבהיר את הדברים ולקבל פירוט על המצב הקיים. משרד החינוך נעתר לבקשה והתובעת ובא כוחה זומנו לפגישה ביום 11.3.2018, אשר נדחתה עקב אילוצי ב"כ התובעת³³⁶.

195. בסופו של יום, הפגישה נערכה רק ביום 15.5.2018 ובמהלכה ביקשה התובעת תפקיד של פיקוח או סגנות בבית ספר אחר. בקשותיה נדחו מסיבות ענייניות (תפקיד פיקוח מחייב עמידה במכרז ושנת ניהול ותפקיד סגנית מחייב בחירה בהליך פנימי בבית הספר)³³⁷, אולם נאמר לה כי תיעשה חשיבה נוספת בנושא. ביום 6.8.2018 הודיע משרד החינוך לתובעת כי עליה לחזור לתפקידה בחטיבה או לעבור לבית ספר אחר בתפקיד עובדת הוראה ללא סגנות.

יצוין כי לא מצאנו שנפל פגם במועד מתן התשובה הסופית לתובעת או שמשרד החינוך התמהמה במתכוון עם התשובה כדי לפגוע בה, במיוחד נוכח העובדה שפעל כדי לסייע לה לאחר שנודע על תלונתה ואף נתן אישור מיוחד לתשלום שכר מלא ושמירה על כל זכויותיה למרות שלא עבדה בפועל. נוסף, כי התובעת היא עובדת הוראה ותיקה וכבר בפגישה מיום 15.5.2018 הובהרו לה הסיבות לדחיית בקשותיה לתפקיד פיקוח או סגנות במקום אחר ונאמר לה שהאפשרויות העומדות לפניה הן לשוב לעבודה בחטיבה או לעבור לבית ספר אחר כעובדת הוראה. כלומר, למרות שהיה ידוע לכל הצדדים מהן האפשרויות היחידות העומדות בפני התובעת, ניסה משרד החינוך למצוא חלופות נוספות ומשלא נמצאו משרות הולמות אחרות, הודיע לה על כך בתחילת חודש אוגוסט 2018.

196. בנסיבות אלה, שוכנענו כי משרד החינוך פעל באופן ראוי בעניינה של התובעת, לא כפה עליה לחזור לחטיבה בשנה"ל התשע"ח (2017/18) וחיפש לה תפקיד אחר כשבכל אותו זמן שילם לה שכר מלא ושמר על תנאי העסקתה ומעמדה כסגנית מנהל.

לא נפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בגין הנכתב בדף הפייסבוק

197. בחודש יוני 2018, לאחר שהנתבע 2 הושעה, נערך "בוקר שורשים" בחטיבה בנוכחות ראש העיר. לאחר האירוע נכתב בדף הפייסבוק "בוקר שורשים" שכבת ז' לסיכום שנת החקר המשפחתי, כמה מרגש, נעים וטעים. כל הכבוד ל...., למנהל בית הספר XXX ולממלאת מקומו XXX....."³³⁸.

³³⁵ השוו: עניין אוניברסיטת חיפה ועניין פלונית 2022.

³³⁶ סעיף 36 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 45 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 17 - 24.

³³⁷ עדות המפקח: עמ' 49 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 12 - 13.

³³⁸ סעיף 99 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

198. גרסת התובעת שראש העיר אמר באותו אירוע שהנתבע 2 נמצא בקשר רציף עם ממלאת המקום, לא הוכחה. מעיון בדף הפייסבוק עולה שרק נכתבה בו תודה לנתבע 2 ולא צוין שהוא בקשר עם עובדי החטיבה בנוגע לאירוע זה, או בכלל. לכן, אין באמור בדף הפייסבוק כדי להוכיח שהנתבע 2 בקשר עם ממלאת המקום.

בהקשר זה נציין כי עבודת החקר המשפחתי נעשתה במהלך שנה"ל התשע"ח (2017/18), שנה שבה ניהל הנתבע 2 את החטיבה עד חודש 3/2018 ולכן טבעי ביותר שידו לו באירוע הסיכום של אותה שנה.

199. נוסף כי ממלאת המקום הצהירה שהנתבע 2 לא היה מעורב בניהול החטיבה לאחר השעייתו ואף חזרה על כך בעדותה לפנינו³³⁹. עדותה לא נסתרה.

200. כמו כן, התובעת לא הוכיחה שפנתה למשרד החינוך וביקשה שיבדוק אם הנתבע 2 היה מעורב באירוע זה ולכן לא ברור אם משרד החינוך ידע על הפרסום בדף הפייסבוק.

201. בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בעניין.

לא נפל פגם בטיפול משרד החינוך לאחר הודעת הוואטסאפ ששלח הנתבע 3 ביום 5.4.2018

202. כאמור, התובעת שהתה בביתה מתחילת שנה"ל התשע"ח (2017/18) ועד להשעיית הנתבע 2 בחודש 3/2018. המפקח ביקש מהתובעת לחזור לתפקידה בחטיבה מיד עם השעייתו של הנתבע 2 ולאחר מכן בסוף חופשת הפסח, קרי - ביום 8.4.2018. ביום 5.4.2018, שלושה ימים לפני סיום חופשת הפסח, כתב הנתבע 3 בקבוצת הוואטסאפ של מורי החטיבה "XXX שלנו יחזור אלינו ובגדול".

כשהדבר נודע למשרד החינוך, העיר המפקח לנתבע 3 על התנהלות זו, כפי שעולה מעדותו שלא נסתרה³⁴⁰. כמו כן, משרד החינוך הבין את הבעייתיות הגלומה בחזרת התובעת לעבודה באותה שנה, ניסה למצוא לה פתרונות תעסוקה אחרים והמשיך לשלם את מלוא שכרה ולשמור על זכויותיה.

בנסיבות אלה, משרד החינוך פעל כדין כשלא התנער מהודעת הוואטסאפ ששלח הנתבע 3, למרות שאינו עובד משרד החינוך, וכשנהג בתובעת ברגישות ולא כפה עליה לחזור לעבודה באותה שנה אלא ניסה למצוא לה פתרונות תעסוקה אחרים.

לא נפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בקליטת התובעת לשנה"ל התשע"ט (2018/19), בטיפול

בתלונותיה ובתשלום ימי המחלה לאחר הגשת האישור התעסוקתי

203. לצורך הבנת המורכבות שהייתה בתקופה שבה חזרה התובעת לעבוד בחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19), נפרט את העובדות הבאות:

האחת, במהלך חודש יולי 2018 כבר נשלחו למורי החטיבה מערכות השעות, הכוללות את חלוקת התפקידים במהלך שנה"ל התשע"ט³⁴¹.

³³⁹ סעיף 16 לתצהיר ממלאת המקום; עדות ממלאת המקום: עמ' 4 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 19 - 30.
³⁴⁰ עדות המפקח: עמ' 46 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 20 - 31, עמ' 47 ש' 23 - 26.
³⁴¹ עדות התובעת: עמ' 12 לפרוטוקול ש' 15 - 26.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

השנייה, ביום 6.8.2018 התבקשה התובעת לחזור לעבוד בתפקיד סגנית מנהל בחטיבה לאחר שמשדד החינוך לא הצליח למצוא לה פתרונות תעסוקתיים אחרים. השלישית, באותה שנה הושהה הנתבע 2 שהיה מנהל אהוב והאווירה בחדר המורים הייתה אווירה של כעס ותסכול. הרביעית, במהלך אותה שנה התבררה תלונת התובעת נגד הנתבע 2 בבית הדין למשמעת והיא יוצגה בכל אותה עת על ידי עורכי דין. על רקע עובדות אלה נפנה לבחון את התנהלות משדד החינוך.

204. משדד החינוך עשה ככל יכולתו כדי להקל על חזרתה של התובעת לחטיבה ולהבטיח את קליטתה באופן מיטבי.

204.1. ביום 20.8.2018 התייחס משדד החינוך לטענות התובעת בנוגע לפגישה שנקבעה לה עם ממלאת המקום בנוכחות הנתבע 3, בנוגע למעורבות הנתבע 2 בנעשה בחטיבה ובנוגע להיותו פעיל בקבוצת וואטסאפ. הובהר לתובעת שהחטיבה היא חלק מבית הספר השש שנתי ולכן מקובל שהקצאת סמכויותיה תעשה בשיתוף עם הנתבע 3 ושתחומי אחריותה וסמכויותיה ייקבעו על ידי ממלאת המקום בהתאם לצרכי החטיבה. עוד הובהר שלא ידוע לגורמי הפיקוח במשדד החינוך על מעורבותו של הנתבע 2 בניהול החטיבה ועל היותו פעיל בקבוצת הוואטסאפ³⁴². כלומר, משדד החינוך התייחס בכובד ראש לטענות התובעת, בחן אותן והשיב לפנייתה.

204.2. כמו כן, בסוף חודש 8/2018 על מנת להבטיח את חזרת התובעת לעבודה באופן מיטבי, נערכה פגישה עם כל מורי החטיבה בנוכחות המפקח, ממלאת המקום, הנתבע 3 ויו"ר ועד ההורים. בפגישה עודכנו המורים על חזרתה של התובעת לחטיבה כסגנית מנהל והובהר להם שעליהם לנהוג בה באופן מכבד ושאסור להם להתייחס או להעלות את נושא תלונתה נגד הנתבע 2³⁴³. כלומר, משדד החינוך פעל כדי להבטיח שמורי החטיבה ינהגו בתובעת באופן מכבד לאחר שתחזור לעבודה בחטיבה.

204.3. נוסף כי עם שובו של הנתבע 3 מחופשה נערכה ביום 29.8.2018 פגישה עם ממלאת המקום והתובעת. בפגישה הוסבר שיש להגדיר מחדש את תחומי אחריותה כסגנית עקב היעדרותה בשנה"ל התשע"ח. עוד הוסבר שמערכות השעות נשלחו למורים וכבר הוגדרו תחומי אחריותם כך שמרבית התפקידים שביצעה בעבר חולקו. לפיכך, נאמר שהגדרת תחומי אחריותה תיעשה בפגישה נפרדת עם ממלאת המקום בתחילת שנה"ל.

³⁴² נספח 21 לתצהיר התובעת; סעיף 16 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁴³ סעיפים 43 ו-47 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 36 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 – 27; סעיף 8 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 52 לתצהיר הנתבע 3.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

בהקשר זה נציין כי ממלאת המקום הסבירה שביקשה שהפגישה הראשונה עם התובעת לקראת חזרתה לחטיבה תיעשה בנוכחות הנתבע 3 מכיוון שידעה שהיא מקבלת ייעוץ משפטי ולכן רצתה לדעת כיצד להתנהל מולה³⁴⁴.

יצוין שלא מצאנו שנפל פגם בכך שהפגישה הראשונה בין התובעת לממלאת המקום נעשתה בנוכחות הנתבע 3 עקב חששה של ממלאת המקום בשל העובדה שהתובעת הייתה מיוצגת. לכך יש להוסיף את העובדה שגם אם הפגישה הייתה מתקיימת ביום 12.8.2018 (מועד פניית התובעת לממלאת המקום), תוצאתה הייתה דומה שכן באותה תקופה כבר נשלחו מערכות השעות למורי החטיבה והוגדרו תחומי אחריותם.

204.4. זאת ועוד. ממלאת המקום והנתבע 3 היו רגישים למצב המורכב והרגיש בחטיבה מצד אחד ולתחושותיה של התובעת מצד שני ולכן הוסכם שלא תגיע לחטיבה ביום הלימודים הראשון. נזכיר כי בהתאם לעדות התובעת מדובר בהחלטה משותפת ולא בהחלטה חד צדדית שנועדה למנוע את הגעתה לחטיבה ביום הראשון ללימודים³⁴⁵. התנהלותם של ממלאת המקום והנתבע 3 מצביעה על התחשבות בתובעת ועל רצונם ל"הקל"י ככל שניתן על חזרתה לעבודה בחטיבה.

204.5. לא זו אף זו. ממלאת המקום והתובעת נפגשו על מנת לסכם את תחומי אחריותה. ממלאת המקום הציגה בפני התובעת את התפקידים שהיו פנויים באותו מועד ויידעה אותה שתקבל גמול חינוך מתחילת השנה למרות שבפועל תשמש כמחנכת כיתה בהמשך השנה לאחר יציאת אחת המורות לחופשת לידה³⁴⁶. התובעת ביקשה לקבל את הגדרת תפקידה בכתב וקיבלה מסמך בנושא ביום 13.9.2018³⁴⁷.

לעניין אי החזרת התובעת לתפקיד מחנכת כיתה נציין כי באותה תקופה אוישו כל המשרות של חינוך כיתות ולא הייתה משרה פנויה. בנסיבות אלה, החליט משרד החינוך לא לפגוע בזכויותיה ולשלם לה גמול חינוך כבר מתחילת השנה³⁴⁸. בכך פעל משרד החינוך באופן ראוי ולא נפל פגם בהתנהלותו.

לעניין הגדרת תחומי אחריות התובעת נציין כי לאחר עיון במסמך הגדרת התפקיד עולה שיועדו לתובעת מספר תחומי אחריות ולא רק תפקיד של אחראית משמעת כטענתה³⁴⁹. בנוסף לתפקיד אחראית משמעת ניתנה לה אחריות על ריכוז הנושא השנתי, על ריכוז ההשתלמויות של הצוות החינוכי, על העצמת החינוך הערכי ועל פיתוח בית ספרי. אין חולק, שלא מדובר בכל תחומי האחריות והתפקידים שהיו לה בתקופת המנהלת הקודמת אולם יש לזכור שלסגנית מנהל אין סמכויות מוקנות, תפקידה אינו אחיד בכל

³⁴⁴ עדות ממלאת המקום: עמ' 6 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023. עמ' 7 ש' 1, עמ' 11-14.

³⁴⁵ עדות התובעת: עמ' 15 לפרוטוקול ש' 1-8.

³⁴⁶ עדות ממלאת המקום: עמ' 6 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023. עמ' 1-4; נספח א' לתצהיר ממלאת המקום; נספח 22 לתצהיר התובעת.

³⁴⁷ נספח 26 לתצהיר התובעת.

³⁴⁸ סעיף 13 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 7 לתצהיר המפקח; נספח 22 לתצהיר התובעת: עמ' 4 ש' 14-20 (עמ' 266).

³⁴⁹ סעיף 108 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

בתי הספר והגדרת תחומי אחריותה נעשית על ידי המנהל לפי שיקול דעתו הבלעדי³⁵⁰ וכן את העובדה שבאותה תקופה כבר חולקו למורי החטיבה תחומי אחריות והם החלו למלא את התפקידים שהוטלו עליהם³⁵¹. נוסף, כי אם ממלאת המקום הייתה מעבירה לתובעת בתחילת שנה"ל תחומי אחריות שכבר חולקו למורים, הדבר היה מוביל להתמרמרות נוספת ולכעס כלפי התובעת ולא תורם במאומה לקליטתה בחטיבה באותה תקופה שהייתה ממילא מורכבת ורגישה עקב השעיית הנתבע 2.

בהקשר זה נציין כי הגדרת התפקיד של התובעת נעשה לאחר שהמפקח וממלאת המקום שוחחו ביניהם על תחומי האחריות שנותרו באותה תקופה ושניתן להעביר אליה³⁵², כך שלא מדובר בהחלטה אישית של ממלאת המקום.

לפיכך, לא מצאנו שממלאת המקום התנכלה לתובעת בעת קביעת תחומי אחריותה והדבר נעשה בשיתוף עם המפקח. כמו כן, אנו סבורים שאי נטילת סמכויות ותחומי אחריות ממורי החטיבה והעברתם לתובעת באותה תקופה רק מנעה הסלמה בהתנהלות המורים כלפי התובעת.

204.6. בנסיבות אלה שוכנענו כי משרד החינוך פעל כדין בתחילת שנה"ל התשע"ט, השתדל להקל על חזרתה של התובעת לחטיבה ולהבטיח את קליטתה באופן מיטבי ולא התנכל אליה בעת קביעת תחומי אחריותה.

205. כמו כן, תלונות התובעת במהלך עבודתה בחטיבה בשנה"ל התשע"ט זכו להתייחסות מצד משרד החינוך.

התובעת התלוננה לפני המפקח על חרם ונידוי חברתי שהיא חווה מצד ממלאת המקום ומורי החטיבה ועל תחושתה שהנתבע 2 עומד מאחורי הקלעים בניהול החטיבה. המפקח בדק את טענותיה והתברר לו שהמורים כואבים את השעייתו של הנתבע 2 ומשתדלים לנהוג בתובעת באופן קורקטי ומכבד. המפקח שוחח עימה והבהיר לה שהנתבע 2 לא מנהל את החטיבה, שממלאת המקום נוהגת בהגינות כלפי כל הצוות ומעוניינת בטובתה ובהצלחתה ושלא נעשה עליה חרם³⁵³.

כלומר, המפקח לא התעלם מתלונות התובעת ומתחושותיה, בחן את טענותיה ושוחח עימה לאחר סיום בדיקתו.

206. זאת ועוד. משרד החינוך פעל כדין לאחר שהתובעת הציגה אישור מרופא תעסוקתי ביום 15.11.2018 שלפיו אינה יכולה להמשיך לעבוד בחטיבה.

הוסבר לתובעת שבשל מועד הוצאת האישור, קרי - חודשיים וחצי לאחר פתיחת שנת הלימודים, לא קיימות משרות פנויות אליהן ניתן להעבירה. עוד הובהר כי אף אם תימצא משרה מתאימה

³⁵⁰ עדות הנתבע 2: עמ' 64 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 22 – 25, עמ' 65 ש' 36 - 39.

³⁵¹ סעיפים 13 - 15 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁵² עדות המפקח: עמ' 36 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 33 עד עמ' 37 ש' 7.

³⁵³ סעיף 48 ו-49 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

בבית ספר אחר המרוחק 30 ק"מ מביתה לא ניתן יהיה לשבצה בתפקיד סגנית מנהל אלא רק בתפקיד עובדת הוראה. בסופו של יום לא נמצאה משרה מתאימה³⁵⁴.

נציין כי התובעת לא טענה (ובוודאי שלא הוכיחה) שבמועד מתן האישור הרפואי היו משרות פנויות בבתי הספר השונים שבמרחק 30 ק"מ ממקום מגוריה ולכן הצהרתו של המפקח שכל התפקידים אוישו באותה תקופה, לא נסתרה.

בנסיבות אלה, משהתברר למשרד החינוך שלא ניתן לשבץ את התובעת במקום עבודה אחר, הוא פעל בהתאם לאישור מהרופא התעסוקתי ושילם לה ימי מחלה עד סיום שנת הלימודים ושמר על תנאי העסקתה ומעמדה כסגנית מנהל עד סיום אותה שנה.

207. בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך לאחר חזרת התובעת לחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19), כשהוגדרו תחומי אחריותה, כשטיפל בתלונותיה על חרם ובידוד מצד ממלאת המקום ומורי החטיבה וכשפעל לפי האישור הרפואי שהציגה.

נפל פגם בהתנהלות ממלאת המקום באירוע של עזיבת קבוצת הוואטסאפ ובטיפול בו

208. כאמור, ביום 4.9.2018 יצא הנתבע 2 מקבוצת הוואטסאפ של צוות החטיבה. לאחר מכן החלה התכתבות בקבוצה והמורים החלו לעזוב אותה אחד אחרי השני. ממלאת המקום נותרה בקבוצה 24 שעות שבמהלכן עזבו אותה מורים רבים ולאחר שנתרו שלושה אנשים נוספים בקבוצה: התובעת, הנתבע 3 ועובד נוסף, עזבה אף היא את הקבוצה³⁵⁵.

נבהיר שמאמירותיה של גב' ש' בקבוצה ("כולנו נצא מחקבוצה... קדימה זה הזמן להראות מהי אחדות וערבות חזדית" ובהמשך "קדימה מורים יקרים... מה שקרה עכשיו הוא נורא... תצביעו ברגליים אנחנו כמה ימים לפני ראש השנה ויום כיפור...") עולה במפורש שעזיבת הקבוצה הייתה אקט של מחאה והבעת סולידריות עם הנתבע 2 לאחר השעייתו עקב תלונת התובעת. נוסף כי ממלאת המקום אישרה עובדה זו בעדותה בבית הדין למשמעת³⁵⁶ והרכזת אישרה זאת בעדותה לפנינו³⁵⁷.

209. עם זאת, ממלאת המקום הצהירה שעזבה את הקבוצה מסיבה פרקטית בלבד ורק לאחר שלא נותרו בה מורים והיא נשארה אחרונה³⁵⁸. בעדותה הסבירה שמטרת הקבוצה הייתה להעביר הודעות למורים ולכן לאחר יציאתם מהקבוצה היא כבר לא הייתה רלוונטית. היא הוסיפה שהעובדה שלא עזבה את הקבוצה בזמן שעזבו המורים האחרים מצביעה על כך שיציאתה מהקבוצה לא הייתה מתוך מחאה³⁵⁹.

210. לא מצאנו סיבה שלא להאמין לממלאת המקום שהסיבה שעזבה את הקבוצה הייתה סיבה פרקטית ולא אקט של מחאה.

³⁵⁴ סעיף 52 לתצהיר המפקח.

³⁵⁵ נספח 23 לתצהיר התובעת.

³⁵⁶ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות ממלאת המקום בבית הדין למשמעת: עמ' 226 ש' 4 (עמ' 591).

³⁵⁷ עדות הרכזת: עמ' 64 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 26 – 30, ש' 37.

³⁵⁸ סעיף 18 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁵⁹ עדות ממלאת המקום: עמ' 16 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 30 עד עמ' 17 ש' 4.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

עם זאת, אנו סבורים שנפל פגם חמור בהתנהלותה של ממלאת המקום במיוחד נוכח התקופה המורכבת והרגישה בחטיבה. במסגרת תפקידה כמנהלת, היה עליה לנסות ולעצור את יציאת המורים מהקבוצה ולגזור בגבי' ש' במיוחד בשים לב לפרק הזמן של כ-24 שעות שחלף בין עזיבת המורה הראשון לעזיבת המורה האחרון. בנוסף, היה עליה להסביר בקבוצה לפני עזיבתה מדוע היא יוצאת ממנה, ולמצער, להתקשר לתובעת לאחר יציאתה מהקבוצה.

נציין כי לא נעלמו מעינינו עדותם של ממלאת המקום ושל המפקח בנוגע להלך הרוח של המורים באותה תקופה שהוביל ליציאה מהקבוצה. ממלאת המקום העידה: "...אני רוצה לתאר לך תיאור מצב - בית חספר שלנו היה מרוסק. מורים חד משמעית, היו סבורים. היה לנו מנחל אמפטי, מכיל, שנתן את נשמתו למורים. הוא היה בקושי שנה. שוד ושבר היה. אני כל הזמן, עיקר עבודתי כרכזת שכבה, שקיבלה את הניהול מהרגע לחרגע, בלי הרבה כלים שהיו לה, ניסיתי להרים את השברים. לשמחתי, בסופו של דבר אני הצלחתי. אבל לחקים את האנשים משבריהם, אני עצמי הייתי נסערת באיך לטפל במצב. ולכן זה היה שיקול הדעת שלי"³⁶⁰ והמפקח העיד: "...היו שמה אנשים שנפגעו על עמקי נשמתם, מכל התחליך הזה... אני לא, אני לא אומר נכון או לא נכון. אנשים נפגעו פה. כולם נפגעו. גם XXX (התובעת - ק.כ.), וגם האנשים פה, שסבבו, שהיו בתוך חדר המורים. אז להגיד לך אם זה בסדר? או אם אני הייתי עושה את זה? לא הייתי עושה את זה. אבל להגיד לך שמורה שנפגע, יש לי שליטה על כך שהוא כן עוזב, או לא עוזב? אין לי שליטה על כך, אם הוא עוזב או לא עוזב. קבוצת וואטסאפ היא קבוצת וואטסאפ. שהיא לא בשליטתי בכלל. אני לא חבר בה"³⁶¹.

עם זאת, לטעמנו דווקא בשל הלך הרוח של מורי החטיבה והצורך בקליטת התובעת לעבודה בתפקיד סגנית בצורה מיטבית היה על ממלאת המקום להיות רגישה הרבה יותר, להישאר בקבוצה עם התובעת או לכל הפחות לשוחח עימה בנושא.

אי לכך, מצאנו שנפל פגם בהתנהלותה של ממלאת המקום בעניין זה.

211. בנוגע להתנהלות גורמי הפיקוח במשרד החינוך לאחר שהנושא הובא לידיעתם במכתבי ב"כ התובעת והנציבות³⁶² נציין כי המפקח שוחח עם ממלאת המקום ועם הנתבע 3 על הנושא. כמו כן, הוא שוחח עם גבי' ש' והבהיר לה שהדברים שכתבה בקבוצה לא היו במקום ולא מקובלים עליו³⁶³. עם זאת, לא מצאנו שהיה די בשיחות אלה. אנו סבורים כי נוכח הפגיעה החמורה בתובעת בשל התנהלות מורי החטיבה היה על המפקח לכנס את כל המורים לשיחה על הנושא כדי להבטיח שהתנהלות שכזו לא תחזור על עצמה וכדי לתת לתובעת גיבוי ולאפשר את המשך עבודתה בחטיבה בצורה ראויה.

כלומר, למרות שגורמי הפיקוח לא התעלמו מהאירוע ושוחחו עם המעורבים בו אנו סבורים שהטיפול שלהם היה לקוי ושהיה עליהם לשוחח גם עם כל מורי החטיבה.

212. בנסיבות אלה, מצאנו כי נפלו פגמים הן בהתנהלותה של ממלאת המקום עת עזבה את קבוצת הוואטסאפ מבלי ליצור קשר עם התובעת בתקופה מורכבת ורגישה מבחינתה והן בטיפול של גורמי הפיקוח במשרד החינוך לאחר שנודע להם על הנושא.

³⁶⁰ עדות ממלאת המקום: עמ' 17 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 21 - 27.

³⁶¹ עדות המפקח: עמ' 54 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 6 - 12.

³⁶² נספחים 24 ו-25 לתצהיר התובעת.

³⁶³ סעיף 65 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 54 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 - 31.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

213. בהקשר לקבוצת וואטסאפ של צוות הניהול נציין כי הקבוצה נפתחה לאחר חגי תשרי והתובעת צורפה אליה באותו יום³⁶⁴. התובעת טענה שקבוצה של צוות הניהול נפתחה קודם לכן אולם הודתה שמדובר בהנחה בלבד³⁶⁵. נוסף כי המורים שהעידו לפנינו לא ידעו לציין את מועד פתיחת הקבוצה³⁶⁶. לכן לא הוכח שנפל פגם במועד צירוף התובעת לקבוצת הוואטסאפ של צוות הניהול.

ממלאת המקום לא התנכלה לתובעת במהלך שנה"ל התשע"ט (2018/19)

214. תחילה נציין כי שוכנענו שבמהלך שנה"ל התשע"ט (2018/19) זכתה התובעת ליחס ראוי ומכבד מצד ממלאת המקום וצוות הניהול והם השתדלו לנהוג בה ברגישות יתרה ובאיפוק גם כשבקשותיה לא עלו בקנה אחד עם צרכי החטיבה³⁶⁷. לדוגמא: התובעת נעדרה מהחטיבה כדי להשתתף בדיונים של בית הדין למשמעת ולעיתים גם בימים שלאחר הדיונים בשל היותה בסערת רגשות, כלשונה, מבלי שדיווחה על ימים אלו כחופשה או מחלה³⁶⁸. מדובר בהתנהלות ראויה ומכבדת מצד ממלאת המקום והיא מהווה ראיה לכך שפעלה ככל יכולתה כדי להקל על התובעת.

בהקשר זה נציין כי לפני שממלאת המקום מונתה לתפקיד מנהלת החטיבה שררה בינה לתובעת מערכת יחסים טובה, מקצועית ומכבדת. היו להן קשרי עבודה שוטפים והתובעת נעזרה בה לעיתים קרובות³⁶⁹.

לכן לא הייתה לממלאת המקום סיבה להתנכל לתובעת לאחר חזרתה לחטיבה.

215. לעניין טענת התובעת שממלאת המקום הודיעה לה שלא תגיע לאסיפות הורים³⁷⁰ נציין כי ממלאת המקום הצהירה שהתובעת ביקשה שלא להגיע לאסיפת ההורים והיא התחשבה בה ונעתרה לבקשתה³⁷¹. בעדותה אישרה התובעת את גרסת ממלאת המקום והודתה שהיא זו ששאלה אם יש צורך שתגיע לאסיפה ונענתה שאינה מחנכת ולכן אינה צריכה להגיע³⁷². כלומר, לא מדובר במקרה שבו קיבלה התובעת הוראה לא להגיע לאסיפת ההורים אלא מדובר בתשובה שניתנה במענה לשאלתה.

נציין כי מדובר באסיפת הורים ראשונה, שמטרתה העיקרית היא מפגש עם המחנכים ולא באסיפת הורים על המצב הלימודי של התלמידים שנערכת בנוכחות כל מורי בית הספר ולכן התשובה של ממלאת המקום לשאלת התובעת מובנת.

יובהר כי אם התובעת הייתה סבורה שהיא צריכה להשתתף באסיפה ההורים מתוקף תפקידה כסגנית מנהל היה עליה לומר זאת באותו מועד ולא להעלות טענה זו בדיעבד.

³⁶⁴ סעיף 19 לתצהיר ממלאת המקום ונספח ב' לתצהירה.

³⁶⁵ עדות התובעת: עמ' 16 לפרוטוקול ש' 26 - 33.

³⁶⁶ עדות הרכזת: עמ' 66 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 24 - 26; עדות המחנכת: עמ' 75 לאותו פרוטוקול ש' 20 - 28, ש' 38 - 39; עדות המורה מ': עמ' 66 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 35 - 37; עדות המורה ש': עמ' 81 לאותו פרוטוקול ש' 22 - 24.

³⁶⁷ עדות ממלאת המקום: עמ' 12 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 27 - 30, עמ' 29 ש' 13.

³⁶⁸ עדות התובעת - עמ' 14 לפרוטוקול ש' 14 - 22.

³⁶⁹ סעיף 7 לתצהיר ממלאת המקום; עדות התובעת - עמ' 15 לפרוטוקול ש' 30 - 32.

³⁷⁰ סעיף 118 לתצהיר התובעת.

³⁷¹ סעיף 17 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁷² עדות התובעת: עמ' 16 לפרוטוקול ש' 17 - 25.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בתשובת ממלאת המקום במענה לפניית התובעת ובאישור בקשתה שלא להגיע לאסיפת ההורים.

216. לעניין טענת התובעת להתנכלות בשל בקשת ממלאת המקום שתעמוד בשער האחורי³⁷³ נציין שממלאת המקום הצהירה שהתלמידים נכנסים לחטיבה משני שערים - הקדמי והאחורי ושרק מנהל החטיבה עומד בשער הקדמי, פרט ליום החופשי שלו. ביום החופשי אחד מחברי צוות הניהול מחליף אותו, כפי שעשתה התובעת באחד מימי ראשון שהוא היום החופשי שלה. היא הוסיפה שהתורנות בשער האחורי מתחלקת בין חברי צוות הניהול ומסיבה זו שובצה התובעת לתורנות בשער זה. ממלאת המקום הוסיפה שכיום היא משובצת בתורנויות בשער זה מכיוון שאינה מנהלת החטיבה³⁷⁴. גרסתה של ממלאת המקום לא נסתרה. לפיכך, לא מצאנו ששיבוץ התובעת לתורנויות בשער האחורי מהווה התנכלות.

217. לעניין טענת התובעת שלאחר שהעירה לאחת המורות המחליפות שעליה לצאת ולהשגיח על התלמידים אמרה לה ממלאת המקום שאסור לה להעיר למורים ולדבר איתם³⁷⁵ נציין כי ממלאת המקום הצהירה ששוחחה עם התובעת על אופן יישום תפקידה כאחראית משמעת ועל האופן שבו נזפה במורה (ולא על עצם הנזיפה), מכיוון שהדבר נעשה בצורה חריגה ובפומבי והמורה נפגעה, חשה מושפלת ובכתה³⁷⁶. גם המפקח העיד כי קיבל דיווח על הנושא³⁷⁷. נוסף, כי המורים שהעידו לפנינו לא נחקרו בנושא זה. בנסיבות אלה, לא מצאנו שיש להעדיף את גרסת התובעת על פני גרסתה של ממלאת המקום.

218. לעניין טענת התובעת שממלאת המקום התעלמה ממנה וביטלה את פגישות העבודה שנקבעו מראש לתאריכים 15.10.2018, 22.10.2018, 28.10.2018³⁷⁸ נציין כי ממלאת המקום הצהירה שמעולם לא סירבה לקיים פגישת עבודה עם התובעת מתוך מטרה לפגוע בה ושהדבר נעשה בשל אילוצי יומן. היא הסבירה שהייתה חדשה בתפקיד שהונחת עליה ללא הכנה נאותה, שבחודש תשרי היו מעט ימי עבודה ושמיילאה בנוסף תפקיד של מחנכת ורכזת שכבה³⁷⁹. יצוין כי התובעת אישרה שממלאת המקום אכן מילאה תפקידים נוספים פרט לתפקיד המנהלת ושבאותה תקופה היו חגים וגם ימים שבהם לא התייצבה לעבודה³⁸⁰. עם זאת, נבהיר כי אנו סבורים שלמרות שממלאת המקום הייתה עמוסה באותה תקופה מן הראוי היה שתמצא זמן להיפגש עם התובעת כדי לקדם את העבודה המשותפת וכדי לתת לה תחושה שהיא רצויה ושיש משמעות לתחומי האחריות שניתנו לה. בנסיבות אלה מצאנו שממלאת המקום לא הייתה קשובה מספיק לצרכי התובעת, הגם שלא מדובר בהתנכלות מכוונת מצידה.

219. לעניין הביקור של מנהל המחוז נציין כי לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות ממלאת המקום.

³⁷³ סעיף 123 ו-124 לתצהיר התובעת.

³⁷⁴ סעיף 24 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁷⁵ סעיפים 129 ו-130 לתצהיר התובעת.

³⁷⁶ סעיף 11 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁷⁷ סעיף 50 לתצהיר המפקח.

³⁷⁸ סעיף 122 לתצהיר התובעת.

³⁷⁹ סעיף 22 לתצהיר ממלאת המקום.

³⁸⁰ עדות התובעת: עמ' 16 לפרוטוקול ש' 34 עד עמ' 17 ש' 9.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

התובעת הצהירה שלא ידעה מראש על הביקור של מנהל המחוז, שנקראה להגיע אליו מספר דקות לפני שהתקיים ושבמהלכו לא הוצגה אלא רק לאחר בקשת המפקח בנושא³⁸¹. לא נתנו אמון בגרסת התובעת מהסיבות הבאות:

האחת, בעדותה הודתה התובעת שידעה על הביקור של מנהל המחוז ושהשתתפה בישיבת ההנהלה בנושא³⁸².

השנייה, עדות התובעת שלמרות שידעה על הביקור לא נתנו לה לקחת חלק בהכנתו³⁸³, היא עדות "כבושה", שכן מדובר בגרסה חדשה שלא נטענה קודם לכן ולכן משקלה אפסי.

השלישית, גרסת ממלאת המקום הייתה עקבית. היא הצהירה שהתובעת הייתה שותפה מלאה בישיבת ההיערכות של צוות הניהול, שחברי הצוות הקשיבו להצעותיה וייחסו להן חשיבות ושכל חברי הצוות היו חלק בלתי נפרד מהביקור. היא הוסיפה שהתובעת הוצגה בפני מנהל המחוז כמו יתר חברי הצוות³⁸⁴. ממלאת המקום אף חזרה על הדברים בעדותה לפנינו³⁸⁵. כמו כן, היא הסבירה בעדותה שכל צוות הניהול הגיע לפגישה עם מנהל המחוז לאחר שהמורה מי שלחה הודעה כשמנהל המחוז הגיע וביקשה מכל הצוות להגיע לפגישה, לרבות מהסגנית השנייה³⁸⁶. גרסת ממלאת המקום נתמכה גם בעדותה של המורה מי³⁸⁷.

הרביעית, המפקח הצהיר שלמרות שלא זכור לו הביקור של מנהל המחוז, טענת התובעת שהעיר לממלאת המקום כדי שתציג אותה אינה הגיונית מכיוון שאינו נוהג להעיר למנהלים בפורום של מורים אחרים. המפקח לא נחקר בנושא ולכן גרסתו לא נסתרה.

בנסיבות אלה שוכנענו כי התובעת ידעה על הביקור של מנהל המחוז, הייתה שותפה להכנתו והוצגה לפנינו כמו כל חברי צוות הניהול.

220. לעניין טענת התובעת שממלאת המקום הודיעה לה שכל פגישותיהן יתבצעו בנוכחות המזכירה³⁸⁸ נציין כי ממלאת המקום הסבירה שהסיבה לכך היא היותה של התובעת מיוצגת על ידי עורכי דין ולכן החליטה לפעול מולה בזהירות³⁸⁹.

בהקשר זה נציין כי התובעת הקליטה את השיחה עם ממלאת המקום ולכן הזהירות שנקטה ממלאת המקום מובנת ונועדה להגן עליה ולא לפגוע בתובעת. לכן לא מצאנו שמדובר בהתנכלות מצד ממלאת המקום.

עם זאת, נציין כי המזכירה הייתה מזכירתו של הנתבע 2 ומעדותה של ממלאת המקום עולה שהייתה לה מזכירה נוספת³⁹⁰. בנסיבות אלה, אנו סבורים שממלאת המקום לא הייתה רגישה מספיק לצרכי התובעת עת דרשה שכל פגישותיהם יערכו בנוכחות המזכירה דווקא.

³⁸¹ סעיפים 13, 134 ו-135 לתצהיר התובעת.
³⁸² עדות התובעת: עמ' 15 לפרוטוקול ש' 33 – 35, עמ' 16 ש' 15 – 16.
³⁸³ עדות התובעת: עמ' 16 לפרוטוקול ש' 8 – 10.
³⁸⁴ סעיף 152 לכתב ההגנה מטעם המדינה; סעיף 20 לתצהיר ממלאת המקום.
³⁸⁵ עדות ממלאת המקום: עמ' 18 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 37 עד עמ' 19 ש' 6.
³⁸⁶ עדות ממלאת המקום: עמ' 20 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 8 – 13.
³⁸⁷ עדות המורה מי: עמ' 74 לפרוטוקול מיום 27.6.2023 ש' 38 עד עמ' 75 ש' 1.
³⁸⁸ סעיף 110 לתצהיר התובעת; עדות התובעת: עמ' 17 לפרוטוקול ש' 8 – 14; נספח 22 לתצהיר התובעת, עמ' 3 ש' 8 – 13, עמ' 3 ש' 10 – 14 (עמ' 264 ו-265).
³⁸⁹ סעיף 23 לתצהיר ממלאת המקום.
³⁹⁰ עדות ממלאת המקום: עמ' 9 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 37 – 38, עמ' 10 ש' 21 – 23, ש' 29.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

221. בנסיבות אלה, לא מצאנו שממלאת המקום התנכלה לתובעת בשנה"ל התשע"ט (2018/19) במתכוון או שהתנהלה באופן שיכול להשפיל אותה או לביישה. עם זאת, מצאנו שממלאת המקום לא הייתה רגישה מספיק לצרכי התובעת הן כאשר ביטלה את פגישות העבודה עימה והן כאשר הודיעה לה שכל הפגישות עימה יתנהלו בנוכחות המזכירה.

נפל פגם בהצגת הסגנית השנייה כ"יד ימינה" של ממלאת המקום

222. התובעת הצהירה שביום 15.10.2018 הציגה ממלאת המקום לפני כל המורים את הסגנית השנייה ואמרה שהיא תשמש כ"יד ימינה" ולא התייחסה אליה³⁹¹.

ממלאת המקום לא התייחסה לכך בתצהירה. כמו כן, בכתב ההגנה הכחישה המדינה את טענת התובעת וטענה שהסיבה להצגת הסגנית השנייה הייתה שמדובר בסגנית שנבחרה במכרז חדש³⁹².

נבהיר כי אף אם נקבל את טענת המדינה שלא היה על ממלאת המקום להציג את התובעת באותה ישיבה מכיוון שכל המורים ידעו שהיא משמשת בתפקיד סגנית מנהל מתחילת שנה"ל, הרי שגרסת התובעת שממלאת המקום הציגה את הסגנית השנייה כ"יד ימינה" לא נסתרה. לפיכך, מצאנו כי נפל פגם בכך שממלאת המקום הציגה את הסגנית השנייה שרק מונתה לתפקיד כ"יד ימינה" והתעלמה מהתובעת. מדובר בפגיעה בכבוד של התובעת.

לא נפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בעת כניסת עו"ד XXX לחטיבה

223. תחילה נציין שתיים אלה: האחת, הטענה בנוגע לכניסת עו"ד XXX לחטיבה היא בגדר "הרחבת חזית אסורה". נושא זה לא הועלה בכתבי הטענות או בתצהיר התובעת אלא הועלה לראשונה רק במהלך העדויות לפנינו. לכן, נוכח התנגדות הצדדים בתחילת דיוני ההוכחות להרחבת חזית, אין לדון בטענותיה בעניין³⁹³. השנייה, לא הובהר מהו מועד כניסתה של עו"ד XXX לחטיבה ומי ניהל את החטיבה באותו מועד.

224. נוסף, למען הזהירות כי גם לאחר שבחנו את הטענה לגופה לא מצאנו שעלה בידי התובעת להוכיח שנפל פגם בהתנהלות ממלאת המקום או משרד החינוך, שכן אין כל אינדיקציה לכך שידעו על כניסת עו"ד XXX לחטיבה מראש או שנתנו לה אישור כניסה, ונבאר.

224.1. הנתבע 2 אישר שבהתאם לנוהג מי שאחראי על מתן אישור כניסה לחטיבה גורמים זרים הוא מנהל החטיבה³⁹⁴. עם זאת, הוא אישר שמהיכרותו עם עו"ד XXX ייתכן שהגיעה לחטיבה מבלי לקבל אישור³⁹⁵.

³⁹¹ סעיף 131 לתצהיר התובעת.

³⁹² סעיף 149 לכתב ההגנה מטעם המדינה.

³⁹³ דברי באי כוח הצדדים: עמ' 10 לפרוטוקול ש' 12 – 14.

³⁹⁴ עדות הנתבע 2: עמ' 17 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 4 – 11, עמ' 64 ש' 17 – 18.

³⁹⁵ עדות הנתבע 2: עמ' 64 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 19 – 21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

224.2. המזכירה העידה כי אינה יודעת מי נתן לעו"ד XXX אישור להיכנס לחטיבה ואף אינה יודעת אם משרד החינוך אישר את כניסתה³⁹⁶. היא אף העידה שהנתבע 3 כעס לאחר שנודע לו שעו"ד XXX הגיעה לחטיבה לשוחח עם מורים³⁹⁷.

224.3. כמו כן, ממלאת המקום העידה שלא אישרה לעו"ד XXX להיכנס לחטיבה ושאינה יודעת מי אישר את כניסתה³⁹⁸.

224.4. נוסף כי גם המפקח העיד שלא ידע עד לדיון ההוכחות שעו"ד XXX הגיעה לחטיבה ושוחחה עם מורים ואף העיד שאינו יודע אם היה עליה לקבל אישור להיכנס לחטיבה ושצריך לבדוק זאת בחוזר מנכ"ל³⁹⁹.

בנסיבות אלה, לא הוכח שמשרד החינוך ידע על כניסתה של עו"ד XXX לחטיבה ולא הוכח שממלאת המקום או גורמים אחרים במשרד החינוך אישרו את כניסתה.

225. בנסיבות אלה לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בהקשר לכניסתה של עו"ד XXX לחטיבה.

לא נפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בעת התמודדות התובעת במכרז לשנה"ל התש"ף

226. כאמור, ביום 11.7.2019 השתתפה התובעת במכרז לניהול חטיבת ביניים ונשאלה על ההליך המשמעותי עקב מכתב שהיה בתיקה האישי. התובעת סיפרה שהמנהל הטריד אותה והוחלט שהוא אשם לפני כשבוע והשאלות בנושא נפסקו.

לא מצאנו שיש למשרד החינוך שליטה מלאה על הנעשה בוועדות הבוחנים ולכן אנו סבורים שאין לזקוף לחובתו את ההתנהלות של חבר הוועדה.

לכך יש להוסיף כי מעיון בפרוטוקול ועדת הבוחנים⁴⁰⁰ עולה שבתיק האישי של התובעת היה מכתב הממוען לבא כוחה שבו נכתב כי משרד החינוך ממתין להנחיות מהנציבות ולא פורטו בו פרטי תלונתה נגד הנתבע 2. לכן, לא ניתן לזקוף לחובת משרד החינוך חשיפת פרטים חסויים בנוגע לתלונתה על הטרדה מינית.

נוסף כי במכתב ששלחה הנציבות למשרד החינוך⁴⁰¹ הובהר כי לאחר שנודע על השאלה שנשאלה התובעת על ידי חבר ועדת הבוחנים פעלה הנציבות לחדד את הנהלים בנושא מול חברי הוועדה ומול הגורמים הרלוונטיים. מכאן, שהמדינה פעלה כדי למנוע את הישנותם של מקרים דומים בעתיד.

³⁹⁶ עדות המזכירה: עמ' 68 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 – 25, עמ' 69 ש' 1 – 12.
³⁹⁷ עדות המזכירה: עמ' 68 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 36 – עד עמ' 69 ש' 8.
³⁹⁸ עדות ממלאת המקום: עמ' 3 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 29 – 35, עמ' 8 ש' 10 – 31.
³⁹⁹ עדות המפקח: עמ' 57 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 – 24, ש' 36 עד עמ' 58 ש' 2.
⁴⁰⁰ נספח 30 לתצהיר התובעת.
⁴⁰¹ נספח 31 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

אי לכך, לא מצאנו כי נפל פגם בהתנהלות המדינה בגין השאלה שנשאלה התובעת על ידי חבר ועדת הבוחנים.

לא נפל פגם בהתנהלות משרד החינוך לאחר שהתובעת ביקשה שיבוץ אחר בשנה"ל התש"ף

227. כאמור, משרד החינוך התחשב בתובעת דאג לשמור על שכרה, זכויותיה ומעמדה כסגנית מנהל עד סוף שנה"ל התשע"ט (2018/19).

עם זאת, בתחילת שנה"ל התע"ף (2019/20) לאחר שהתובעת בחרה לעבור לעבוד בחטיבת ביניים אחרת וויתרה על תפקיד סגנית מנהל ביטל משרד החינוך את מעמדה כסגנית מנהל.

228. כפי שיפורט בהרחבה בפרק הדין בזכאות התובעת להפרשי שכר שוכנענו כי הוצע לה לחזור לתפקיד סגנית מנהל בחטיבה בסיום שנה"ל התשע"ט (2018/19) אולם היא סירבה וביקשה לעבור לחטיבה אחרת. משרד החינוך ניסה למצוא לה תפקידים מתאימים ושוחח עימה על מספר אפשרויות ההולמות את כישוריה והכשרתה, כפי שעולה מעדותו של המפקח שלא נסתרה⁴⁰². כמו כן, הובהר לה שאם תעבור לבית ספר אחר תיאלץ לוותר על תפקיד הסגנות.

משהתובעת בחרה לעבור לחטיבת ביניים אחרת למרות שידעה שאם תעשה כן תיאלץ לוותר על תפקיד סגנית מנהל, שכן סגן נבחר בהליך בחירה פנימי בבית הספר שבו הוא עובד, אין היא זכאית לשמירה על מעמדה כסגנית.

בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בעת שיבוץ התובעת בשנה"ל התש"ף לתפקיד עובדת הוראה ללא תפקיד סגנית מנהל.

229. **לסיכום עד כאן:** מצאנו שמשרד החינוך פעל כדין כדי לאפשר לתובעת סביבת עבודה נאותה ומכבדת. הוא טיפל ביעילות וללא דיחוי בתלונתה מיום 19.6.2017; פעל כדי להפריד בינה לנתבע 2 עד למועד השעייתו; הזמין אותה לחזור לתפקידה בחטיבה מיד עם השעייתו של הנתבע 2; לא התעלם מתכתובת הוואטסאפ של הנתבע 3 מיום 5.4.2018 על אף שלא מדובר בעובד שלו; ניסה למצוא למצוא לה פתרונות תעסוקה חלופיים; טיפל כראוי בקליטתה לעבודה בשנה"ל התשע"ט (2018/19), בתלונתיה במהלך השנה ואף לאחר שהציגה אישור מרופא התעסוקתי; שיבץ אותה בשנה"ל התש"ף למשרה לפי בקשתה. כמו כן, מצאנו כי לא נפל פגם בהתנהלות משרד החינוך בעת כניסת עו"ד XXX לחטיבה שכן לא ידע על כך מראש או בנוגע להתנהלות ועדת הבוחנים במכרז אליו ניגשה התובעת.

עם זאת, מצאנו כי נפלו פגמים בהתנהלותו של מפקח המשרד עת לא דיווח לממונה המחוזית על תלונת התובעת על ההטרדה המינית ובכך שפנה לנתבע 2 לאחר הפגישה עם התובעת וסיפר לו על תוכן התלונה. כמו כן, מצאנו שנפל פגם בהתנהלות ממלאת המקום כאשר עזבה את קבוצת הוואטסאפ של מורי החטיבה מבלי לשוחח עם התובעת ובאופן שבו טיפל משרד החינוך בנושא וכן כאשר הציגה את הסגנית השנייה כ"יד ימינה". כמו כן, מצאנו שממלאת המקום לא

⁴⁰² סעיפים 54 ו-57 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

הייתה רגישה מספיק לצרכי התובעת כשביטלה את ישיבות העבודה עימה וכשהודיעה לה שכל הפגישות ביניהן יתקיימו בנוכחות המזכירה שהייתה מזכירתו של הנתבע 2.

סכום הפיצוי

230. גם במקרה זה נתבע פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית.

231. בבואנו לפסוק את סכום הפיצוי הבאנו בחשבון את טיפולה הראוי של המדינה ממועד הגשת תלונת התובעת בכתב ועד למועד העברתה לחטיבה אחרת וכן את הפגמים שנפלו בהתנהלות משרד החינוך. כאמור, לאחר שהתובעת התלוננה לפני מפקח המשרד שהנתבע 2 הטריד אותה מינית, הוא לא דיווח על התלונה לממונה המחוזית ולכן בירורה התעכב במשך למעלה מחודש ימים, ומנגד הוא דיווח לנתבע 2 על תוכן התלונה נגדו עוד לפני שנחקר בנושא. בכך נפל פגם בטיפול משרד החינוך בתלונת התובעת.

כמו כן, ממלאת המקום לא מנעה את יציאת המורים מקבוצת הוואטסאפ ולאחר שיצאה ממנה לא יצרה קשר עם התובעת בנושא ולא שוחחה עם מורי החטיבה בעניין. גם המפקח לא טיפל בנושא בצורה נאותה והסתפק בשיחה עם הנתבע 3, ממלאת המקום והמורה שהחלה את המהלך, במקום לזמן את כל מורי החטיבה לשיחה בנושא ולהבהיר להם שאין מקום להתנהלות זו.

נציין כי אף אם ממלאת המקום והמפקח אינם יכולים למנוע ממורי החטיבה להביע דעה, התנהלותם הוסיפה לתחושת הניכור והבידוד של התובעת במקום העבודה ולפגיעה בכבודה.

לכך יש להוסיף כי ממלאת המקום הציגה את הסגנית השנייה שמונתה "כיד ימינה" בזמן שהתובעת מכהנת בתפקיד סגנית מנהל. כמו כן, היא לא הייתה רגישה לצרכי התובעת כאשר הודיעה שכל הישיבות עימה יתבצעו בנוכחות המזכירה וכאשר ביטלה עימה את פגישות העבודה. התנהלותה של ממלאת המקום הקשתה על קליטתה המיטבית של התובעת בחטיבה, תרמה לבידודה החברתי ולמידורה מענייני החטיבה.

232. בנסיבות אלה, אנו סבורים שמשרד החינוך אחראי להתנהלותם של מפקח המשרד, המפקח וממלאת המקום ולכן יש לחייבו בפיצוי התובעת בגין הטיפול הלקוי בתלונתה על ידי מפקח המשרד ובגין ההתנכלות וההתעמרות שחוותה בעבודתה בחטיבה במהלך שנת הלימודים התשע"ט.

233. אי לכך, משרד החינוך ישלם לתובעת פיצוי בסכום של 75,000 ₪ בגין הפרת חובתו בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ובגין התנכלות.

התביעה נגד הנתבע 3

האם הנתבע 3 הפר את חובתו כ"ממונה" של התובעת מכוח החוק למניעת הטרדה מינית?

טענות הצדדים

234. **התובעת** טענה כי הנתבע 3 הפר את החובה המוטלת עליו כ"ממונה" ולא טיפל בתלונתה כראוי. הוא דיווח לנתבע 2 על התלונה, הגן עליו ותמך בו לפני צוות החטיבה. הוא לא פעל להפסיק את ההתנכלות של הנתבע 2 ולא מנע ממנו לרוקן את תפקידה. לאחר השעיית הנתבע 2 ולפני חזרתה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לחטיבה כתב הנתבע 3 בקבוצת הוואטסאפ של מורי החטיבה שיהנתבע 2 יחזור אלינו ובגדולי. כמו כן, לאחר שהנתבע 2 עזב את קבוצת הוואטסאפ בתחילת שנה"ל התשע"ט (2018/19) החלה התכתבות של מורים וכולם עזבו את הקבוצה באקט של מחאה, כפי שעשה גם הנתבע 3.

235. **הנתבע 3** טען כי הוא אינו "ממונה" מטעם המעסיק בהתאם להגדרה הקבועה בחוק למניעת הטרדה מינית ולכן לא ניתן להחיל עליו את החובות המיוחדות למעסיק הקבועות בחוק. עוד נטען כי יש לדחות על הסף את כל הטענות נגדו להתנכלות שאינן מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בהיעדר סמכות עניינית. נטען, כי התובעת התלוננה על הטרדה מינית רק לאחר הפגישה מיום 4.5.2017 שבה קיבלה הודעה על כוונת הנתבע 2 לשנות את תחומי אחריותה. הוא הפנה אותה למשטרה ואף הציע ללוותה בעת הגשת התלונה. כמו כן, הוא דיווח למפקח המשרד על התלונה ולממונה המחוזית. הוא לא נחשף למקרי ההתנכלות לתובעת והיא הודתה שלא שוחחה עימו בעניין. כמו כן, הוא לא ראה פגם בהתנהלות הנתבע 2 כשהחליט לשנות את תפקידה וסמכויותיה שכן מדובר בסמכות הנתונה לו כמנהל. הוא שלח למורים את ההודעה שיהנתבע 2 יחזור ובגדולי כדי לעודד אותם בשל המשבר אליו נקלעו עקב ההשעיה ולא הייתה בכך משום נקיטת עמדה או כוונה לתמוך בנתבע 2. לאחר שהתובעת הודיעה שבכוונתה לחזור לחטיבה, הוא נפגש עימה יחד עם ממלאת המקום והסביר שהגורם המחליט בנוגע לתחומי אחריותה היא ממלאת המקום וכי באותה תקופה כבר מרבית התפקידים חולקו למורים. עוד נטען כי יצא מקבוצת הוואטסאפ לאחר שנתר בה יחד עם התובעת וממלאת המקום בלבד והיא כבר לא מילאה את ייעודה.

התשתית המשפטית

236. בעניין נסימי⁴⁰³ קבע בית הדין הארצי כי ממונה צריך להיות במעמד של פיקוח על עובדי המעסיק או על עובדי מעסיקים אחרים המצויים במקום העבודה. ובלשונו של בית הדין הארצי: *"לצורך הכרעה בערעור שלפנינו, די לנו אם נראה בממונה מטעם המעביד, שאינו עובדו של המעביד, והפועל במסגרת יחסי העבודה, כמי שיש לו כוח פיקוח במקום העבודה, בין על עובדי המעביד ובין על עובדים אחרים של מעבידים אחרים הנמצאים באותו מקום עבודה. על קיומה של הזירה מהותית למקום העבודה המשותף, ניתן ללמוד, בין היתר, מתפקידו של הממונה ומאופי עבודתו, במקום בו מתבצעת העבודה. כך למשל, הממונה מטעם המעביד שאינו עובדו של המעביד, יכול ויהיה עובד מושאל, עוד חברת כוח אדם, עובד של מעביד אחר, או קבלן עצמאי שהמעביד משתמש בשירותיו, כממונה מטעמו..."*

237. כאמור, הלכה היא כי אין לבית הדין סמכות לדון בתביעה להתנכלות נגד ממונה על העובד אם היא אינה נובעת מהטרדה המינית או מהתלונה להטרדה מינית⁴⁰⁴.

הכרעה

238. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי הנתבע 3 הוא בגדר "ממונה מטעם המעסיק" בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית וכי נפל פגם בהתנהלותו

⁴⁰³ ע"ע (ארצי) 230/07 נסימי – מוטי, (27.8.2007).
⁴⁰⁴ עניין מלון עדן נהריה; עניין שם; עניין חכמון.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

הן באופן בירור תלונתה של התובעת והן באופן התנהלותו לאחר השעיית הנתבע 2 וביציאתו מקבוצת הוואטסאפ לאחר חזרתה לעבודה בשנה"ל התשע"ט, כפי שיפורט להלן.

הנתבע 3 הוא בגדר "ממונה" לפי החוק למניעת הטרדה מינית

239. למען הסר ספק נבחר כי הנתבע 3 הוא בגדר "ממונה" בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית.

הנתבע 3 אמנם אינו עובד משרד החינוך אולם הוא בעל כוח הפיקוח על עבודתם של הנתבע 2 והתובעת במסגרת תפקידו כמנהל בית הספר השש שנתי הכולל את החטיבה והם כפופים לו מבחינה ניהולית ופדגוגית⁴⁰⁵.

כאמור, הנתבע 3 העיד כי בקריית החינוך ישנן שתי חטיבות ביניים וחטיבה עליונה אחת וכי הוא מוגדר כ"מנכ"ל מכיוון שתחתי יש שלושה מנהלים, שני מנהלים לחט"ב ומנהלת לחטיבה העליונה. בנוסף, יש לי ארבעה סגנים שאחראים על תחומי דעת שונים. וגם חט"ב XXX שאנו עוסקים בה היא חלק בלתי נפרק מקריית החינוך". הנתבע 3 אף העיד שהוא מקיים פגישות באופן שוטף עם המנהלים, כולל הנתבע 2, ושהוא מעורב ושותף בכל ההליכים המתרחשים בחטיבה⁴⁰⁶.

בנסיבות אלה, הנתבע 3 הוא בגדר "ממונה" לפי החוק למניעת הטרדה מינית אף אם אינו עובד משרד החינוך.

הנתבע 3 לא ידע על הטענות להטרדה מינית והתנכלות מצד הנתבע 2 עד לסוף שנה"ל התשע"ז

240. התובעת העידה שלא נפגשה עם הנתבע 3 באופן אישי לפני הפגישה מיום 4.5.2017 שנערכה בנוכחות הנתבע 2. מכאן, שלא פנתה לנתבע 3 בטענות להטרדה המינית או להתנכלות מצד הנתבע 2 לפני הפגישה שהתקיימה ביניהם ביום 7.5.2017⁴⁰⁷.

241. נוסף כי הנתבע 3 העיד שהוא מעורב ושותף לתהליכים שמתבצעים בחטיבה, מלווה את המנהלים ומשתתף בישיבות שהם עורכים לבקשתם. עם זאת, הוסיף שהתפיסה הניהולית שלו היא שיש ליתן לכל אחד מהמנהלים לנהל את המוסד החינוכי שלו כרצונו ולהגדיר את התפקידים של הסגנים ושל יתר עובדי ההוראה⁴⁰⁸.

חזוק לגרסת הנתבע 3 ניתן למצוא גם בעדות הנתבע 2 שלפיה קיבל לבדו את החלטתה על השינוי בתחומי אחריותה של התובעת ורק עדכן את הנתבע 3 בנושא⁴⁰⁹.

עובדה זו מחזקת את גרסת הנתבע 3 שלא ידע על טענות התובעת להתנכלות.

242. בנסיבות אלה, בהיעדר ידיעת הנתבע 3 על הטענות להטרדה מינית ולהתנכלות במהלך שנה"ל התשע"ז לא נפל פגם בהתנהלותו באותה תקופה.

הפגם שנפל בהתנהלות הנתבע 3 לאחר שהתובעת דיווחה לו על הטרדה מינית

243. לאחר שהתובעת התלוננה לפני הנתבע 3 על הטרדה מינית מצד הנתבע 2, הוא התייחס לתלונה ברצינות רבה והפנה אותה לגורמים הרלוונטיים כדי שתדווח על התלונה.

⁴⁰⁵ סעיפים 21 ו-22 לתצהיר המפקח; עדות הנתבע 3: עמ' 37 לפרוטוקול ש' 13 - 15; עדות נתבע 2: עמ' 23 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 26 - 29.

⁴⁰⁶ עדות הנתבע 3: עמ' 37 לפרוטוקול ש' 6 - 28.

⁴⁰⁷ עדות התובעת: עמ' 31 לפרוטוקול ש' 1 - 3.

⁴⁰⁸ עדות הנתבע 3: עמ' 37 לפרוטוקול ש' 28 עד עמ' 38 ש' 6.

⁴⁰⁹ עדות הנתבע 2: עמ' 66 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 1 - 4.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

הוא הצהיר שהפנה אותה להגיש תלונה במשטרה ואף הציע ללוות אותה, אולם היא סירבה. כמו כן, הוא עדכן אותה שעליו לדווח על התלונה למפקח המשרד ונתן לה אישור ללכת לביתה בסיום הפגישה⁴¹⁰.

ניתן למצוא תימוכין לגרסת הנתבע 3 בחקירת התובעת בנציבות שלאחר שסיפרה לו שהנתבע 2 הטריד אותה מינית, תגובתו הייתה "למצוא מקום עבודה אחר ושהוא ינסה לעזור לי למצוא מקום, שהוא יפנה למפקח....." (ההדגשה הוספה – ק.כ.)⁴¹¹ ובהצהרתה שהנתבע 3 הבטיח להעביר את המידע למפקח המשרד ושהם יחשבו יחדיו מהי דרך הפעולה הנכונה ביותר⁴¹².

נוסיף שלמרות שהתובעת טענה שאינה זוכרת שהנתבע 3 הציע שתפנה למשטרה היא הודתה בעדותה בבית הדין למשמעת ובעדותה לפנינו שהוא הפנה אותה לממונה המחוזית⁴¹³.

כלומר, מעדויות הנתבע 3 והתובעת עולה שהנתבע 3 הקשיב לתלונתה והפנה אותה לגורמים הרלוונטיים לצורך הטיפול בתלונתה.

244. כמו כן, הנתבע 3 אף דיווח למפקח המשרד על תלונת התובעת.

244.1. הנתבע 3 הצהיר שדיווח למפקח המשרד על תלונת התובעת ואף חזר על כך בעדותו לפנינו⁴¹⁴. גרסתו לא נסתרה.

אמנם המפקח הצהיר שמפקח המשרד זימן את התובעת לפגישה עקב התנהלותה במהלך שנה"ל התשע"ז (2016/17) והקשיים שנוצרו בקשרי עבודתה עם הנתבע 2 ואף העיד שמפקח המשרד אמר לו שלא ידע על טענות התובעת על הטרדה מינית לפני הפגישה מיום 17.5.2017⁴¹⁵, אולם מדובר ב"עדות מפי השמועה" שמשקלה אפסי. כמו כן, משרד החינוך לא העיד את מפקח המשרד למרות שהוא עדיין עובד המשרד, דבר הפועל לחובתו.

אי לכך, גרסת הנתבע 3 שדיווח למפקח המשרד על טענות התובעת בסיום הפגישה מיום 7.5.2017, לא נסתרה.

244.2. כמו כן, גרסת הנתבע 3 נתמכת בעדות התובעת בבית הדין למשמעת בנוגע לפגישה עם מפקח המשרד. התובעת העידה שלפני שהספיקה לספר למפקח המשרד על ההטרדה המינית הוא ביקש שתפנה לממונה המחוזית במקום לספר לו ("כשאני הגעתי אליו שאני רוצה לספר לו מה שעברתי בהתחלה הוא אמר לי שאני לא אספר לו ושאתי לא אגיד לו, אם יש משווא שאני רוצה להגיד שאני אפנה לממונה על הטרדות מיניות ולא לו. בכל זאת אמרתי הגעתי אליך כדי לספר לך.... ובהמשך "הוא בא עם משווא מוכן, חס סגרו הכל מראש")⁴¹⁶. עובדה זו מצביעה על כך שהנתבע 3 דיווח למפקח המשרד על התלונה ושמפקח המשרד ידע עליה

⁴¹⁰ סעיפים 34 ו-35 לתצהיר הנתבע 3.

⁴¹¹ נספח 14 לתצהיר התובעת: חקירה בנציבות מיום 1.8.2017 מעמ' 12 שי' 24 עד עמ' 13 שי' 3 (עמ' 208 ו-209).

⁴¹² סעיף 62 לתצהיר התובעת.

⁴¹³ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 67 שי' 19 - 23 (עמ' 434); עדות התובעת: עמ' 31 לפרוטוקול שי' 11 - 13.

⁴¹⁴ סעיפים 36 ו-37 לתצהיר הנתבע 3; עדות הנתבע 3: עמ' 46 לפרוטוקול שי' 1 - 7.

⁴¹⁵ סעיף 23 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 38 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 שי' 6 - 12, עמ' 39 שי' 27 - 32.

⁴¹⁶ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 100 לפרוטוקול שי' 11 - 13, שי' 11 - 13 (עמ' 465).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לפני הפגישה עם התובעת ומסיבה זו הוא הפנה אותה לממונה המחוזית עוד לפני שהספיקה לספר לו על ההטרדה המינית.

244.3. ראייה נוספת לכך שהנתבע 3 דיווח למפקח המשרד על התלונה ניתן למצוא בתצהיר התובעת. כשהתובעת הצהירה על הפגישה עם מפקח המשרד והיא לא טענה שהוא הופתע מטענותיה ואף הוסיפה ש"בתגובה ובחוצפה שאין כדוגמתה, חסביר לה XXX (מפקח המשרד – כ.ק.) כי הוא הזמין אותי לפגישה אתו על מנת להציע לי "הצעה"⁴¹⁷. כלומר, התובעת כעסה על מפקח המשרד מכיוון שהתרשמה שידע על התלונה ובמקום לטפל בה אמר שזימן אותה כדי להציע לה תפקיד אחר⁴¹⁸. אם היא הייתה מתרשמת שמפקח המשרד לא ידע על התלונה לפני הפגישה היא לא הייתה מגדירה את התנהלותו כ"חוצפה".

244.4. לעניין עדות מזכירת הנתבע 3 נציין כי לא מצאנו שניתן לקבוע על יסודה ממצאים עובדתיים בנוגע לאופן שבו פעל הנתבע 3 לאחר השיחה עם התובעת. התרשמנו כי המזכירה לא זכרה את השיחה עם התובעת והיא אף סתרה את עצמה מספר פעמים במהלך עדותה.

היא הצהירה שהנתבע 3 ביקש שתשיג לו את מפקח המשרד ואת הממונה המחוזית, עובדה עליה חזרה גם בעדותה לפנינו. עם זאת, בהמשך חזרה בה והעידה שהוא לא ביקש ממנה להשיג את מפקח המשרד ושהתקשר אליו מהטלפון הנייד שלו⁴¹⁹.

כמו כן, היא הצהירה ששמעה שהנתבע 3 דיווח למפקח המשרד על התלונה של התובעת להטרדה מינית ואילו בעדותה טענה שלא הקשיבה לשיחה שלהם, שהיא לא יודעת מה נאמר בה ואף הוסיפה שלא הצהירה על תוכנה⁴²⁰.

בנסיבות אלה, לא ניתן להסתמך על עדותה של מזכירת הנתבע 3 בנוגע לאופן פעולתו של הנתבע 3 לאחר שהתובעת התלוננה על הטרדה מינית.

244.5. בנסיבות אלה ואף מבלי שנתנו משקל כלשהו לעדות מזכירת הנתבע 3 שוכנענו שהנתבע 3 דיווח למפקח המשרד על תלונת התובעת שהנתבע 2 הטריד אותה מינית.

245. נוסף כי לא שוכנענו שהנתבע 3 דיווח לממונה המחוזית על תלונת התובעת, אך לא מצאנו כי מדובר בפגם בהתנהלותו, ונסביר.

הנתבע 3 הצהיר שדיווח גם לממונה המחוזית על תלונת התובעת לאחר שיחתו עם מפקח המשרד ואף חזר על כך בעדותו לפנינו⁴²¹. עם זאת, התקשינו לקבל את גרסתו היחידה למרות שהממונה המחוזית לא העידה לפנינו מן הטעם שמול גרסתו ניצבת גרסת התובעת עליה חזרה הן בעדותה בבית הדין למשמעת והן בעדותה לפנינו שהנתבע 3 רק הפנה אותה לממונה המחוזית ולא אמר שידווח לה בעצמו על התלונה⁴²².

⁴¹⁷ סעיפים 67 ו-69 לתצהיר התובעת.

⁴¹⁸ עדות התובעת: עמ' 11 לפרוטוקול ש' 15 – 20 (עמ' 465).

⁴¹⁹ סעיף 9 לתצהיר מזכירת הנתבע 3 ועדותה: עמ' 35 לפרוטוקול ש' 28 – 29 לעומת עמ' 36 ש' 13 – 14.

⁴²⁰ סעיף 10 לתצהיר מזכירת הנתבע 3 מול עדותה: עמ' 36 לפרוטוקול ש' 17 – 18.

⁴²¹ סעיף 37 לתצהיר הנתבע 3; עדות הנתבע 3: עמ' 46 לפרוטוקול ש' 5 – 7.

⁴²² נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות התובעת בבית הדין למשמעת - עמ' 67 ש' 19 - 23 (עמ' 434); עדות התובעת: עמ' 31 לפרוטוקול ש' 11 - 13.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

לכך יש להוסיף את העובדה שהממונה המחוזית לא פנתה לתובעת סמוך למועד השיחה עם הנתבע 3 בחודש מאי 2017 ופנייתה הראשונה לצורך בירור התלונה נעשתה רק ביום 20.6.2017. לאחר שהתובעת פנתה, באמצעות בא כוחה, בכתב למנהל המחוז. בנסיבות אלה, לא עלה בידי הנתבע 3 להוכיח שפנה לממונה המחוזית לאחר השיחה עם התובעת או עם מפקח המשרד.

עם זאת, לא מצאנו שנפל פגם מהותי בהתנהלותו של הנתבע 3 עת הפנה את התובעת לממונה המחוזית ולא פנה אליה בעצמו מן הטעם שמדובר במנהל שש שנתי שאינו עובד משרד החינוך ולכן די בדיווח שלו על התלונה למפקח המשרד, שהוא הממונה על התובעת מטעם משרד החינוך, כדי למלא את החובה המוטלת עליו על פי הדין.

246. על אף כל האמור, מצאנו כי נפל פגם בהתנהלותו של הנתבע 3 מכיוון שסיפר לנתבע 2 על תוכן תלונת התובעת נגדו.

הנתבע 3 הצהיר כי עדכן את הנתבע 2 באופן כללי, כלשונו, על התלונה מבלי שמסר פרטים על תוכנה ובעדותו טען שרק אמר לו "שהיא הייתה מאוד נסערת מכך שהיא חוותה משהו במהלך השנה ואני מנוע מלמסור כל פרטים בנדון"⁴²³. אולם, מול גרסתו ניצבת גרסת הנתבע 2 בעדותו בבית הדין המשמעתית ובעדותו לפנינו שיצר קשר עם הנתבע 3 לאחר שהודיע לו שאישר לתובעת ללכת לביתה ושהוא סיפר לו שהתובעת התלוננה שניסה לנשק אותה ביום 1.9.2016 והוסיף שדיווח על תלונתה ושהנושא בבירור⁴²⁴. יצוין כי לנתבע 2 אין אינטרס לומר שידע על התלונה לפני בירורה על ידי הגורמים המוסמכים ולכן שוכנענו שיש לתת משקל גבוה יותר לעדותו מאשר לעדות הנתבע 3.

אי לכך, שוכנענו שהנתבע 3 דיווח לנתבע 2 על תוכן התלונה של התובעת.

247. כלומר, הנתבע 3 פעל כדין עת דיווח על תלונת התובעת למפקח המשרד שהוא הגורם המוסמך במשרד החינוך. עם זאת, נפל פגם בהתנהלותו כאשר מסר לנתבע 2 מידע בנוגע לתלונה נגדו.

הפגם במשלוח וואטסאפ בחודש 4/2018 "XXX שלנו יחזור ובגדול"

248. כאמור, ביום 5.4.2018, שלושה ימים לפני שהתובעת הייתה אמורה לחזור לעבוד בחטיבה בשנה"ל התשע"ח (2017/18), כתב הנתבע 3 הודעה בקבוצת הוואטסאפ של המורים "XXX שלנו יחזור אלינו ובגדול".

249. במאמר מוסגר יצוין כי לא ברור אם התובעת התכוונה לחזור ביום 8.4.2018 לחטיבה נוכח בקשת ב"כ התובעת להיפגש עם גורמי הפיקוח לפני חזרתה. עם זאת, גם אם לא התכוונה לחזור לחטיבה באותו מועד, אין בכך כדי להפחית מהחומרה שיש לייחס למעשה של הנתבע 3, ונסביר.

250. במועד משלוח ההודעה הושעה הנתבע 2 לאחר שחקירת הנציבות הובילה להגשת כתב אישום נגדו לבית הדין למשמעת ובאותה תקופה החלו להישמע עדויות במשפטו. לכן, משלוח הודעה

⁴²³ סעיף 40 לתצהיר הנתבע 3; עדות הנתבע 3: עמ' 47 לפרוטוקול ש' 22 - 23.
⁴²⁴ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות הנתבע 2 בבית הדין למשמעת - עמ' 210 ש' 12 - 15, ש' 33 - 35 (עמ' 575); עדות הנתבע 2: עמ' 58 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 25 - 32, עמ' 59 ש' 12 - 13.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

שבה כתב שהנתבע 2 יחזור ובגדול מהווה תמיכה פומבית בנתבע 2, דבר פסול מכל וכל במיוחד נוכח תפקידו של הנתבע 3 כמי שעומד בראש קריית החינוך.

251. יובהר כי לא נעלמו מעינינו הן הצהרת הנתבע 3 שההודעה נשלחה כדי להעלות את המורל של מורי החטיבה ולעודד אותם לקראת החזרה מחופשת הקיץ עקב המשבר העמוק אליו נקלעו עקב השעייתו של הנתבע 2 וכי לא היה בה כדי להביע תמיכה בנתבע 2 או עמדה כלשהי ביחס לתלונת התובעת⁴²⁵ והן עדותו לפנינו כי כל עוד הנתבע 2 לא הורשע לא נפל פסול בהתנהלותו מכיוון שתפקידו לדאוג לשיפור האווירה הקשה שהייתה בחדר המורים כדי שתתאפשר עשייה חינוכית⁴²⁶. עם זאת, אין בכך כדי להצדיק את התנהלותו. הבעת תמיכה פומבית בנתבע 2 לאחר השעייתו, בתקופה שבה על התובעת לחזור לעבודה בחטיבה מהווה פגיעה חמורה בכבודה וביכולה להשתלב בעבודה בחטיבה, על אף שעומדת לנתבע 2 חזקת החפות.

252. בנסיבות אלה, נפל פגם חמור בהתנהלותו של הנתבע 3 עת כתב בקבוצת הוואטסאפ ש"xxx שלנו יחזור אלינו ובגדול", לאחר השעייתו של הנתבע 2 בעקבות תלונת התובעת על הטרדה מינית.

הפגם ביציאת הנתבע 3 מקבוצת הוואטסאפ בתחילת שנה"ל התשע"ט (2018/19)

253. כאמור, ביום 4.9.2018 יצא הנתבע 2 מקבוצת הוואטסאפ של צוות החטיבה. לאחר מכן החלה התכתבות בקבוצה וכל המורים עזבו אותה. הנתבע 3 נשאר בקבוצה במשך 24 השעות שבמהלכן עזבו אותה מורים רבים ורק לאחר שנותרו בה התובעת ועובד נוסף הוא עזב את הקבוצה⁴²⁷. נזכיר כי עזיבת הקבוצה על ידי המורים נעשתה כאקט של מחאה והבעת סולידריות בנתבע 2 לאחר שהושעה מעבודתו עקב תלונת התובעת⁴²⁸.

254. הנתבע 3 הצהיר כי יציאתו מהקבוצה לא נעשתה מתוך הזדהות ותמיכה בנתבע 2 או במטרה להתנכל לתובעת או להשפילה אלא מסיבות פרקטיות⁴²⁹. הוא הסביר בעדותו ש"קבוצה היא קבוצה חברתית, לא קבוצה פדגוגית. מי שמתאים לו להיות בקבוצה שיהיה ומי שלא מתאים לו - שלא יהיה בקבוצה. אני נשארתי עד הסוף, כשנשארתי רק עם התובעת בקבוצה וזה לא התאים לי כבר ואז עזבתי"⁴³⁰. לא מצאנו סיבה שלא להאמין לגרסת הנתבע 3 בנוגע לסיבה שבגינה יצא מהקבוצה במיוחד לאחר שעיון בתכתובת הוואטסאפ מעלה שאכן הוא נותר לבדו בקבוצה עם התובעת ועובד נוסף.

255. עם זאת, אנו סבורים שגם אם יצא מהקבוצה מסיבה פרקטית, נפל פגם בהתנהלותו. הנתבע 3 בתוקף תפקידו כמנהל קריית החינוך אמור היה לעצור את ה"סחף" של עזיבת המורים כבר בתחילתו בין אם בדרך של גערה בגבי' ש' על אמירותיה בקבוצה ובין אם בדרך של הבעת חוסר הסכמה עם אמירותיה בקבוצה, במיוחד בשים לב לכך שפרק הזמן שחלף משעת עזיבת המורה הראשון ועד לשעת עזיבת המורה האחרון היה כ-24 שעות. נוסף, כי לכל הפחות, מצופה היה

⁴²⁵ סעיף 49 לתצהיר הנתבע 3.

⁴²⁶ עדות הנתבע 3: עמ' 48 לפרוטוקול ש' 31 - 33.

⁴²⁷ נספח 23 לתצהיר התובעת.

⁴²⁸ נספח 42 לתצהיר התובעת: עדות ממלאת המקום בבית הדין למשמעת: עמ' 226 ש' 4 (עמ' 591); עדות הרכזת: עמ' 64 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 26 - 30, ש' 37.

⁴²⁹ סעיף 51 לתצהיר הנתבע 3.

⁴³⁰ עדות הנתבע 3: עמ' 49 לפרוטוקול ש' 5 - 9.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

שהנתבע 3 יכתוב הודעה לתובעת בקבוצה לפני היציאה ממנה או ייצור עימה קשר לאחר יציאתו מהקבוצה.

256. יצוין כי לא נעלם מעינינו המצב הרגיש של מורי החטיבה לאחר השעייתו של הנתבע 2 שהיה מנהל אהוד עקב התלונה על הטרדה מינית. עם זאת, היה על הנתבע 3, במיוחד נוכח תפקידו כמנהל קריית החינוך לנהוג ברגישות ולחשוב גם על התובעת ותחושותיה בתקופה שבה תלונתה להטרדה מינית מתבררת בבית הדין למשמעת בזמן שכל מורי החטיבה מביעים סולידריות ותמיכה בנתבע 2, שנחשד בהטרדתה. אי לכך, עזיבת הנתבע 3 את הקבוצה מבלי לשוחח עם התובעת או עם מורי החטיבה בנושא מהווה פגיעה בכבודה.

257. בנסיבות אלה מצאנו כי נפל פגם בהתנהלות הנתבע 3 עת עזב את קבוצת הוואטסאפ מבלי לשוחח עם התובעת או עם מורי החטיבה בנושא.

לא נפל פגם בהתנהלות הנתבע 3 בעת כניסתה של עו"ד XXX לחטיבה

258. כפי שצוין בסעיף 223 לעיל, הטענות בנושא זה הן בבחינת "הרחבת חזית אסורה" ולכן אין לדון בהן.

עם זאת, גם לאחר בחנו את הטענה לגופה לא מצאנו שעלה בידי התובעת להוכיח כי נפל פגם בהתנהלות הנתבע 3 בנושא, שכן אין כל אינדיקציה שידע על כניסת עו"ד XXX לחטיבה מראש מאותן סיבות שפורטו בדיון שנערך בנוגע לאחריות המדינה לכניסתה של עו"ד XXX לחטיבה. דהיינו, עדותה של המזכירה שאינה יודעת מי נתן לעו"ד XXX אישור להיכנס לחטיבה, שאינה יודעת אם משרד החינוך אישר את כניסתה⁴³¹ ושהנתבע 3 כעס לאחר שנודע לו שהיא נכנסה לחטיבה ושוחחה עם מורים⁴³²; עדות ממלאת המקום שלא אישרה לעו"ד XXX להיכנס לחטיבה ושאינה יודעת מי אישר את כניסתה⁴³³; עדות הנתבע 2 שמהיכרותו עם עו"ד XXX קיימת אפשרות שהגיעה לחטיבה מבלי לבקש אישור מגורם כלשהו⁴³⁴.

לכך יש להוסיף כי הנתבע 3 לא נחקר בנושא ולכן משטענת התובעת לא הועלתה בכתב התביעה או בתצהירה לא היה עליו להתייחס לנושא.

בנסיבות אלה, משלא הוכח שהנתבע 3 ידע על הגעת עו"ד XXX לחטיבה ובוודאי שלא הוכח שאישר את כניסתה לחטיבה, אין לזקוף עניין זה לחובתו.

259. אי לכך, מצאנו כי לא נפל פגם בהתנהלות הנתבע 3 בכל הנוגע לכניסתה של עו"ד XXX לחטיבה.

לא נפל פגם בהתנהלות הנתבע 3 לאחר חזרתה של התובעת לעבודה בחטיבה

260. לקראת סוף חודש 8/2018 כדי להקל על חזרת התובעת לחטיבה לאחר השעיית הנתבע 2 ולאחר שלא עבדה בשנה"ל התשע"ח (2017/18) כינסו המפקח, ממלאת המקום, הנתבע 3 ויו"ר ועד

⁴³¹ עדות המזכירה: עמ' 68 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 – 25, עמ' 69 ש' 1 – 12.
⁴³² עדות המזכירה: עמ' 68 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 36 – עד עמ' 69 ש' 8.
⁴³³ עדות ממלאת המקום: עמ' 3 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 29 – 35, עמ' 8 ש' 10 – 31.
⁴³⁴ עדות הנתבע 2: עמ' 64 לפרוטוקול המתומלל מיום 27.6.2023 ש' 19 – 21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

ההורים את מורי החטיבה לשיחה בנושא. בשיחה הובהר להם שעליהם לנהוג בתובעת בכבוד ולא להתייחס או להעלות את נושא תלונתה נגד הנתבע ⁴³⁵. כלומר, הנתבע 3 פעל באופן ראוי כדי להקל על חזרתה של התובעת לחטיבה.

261. כמו כן, לפני שהתובעת חזרה לחטיבה ערכו עימה ממלאת המקום והנתבע 3 שיחה במטרה להקל על השתלבותה ונאמר לה שתחומי אחריותה ייקבעו בשיחה עם ממלאת המקום בתחילת שנה"ל. ממלאת המקום העידה שהשיחה הייתה נעימה ונעשתה מתוך רצון כן ואמיתי לאפשר לה להשתלב בחטיבה בצורה טובה ⁴³⁶. גרסתה לא נסתרה ולכן לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלות הנתבע 3 בפגישה עם התובעת סמוך לתחילת שנת הלימודים.

262. נוסף שבהתאם לתפיסה הניהולית של הנתבע 3 ממלאת המקום מתוקף תפקידה כממלאת מקום מנהל החטיבה רשאית לנהל אותה כרצונה ולהגדיר את סמכויות התובעת כסגנית לפי צרכי החטיבה ⁴³⁷. הנתבע 3 אף העיד שלא מצא דופי בהגדרת תפקידה של התובעת על ידי ממלאת המקום עם שובה לעבודה בשנה"ל התשע"ט (2018/19) ⁴³⁸. בנסיבות אלה, לא מצאנו שהנתבע 3 התנהל באופן חריג בנוגע לקביעת סמכויותיה של התובעת אלא התרשמנו שהתנהל כפי שהתנהל תמיד בעת קביעת תחומי האחריות של יתר הסגנים בקריית החינוך.

263. נוסף כי התובעת הודתה שלא יידעה את הנתבע 3 במהלך שנה"ל התשע"ט (2018/19) על ההתנכלויות והקשיים שחוותה בחטיבה ⁴³⁹. לפיכך, משלא דיווחה לו על ההתנכלויות בשנה"ל התשע"ט, לא הייתה לו אפשרות לבחון את טענותיה ולטפל בהן ב"זמן אמת".

264. בנסיבות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהתנהלותו של הנתבע 3 במועד חזרתה של התובעת לעבודה בחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19).

265. **לסיכום עד כאן**: הנתבע 3 הוא בגדר "ממונה" על התובעת לפי החוק למניעת הטרדה מינית למרות שאינו עובד משרד החינוך. כמו כן, לא נפל פגם בהתנהלותו בשנה"ל התשע"ז (2016/17) שכן רק ביום 7.5.2017 נודע לו לראשונה על טענות התובעת להטרדה מינית ולא נפל פגם בהתנהלותו לאחר חזרתה לחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19). כמו כן, הוא לא אישר את כניסתה של עו"ד XXX לחטיבה ולאחר שנודע לו על כך כעס מאוד.

עם זאת, מצאנו כי נפלו פגמים בהתנהלותו של הנתבע 3 בכך שדיווח לנתבע 2 על תוכן תלונתה של התובעת נגדו, שכתב בקבוצת הוואטסאפ לאחר השעיית הנתבע 2 ולפני חזרת התובעת לעבודה שהוא יחזור לחטיבה ובגדול ושיצא מקבוצת הוואטסאפ לאחר שמורי החטיבה יצאו ממנה באקט של מחאה, מבלי לשוחח עם התובעת ועם המורים על הנושא.

⁴³⁵ סעיפים 43 ו-47 לתצהיר המפקח; עדות המפקח: עמ' 36 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 22 – 27; סעיף 8 לתצהיר ממלאת המקום; סעיף 52 לתצהיר הנתבע 3.
⁴³⁶ עדות ממלאת המקום: עמ' 29 לפרוטוקול המתומלל מיום 14.6.2023 ש' 1 - 4.
⁴³⁷ עדות הנתבע 3: עמ' 37 לפרוטוקול ש' 28 - 33.
⁴³⁸ עדות הנתבע 3: עמ' 38 לפרוטוקול ש' 9.
⁴³⁹ עדות התובעת: עמ' 14 לפרוטוקול ש' 23 - 32.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 20-02-32518

יובהר כי כל הפגמים שמצאנו בהתנהלותו של הנתבע 3 קשורים לתלונת התובעת על הטרדה מינית ולכן יש לבית הדין סמכות לחייבו בתשלום פיצוי לתובעת.

סכום הפיצוי

266. כאמור, התובעת תבעה פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית.

267. בבואנו לפסוק את סכום הפיצוי הבאנו בחשבון את טיפולו הראוי של הנתבע 3 בדיווח על תלונת התובעת למפקח המשרד ואת התנהלותו במועד שובה לעבודה בחטיבה וכן את הפגמים שנפלו בהתנהלותו. הנתבע 3 דיווח על תוכן התלונה לנתבע 2, דבר שהיה עשוי לשבש את החקירה, שלח הודעת הוואטסאפ ש"אאאא שלנו יחזור אלינו ובגדול" לפני חזרת התובעת לעבודה ויצא מקבוצת הוואטסאפ מבלי לשוחח עימה או עם המורים על הנושא, מעשים שפגעו בכבודה של התובעת והוסיפו לתחושת הבדידות והניכור שחשה לאחר הגשת התלונה והשעיית הנתבע 2.

268. אי לכך, ישלם הנתבע 3 לתובעת פיצוי בסכום של 30,000 ₪ בגין הפרת חובתו בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ובגין התנכלות.

האם התובעת זכאית לפיצוי בגין עגמת נפש?

269. התובעת תבעה פיצוי בגין עגמת נפש בסכום של 100,000 ₪ וזאת בנוסף לפיצוי ללא הוכחת נזק בגין מעשי ההטרדה וההתנכלות.

270. בעניין פלונית⁴⁴⁰ נקבע פעם נוספת שניתן לתבוע פיצוי בגין עגמת נפש הן במסגרת תביעה לפיצוי בגין נזק מוכח ונזק לא ממוני ללא הגבלת סכום מכוח סעיף 6(א) לחוק הטרדה מינית והן במסגרת תביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 6(ב) לחוק הטרדה מינית⁴⁴¹.

נוסיף כי בעניין פלונית 2006 נקבע "אשר לפיצוי בגין הטרדה מינית ובשל הפגיעה בכבודה של המעוררת, בחירותה ובזכותה לשוויון כמו גם עגמת נפש שנגרמה לה, חרי שרכיבים אלו מהווים את היסוד לפסיקת הסעד הקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית – הוא הסעד של פיצוי לנזק לא ממוני, ללא הוכחת נזק".

271. כפי שפורט בהרחבה לעיל, מצאנו כי נפלו פגמים שונים בהתנהלות הנתבעים המהווים התנכלות לתובעת בגין התלונה להטרדה מינית והם חוייבו בתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק.

לטעמנו, בנסיבות המקרה שלפנינו לא קיימת עילה לפסוק לתובעת פיצוי בגין עגמת נפש בנוסף לפיצויים ללא הוכחת נזק שנפסקו לזכותה על פי סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, שכן במסגרת סכומי הפיצוי הבאנו בחשבון את הפגיעה בה לרבות עגמת הנפש שנגרמה לה בגין מעשי הנתבעים.

272. אי לכך, תביעת התובעת לפיצוי בגין עגמת נפש – נדחית.

האם התובעת זכאית לזכויות הנתבעות?

⁴⁴⁰ ע"ע (ארצי) 14040-04-12 פלונית – אלמוני, (7.10.2014).
⁴⁴¹ עניין פלונית 2009.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

השבת ימי המחלה שניצלה

טענות הצדדים

273. **התובעת** טענה כי לאחר שחזרה לעבודה בשנה"ל התשע"ט (2018/19) חוותה התנכלות מצד ממלאת המקום והמורים. כל המורים יצאו מקבוצת הוואטסאפ במחאה לאחר שהנתבע 2 עזב אותה לאחר השעייתו. המדינה לא סייעה לה למצוא מקום עבודה אחר תוך שמירה על מעמדה כסגנית מנהל גם לאחר שהציגה אישור מרופא תעסוקתי המעיד על אי כושרה לעבוד בחטיבה. לכן, לא נותרה לה ברירה והיא נאלצה להישאר בביתה מחודש 11/2018 ועד סוף שנת הלימודים ולכן על משרד החינוך להשיב את 221.98 ימי מחלה שניצלה למאזן ימי המחלה שלה.

274. **המדינה** טענה שיש לדחות את התביעה להשבת ימי המחלה מכיוון שהתובעת בחרה להיעדר מהעבודה ולנצל את ימי מחלה. המדינה כיבדה את בקשתה ושילמה לה ימי מחלה. התובעת הציגה אישור מרופא תעסוקתי למעלה מחודשיים וחצי לאחר תחילת שנה"ל, בתקופה שכל המשרות אוישו ולא הייתה אפשרות לשבצה במקום אחר. המדינה אף יידעה אותה שאם יתפנה מקום בבית ספר אחר היא תשובץ בו, אולם הדבר לא קרה.

הכרעה

275. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי דין התביעה להידחות, כפי שיפורט להלן.**

276. כאמור, התובעת התבקשה לחזור לעבודה בחטיבה עוד בחודש מרץ 2018, אולם סירבה והתנתה את חזרתה לעבודה בפגישה עם גורמי הפיקוח במשרד החינוך. בפגישה שנדחתה בגין אילוצי יומן של בא כוחה והתקיימה ביום 15.5.2018 ביקשה התובעת לעבור לתפקיד פיקוח או לתפקיד סגנית מנהל בבית ספר אחר. כבר במהלך הפגישה הוסבר לה שלא ניתן להיענות לבקשותיה מטעמים ענייניים הקשורים באופן המינוי לתפקידים אלה. עם זאת, החליט משרד החינוך לעשות חשיבה נוספת ולנסות ולמצוא לה תפקיד אחר.

277. כאמור, לא מצאנו שיש לזקוף לחובת משרד החינוך את העובדה שהתובעת קיבלה תשובה סופית רק ביום 6.8.2018 שכן הובהר לה היטב שהסיכויים שתמונה לתפקיד פיקוח או לסגנית בבית ספר אחר קלושים וכי האפשרויות היחידות העומדות לפניה הן חזרה לחטיבה בתפקיד סגנית או שיבוץ בבית ספר אחר בתפקיד עובדת הוראה.

נוסיף כי במהלך חודשי הקיץ מתפנים תפקידים שונים במשרד החינוך ולכן ההמתנה עם מתן תשובה לתובעת עד לתחילת חודש אוגוסט 2018 וקבלת החלטה סופית לאחר שלא נמצאו תפקידים אחרים ההולמים את כישוריה ותנאי העסקתה, אינה מצביעה על התעלמות מבקשתה או שיהוי בהתנהלות משרד החינוך.

278. זאת ועוד. התרשמנו שלאחר שובה של התובעת לחטיבה בשנה"ל התשע"ט (2018/19) נעשו מאמצים לנהוג בה בצורה מכבדת ועניינית. עם זאת, חזרתה לעבודה סמוך לתחילת שנה"ל התשע"ט הקשתה על ממלאת המקום להחזיר אליה את תחומי האחריות שהיו לה בתקופת המנהלת הקודמת מכיוון שמרבית התפקידים כבר חולקו למורי החטיבה. לכן, התובעת שובצה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

לתפקידים שהיו פנויים עד לאותו מועד ובמהלך שנה"ל הייתה אמורה גם לחנך כיתה עם יציאת אחת המחנכות לחופשת לידה. בכל מקרה, משרד החינוך שמר על כל זכויותיה ושכרה לא נפגע.

279. ביום 15.11.2018 ניתן לתובעת אישור מרופא תעסוקתי שלפיו אינה יכולה להמשיך לעבוד בחטיבה אלא רק במקום עבודה אחר.

כאמור לעיל, לא ניתן היה להעביר את התובעת עם תפקידה כסגנית מנהל לבית ספר אחר, שכן מדובר בתפקיד המחייב הליך בחירה פנימי בתוך בית הספר ולכן, אם הייתה משרה פנויה באותו מועד, היה מדובר במשרה של עובדת הוראה בלבד.

לאחר שמשרד החינוך קיבל את האישור מהרופא התעסוקתי הוא בדק אם ניתן להעביר את התובעת למשרה אחרת והודיע לה שאין משרות פנויות ההולמות את כישוריה והכשרתה והבטיח שאם תתפנה משרה מתאימה במרחק 30 ק"מ מביתה היא תשובץ בה. התובעת לא טענה (ובוודאי שלא הוכיחה) שבמועד מתן האישור הרפואי היו משרות פנויות שניתן היה לשבץ אותה בהן ולכן הצהרתו של המפקח שכל התפקידים אוישו באותה תקופה לא נסתרה⁴⁴².

אי לכך, משלא ניתן היה לשבץ את התובעת במקום עבודה אחר ומשסירבה להמשיך לעבוד בתפקידה כסגנית מנהל בחטיבה לא נותרה למשרד החינוך ברירה אלא לשלם לה ימי מחלה בהתאם לאישור הרפואי עד לסיום שנת הלימודים התשע"ט (2018/19).

280. בנסיבות אלה, משאין חולק כי התובעת שהתה בחופשת מחלה מיום 15.11.2018 ומשלא שוכנענו שמשרד החינוך פעל בעניינה שלא כדין ונמנע מלשבץ אותה במקום עבודה אחר, אין היא זכאית להחזר ימי המחלה.

281. אי לכך, תביעת התובעת להחזר ימי מחלה – נדחית.

הפרשים בין השכר כסגנית לשכר לאחר המעבר לחטיבה אחרת והדרישה לשיבוץ כסגנית

טענות הצדדים

282. התובעת טענה כי נאלצה לעבור לחטיבה אחרת כתוצאה מההטרדה המינית וההתנכלות מצד הנתבע 2 ומורי החטיבה. משרד החינוך העביר אותה לחטיבה אחרת כעובדת הוראה ללא תפקיד סגנית מנהל. משרד החינוך לא שמר על תנאי עבודתה חרף הפגיעה בה ולכן היא זכאית להפרשי שכר וכן לשיבוצה בתפקיד סגנית מנהל.

283. משרד החינוך טען כי לא קיימת אפשרות לשבץ את התובעת בתפקיד סגנית מנהל מכיוון שהמינוי מתבצע באמצעות הליך בחירה פנימי בתוך בית הספר. התובעת הועברה לחטיבה אחרת לבקשתה ושובצה במשרה התואמת את הכשרתה וניסיונה. הוצע לה לשוב לחטיבה בתפקיד סגנית מנהל בשנה"ל התש"ף (2019/20) אולם היא סירבה. התובעת עבדה פחות משמונה שנים בתפקיד סגנית ולכן אינה זכאית לשמירת שכר על תפקיד זה בהתאם להסכמי השכר. אי לכך, היא אינה זכאית להפרשי שכר.

⁴⁴² סעיף 52 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

כמו כן, אין אפשרות לשבצה בתפקיד סגנית בחטיבה שבה היא עובדת מבלי שתיבחר במסגרת הליך בחירה פנימי.

הכרעה

284. לאחר ששקלנו את טענת הצדדים מצאנו כי דין התביעה להידחות, ונסביר.
285. כאמור, לא ניתן להעביר סגנית מנהל מבית ספר אחד למשנהו והתובעת אף אינה זכאית לשמירת גמול בגין תפקיד סגנית מנהל מכיוון שלא עבדה בתפקיד זה במשך שמונה שנים.
- לפיכך, לצורך הקביעה שהתובעת זכאית להפרשים בין שכרה כסגנית מנהל לשכרה כעובדת הוראה ללא סגנות יש צורך בהוכחת נסיבות חריגות, שכן מדובר בתשלום שכר החורג מתנאי העבודה של עובדי הוראה.
286. כפי שפורט בהרחבה לעיל, שוכנענו כי התובעת לא הוטרדה מינית על ידי הנתבע 2.
287. כמו כן, שוכנענו שמשד החינוך התנהל כראוי וברגישות רבה בעניינה ובתקופה שקדמה להשעיית הנתבע 2 והסתיימה בסוף שנה"ל התשע"ח (2017/18), שילם את מלוא שכרה, שמר על תנאי עבודה, מעמדה והוותק שלה.
288. גם בשנת הלימודים התשע"ט (2018/19) שמר משרד החינוך על שכרה ומעמדה כסגנית מנהל לאחר שובה לעבוד בחטיבה ולאחר יציאתה לחופשת מחלה בהתאם לאישור הרופא התעסוקתי.
289. כמו כן, בסוף שנה"ל התשע"ט הציע המפקח לתובעת לחזור לתפקיד סגנית מנהל בחטיבה בשנה"ל התש"ף (2019/20)⁴⁴³ אולם היא סירבה וביקשה לעבור לבית ספר אחר. כלומר, התובעת הייתה זו שסירבה להמשיך ולעבוד בתפקיד סגנית מנהל ולשמור על תנאי העסקתה.
- יצוין כי המפקח אף הצהיר כי לבקשת התובעת חיפש שיבוץ מתאים ושוחח עימה על מספר אפשרויות ההולמות את כישוריה והכשרתה⁴⁴⁴.
290. עם זאת, התובעת ביקשה לעבור ללמד בחטיבת ביניים אחרת כעובדת הוראה ואכן, ביום 26.8.2019 בתגובה למכתב בא כוחה מיום 21.8.2019 הודיע משרד החינוך ששובצה בשנה"ל התש"ף בחטיבת ביניים "XXX" בXXX במשרה מלאה בתפקיד מורה למחשבים. יצוין כי במכתב הובהר לתובעת ש"העברתה לבית ספר אחר תהיה לתפקיד חוראה ולא לתפקיד סגן מנהל; וזאת מאחר שאין העברה של סגן מנהל ממוסד חינוך אחד למשנהו" (ההדגשה במקור)⁴⁴⁵.
- כלומר, התובעת היא זו שבחרה לעבור לחטיבה אחרת ולוותר על משרת סגנית מנהל בחטיבה.
291. בהקשר זה נוסיף כי באותה תקופה הסתיימו הדיונים בערעורים על הכרעת בית הדין המשמעותי והנתבע 2 עבד בתפקיד מורה לחינוך גופני בבתי ספר אחרים, כך שלא הייתה כל מניעה שהתובעת תחזור לעבוד בחטיבה בתפקיד סגנית מנהל.

⁴⁴³ סעיף 54 לתצהיר המפקח.

⁴⁴⁴ סעיפים 54 ו-57 לתצהיר המפקח.

⁴⁴⁵ נספחים 12 ו-13 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סעי' 32518-02-20

כמו כן, למרות הפגמים שמצאנו בהתנהלות המדינה וממלאת המקום בשנה"ל התשע"ט (2018/19), אנו סבורים שלא היה בהם כדי למנוע את חזרתה של התובעת לעבודה בחטיבה בשנה"ל התש"ף (2019/20), שנה שבה לא שימש הנתבע 2 בתפקיד מנהל החטיבה. עם זאת, כאמור, התובעת קיבלה החלטה לעבור לחטיבה אחרת ולוותר על תפקידה כסגנית מנהל.

292. בנסיבות אלה, משהתובעת שובצה משנה"ל התש"ף בתפקיד ההולם את כישוריה והכשרתה בהתאם לבקשתה, לאחר שסירבה לחזור לתפקיד סגנית מנהל בחטיבה, היא אינה זכאית להפרשי שכר בגין תפקיד אותו לא מילאה בפועל.

293. לעניין הסעד ההצהרתי שהתובעת תשובץ בתפקיד סגנית מנהל נציין כי היא אינה זכאית לקבלת סעד זה מכיוון שוויתרה על התפקיד בשנה"ל התש"ף. אם יתפרסם בעתיד מכרז לתפקיד סגן בחטיבה שבה מלמדת התובעת כיום היא רשאית להתמודד לתפקיד, וככל שתזכה תשובץ בו.

294. בשולי הדברים נציין כי אף אם היינו סבורים כי התובעת זכאית להפרשי שכר הרי שמצאנו כי לא פעלה להקטין את נזקה, שכן בשנה"ל התשפ"א (2020/2021) סירבה לתפקיד ריכוז ותקשוב⁴⁴⁶.

295. אי לכך, תביעת התובעת להפרשי שכר – נדחית.

סוף דבר

296. התביעה מתקבלת בחלקה.

297. הנתבע 2 ישלם לתובעת בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין פיצוי בסכום של 18,000 ₪ בגין התנכלות שמקורה בתלונה על הטרדה מינית, שאם לא כן יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה (13.2.2020) ועד לתשלום בפועל.

298. משרד החינוך ישלם לתובעת בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין פיצוי בסכום של 75,000 ₪ בגין הפרת חובתו בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ובגין התנכלות לתובעת, שאם לא כן יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה (13.2.2020) ועד לתשלום בפועל.

299. הנתבע 3 ישלם לתובעת בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין פיצוי בסכום של 30,000 ₪ בגין הפרת חובתו בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ובגין התנכלות לתובעת, שאם לא כן יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה (13.2.2020) ועד לתשלום בפועל.

300. תביעת התובעת נגד הנתבע 2 לפיצוי בגין הטרדה מינית - נדחית.

301. תביעת התובעת נגד הנתבעים לתשלום פיצוי בגין עגמת נפש - נדחית.

⁴⁴⁶ סעיף 10 לתצהיר המפקח.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 32518-02-20

302. תביעת התובעת נגד משרד החינוך להשבת ימי המחלה שניצלה בשנה"ל התשע"ט (2018/19), לתשלום הפרשי שכר בין שכרה כסגנית לשכרה לאחר המעבר לחטיבה אחרת ולשיבוצה בתפקיד סגנית - נדחית.

303. נוכח התוצאה אליה הגענו ובשים לב לסכום התביעה העומד למעלה מ-1,100,000 ₪, לא מצאנו שיש לעשות צו להוצאות.

על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ח אב התשפ"ד (01 ספטמבר 2024), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר ניסים קשי
נציג ציבור (מעסיקים)

קרן כהן, שופטת

מר חיים מויסי
נציג ציבור (עובדים)