



בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

בג"ץ 1149/20

לפני: כבוד השופטת ד' ברק-ארז
כבוד השופט ג' קרא
כבוד השופט י' אלרון

העותרים: 1. חברה אלמונית
2. אלמוני

נגד

המשיבים: 1. בית הדין הארצי לעבודה
2. פלונית

עתירה למתן צו על תנאי

בשם העותרים: עו"ד אילן סובל

בשם המשיבה 2: עו"ד סיגל פעיל; עו"ד זוהר גיפס;
עו"ד אדר שוורץ אביטל

פסק-דין

השופט י' אלרון:

1. בעתירה שלפנינו נתבקש ביטולה של החלטת בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 64261-10-18 (הנשיאה ר' וירט-ליבנה, השופטות ל' גליקסמן וח' אופק גנדלר ונציגי הציבור ש' זילברשטיין-היפש וע' ליפשיץ) מיום 26.1.2020 בגדרה הורה בית הדין הארצי על תיקון טעות סופר בפסק דינו מיום 7.1.2020.

כמו כן נתבקש ביטולו של פסק הדין האמור, תוך ביטול הפיצוי שנפסק במסגרתו למשיבה 2 (להלן: המשיבה).

2. כמתואר בפסק דינו של בית הדין הארצי, המשיבה הועסקה על ידי העותרת 1 (להלן: החברה) בתפקיד סמנכ"לית שיווק במהלך שנת 2015. במסגרת עבודתה, נשלחה המשיבה מספר פעמים לשהות של מספר ימים במדינה זרה, שם שוכנה ללון בוילה ששכר איש עסקים עמו היו לחברה קשרים עסקיים (להלן: איש העסקים).

3. לאחר התפטרותה בשלהי שנת 2015, הגישה המשיבה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו תביעה נגד החברה והעותר 2, מנכ"ל החברה ואחד מבעליה (להלן: העותר), במסגרתה עתרה לחיובם יחד ולחוד בפיצוי בגין 14 מעשי הטרדה מינית שבוצעו כלפיה, לטענתה, על ידי העותר ואיש העסקים בוילה ובמלון בו שהה איש העסקים, ואשר אליו הגיעה לצורך פגישות עסקיות; בגין התנכלות כלפיה בעקבות תלונתה על הטרדה מינית; ובגין הפרה של חובות החברה כמעסיקה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: החוק למניעת הטרדה מינית), והתקנות על פיו.

4. בכתב ההגנה מטעמם הכחישו העותרים את כל אירועי ההטרדה המינית להם טענה המשיבה, למעט אירוע אחד שהתרחש במלון.

5. כמתואר בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו (השופט מ' קליימן), בסע"ש 16-03-19348 מיום 16.9.2018, במהלך אירוע זה, ניגש איש העסקים למשיבה, בהיותו שיכור, תפס בפרק ידה, משך אותה בתקיפות ולקח אותה לחדר בו שהו לבדם בתואנה שהוא "רק רוצה להראות לה משהו". או אז נעמד מולה, חיבק אותה חזק והצמידה אליו. המשיבה ניסתה להתנגד ולהתחמק ממנו והוא ניסה לנשק בפניה ואמר לה שהוא אוהב אותה. המשיבה צעקה וקראה לו לחדול ממעשיו, עד שלבסוף הוא שיחרר אותה והלך מהמקום.

מיד לאחר מכן פרצה המשיבה בבכי, שנמשך גם בעת שהיא והעותר שבו במונית לוילה בה התאכסנו. למחרת היום, כאשר סיפרה המשיבה לעותר על האירוע, הוא פטר אותה באמירה "שהוא מאוד מצטער" אך לא עשה דבר כדי לברר את תלונתה ולטפל בה.

לאחר אירוע זה, שבה ונשלחה המשיבה למדינה הזרה בשליחות החברה, תוך שנאמר לה כי איש העסקים יגיע להתארח בוילה.

כאמור, החברה לא הכחישה את התרחשותו של אירוע זה, אך טענה כי אין לייחס לה אחריות משפטית באשר לאירוע והטיפול בו, שכן איש העסקים אינו עובד החברה. עוד נטען כי החברה פעלה כנדרש בטיפול באירוע זה, שכן העותר הבטיח למשיבה

שיוודא בעצמו שאיש העסקים "לא יתקרב אליה"; וכן משום שלא היה ניתן למנוע מאיש העסקים להגיע לווילה אותה הוא שוכר בעצמו, ומשום שהמשיבה עצמה לא ביקשה להשתכן מחוץ לווילה.

6. בפסק דינו, קבע בית הדין האזורי לעבודה כי יש לראות את איש העסקים כ"ממונה שאינו עובד החברה", כמובנו של המונח בסעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, ומשכך, חלה על החברה אחריות משפטית בקשר לאירוע המתואר, שכן מוטלת עליה החובה לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה.

לאחר שבחן את מכלול חומר הראיות, לרבות עדויות הצדדים, תכתובות ותמלול שיחות ביניהם, קבע בית הדין האזורי כי החברה כשלה בטיפול בה בעניין זה, ובין היתר היה עליה למנוע מפגשים עתידיים בין המשיבה לאיש העסקים בסביבת העבודה, "ולכל הפחות לברר למול התובעת [המשיבה – י' א'] כיצד היא תרגיש בנוח מכאן ולהבא בסיטואציה שנוצרה" (פסקה 130 לפסק דינו של בית הדין האזורי).

לאור קביעה זאת, חויבה החברה לשלם למשיבה פיצוי בסך 35,000 ש"ח בגין אי-עמידה בחובה החלה עליה כמעסיקה ובגין "טיפול לקוי" בתלונת המשיבה. כמו כן, חויבה החברה לשלם למשיבה פיצוי בסך 30,000 ש"ח בגין הפגיעה במעמדה בעבודה עד להתפטרותה, שכן נקבע כי זו נגרמה בין היתר בעקבות חוסר שביעות רצונה של המשיבה מהטיפול בתלונתה.

לעומת זאת, גרסת המשיבה באשר ליתר האירועים נדחתה, תוך שנקבע כי היא לא הרימה את הנטל המוטל עליה להוכיח את ההטרדות שייחסה לעותר ואת יידוע החברה בקשר אליהן. משחלק הארי של תביעתה נדחה, חויבה המשיבה בהוצאות העותר בסך 25,000 ש"ח.

7. המשיבה הגישה לבית הדין הארצי ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי, במסגרתו טענה, בין היתר, כי שגה בית הדין האזורי כשדחה את כל טענותיה באשר לאירועי הטרדה המינית שחוותה לטענתה מצד העותר, וכי הפיצוי שפסק לה בית הדין האזורי נמוך מכפי המגיע לה.

8. בפסק דינו מיום 7.1.2020 דחה בית הדין הארצי את טענות המשיבה באשר לקיומם של מעשי הטרדה מינית מצד העותר, תוך שנקבע כי לא נמצא טעם לסטות מההלכה בדבר אי-התערבות בקביעות העובדתיות של בית הדין האזורי.

לצד זאת, קיבל בית הדין הארצי את טענות המשיבה באשר לגובה הפיצוי שיש לפסוק לזכותה בגין אחריותה המשפטית של החברה למעשה ההטרדה המינית מצד איש העסקים.

בית הדין הארצי קבע, כי מעשה ההטרדה המינית בוצע במסגרת יחסי העבודה בין המשיבה לחברה, כמובנם בסעיף 2 לחוק למניעת הטרדה מינית, שכן הוא נעשה ב"מתחם הווילה בה נערכו הפגישות המקצועיות, והיא עונה להגדרת 'מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק'". כמו כן נקבע, כי מעשה זה התרחש "תוך כדי עבודה" במובן זה שנעשה "בסמיכות בציר המקום והזמן לפגישת עבודה בסלון הווילה" (פסקה 38 לפסק הדין; ההדגשות הוספו – י' א').

משכך הטיל בית הדין הארצי אחריות משפטית קונקרטית על החברה, שלא נקטה באמצעים מתאימים כדי למנוע מראש מעשי הטרדה מינית כמעשהו של איש העסקים, חרף קיומן של נורות אזהרה, ואף לא נקטה בצעדים ראויים למניעת הישנות המעשה.

לנוכח האמור, קיבל בית הדין הארצי את הערעור בחלקו וקבע כי על החברה לשלם למשיבה פיצוי בסך 100,000 ש"ח בגין אחריותה המשפטית על מעשהו של איש העסקים; פיצוי בגין אי נקיטת אמצעי-מנע לאחר מעשה ההטרדה בסך 65,000 ש"ח (דהיינו תוספת של 30,000 ש"ח נוסף על הפיצוי שנפסק לזכותה בבית הדין האזורי בגין רכיב זה); ופיצוי בגין "התנכלות" עד לפיטוריה בסך 50,000 ש"ח (דהיינו תוספת של 20,000 ש"ח נוסף על הפיצוי שנפסק לזכותה בבית הדין האזורי בגין רכיב זה). כמו כן נקבע כי החברה תישא בהוצאות המשיבה בסך 20,000 ש"ח.

9. כשבוע לאחר מתן פסק הדין הגישו העותרים "בקשה דחופה לתיקון טעות בפסק הדין", בה נתבקש תיקון האמור בסעיפים 38 ו-45 לפסק הדין, "כך שיובהר כי מעשה ההטרדה לא נעשה במתחם הווילה ששימשה למגורי המשיבה והמבקש 2 [העותר – י' א'] ולביצוע פגישות עבודה מטעם המבקשת 1 [החברה – י' א'], אלא הרחק משם, במלון פלוני, בעיר הבירה של המדינה הזרה".

10. בהחלטתו מיום 15.1.2020 הציע בית הדין הארצי לצדדים כי טעות הסופר שנפלה בפסק הדין תתוקן כך שבשורה השלישית בפסקה 38 לפסק הדין במקום המילה "הווילה" ייכתב "בית המלון"; בשורה השישית לפסקה זו במקום המילה "הווילה" ייכתב "סוויטת המלון"; ובשורה הראשונה בפסקה 45 במקום המילה "הווילה" ייכתב "הסוויטה במלון".

העותרים התנגדו להצעה זו, וטענו כי אין מדובר ב"טעות סופר" אלא ב"שגיאה יסודית"; לשיטתם, משמעה ההטרדה המינית בוצע במלון אקראי ולא בוילה השכורה ששימשה גם כמשרדי החברה, הרי שקביעת בית הדין לפיה הוא התרחש "במקום העבודה" נשענת על תשתית עובדתית שגויה בעליל.

11. בהחלטתו מיום 26.1.2020 (להלן: "ההחלטה" או "החלטת בית הדין הארצי") קבע בית הדין הארצי כי תיקון פסק הדין ייעשה בהתאם להצעתו האמורה, בגדר תיקון טעות סופר. צוין, בין היתר, כי אמנם הווילה והמלון מצויים בערים שונות, אך בסופו של יום בשניהם נערכו פגישות עבודה בנוכחות המשיבה, העותר ואיש העסקים.

12. מכאן העתירה שלפנינו, בגדרה נתבקשו כאמור ביטול ההחלטה וביטולו של פסק הדין, "מפאת טעות יסודית ומהותית שנפלה בו", כלשון העתירה.

לטענת העותרים, קביעתו של בית הדין הארצי לפיה מעשה ההטרדה בוצע ב"סביבת העבודה" של המשיבה, נשענת על הקביעה העובדתית המוטעית לפיה האירוע התרחש בוילה ששימשה למגורי המשיבה ולקיום פגישות עבודה, ולא במלון, שהוא מקום אקראי בו היו אנשי החברה "אורחים בלבד, לשעה קלה", כלשונם.

משכך, לשיטתם, חרג בית הדין הארצי מהסמכות הקנויה לו לפי סעיף 81(א) לחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984 (להלן: חוק בתי המשפט), כאשר סיווג את הטעות כ"טעות סופר".

העותרים הדגישו, כי בהגשת הבקשה לתיקון טעות הם התכוונו להביא את בית הדין הארצי להצהיר על הטעות המהותית שנפלה בפסק דינו, "וכך תיסלל הדרך לתיקון המעוות" באמצעות פניה לבית משפט זה. משלא נעתר בית הדין הארצי לבקשה, מבקשים העותרים כעת לבטל את פסק הדין ולקבוע כי אין לחברה אחריות משפטית למעשה ההטרדה המינית שאירע בחו"ל, בסביבה בה לא היה המעסיק יכול לשלוט על המעשה או לנקוט אמצעים סבירים למניעתו.

ממילא, כך נטען, יש לבטל את "הפיצוי יוצא הדופן" שנפסק כי על העותרים לשלם למשיבה, על יסוד התשתית העובדתית השגויה, לטענתם.

לבסוף נטען, כי התערבותו של בית משפט זה מוצדקת בשל כך שבפסק הדין של בית הדין הארצי "נפלה טעות משפטית מהותית ויסודית", ובשל כך שפסיקת בית הדין – לפיה יש להטיל אחריות משפטית על מעסיק למנוע "מעשה של הטרדה מינית שהתרחש בחו"ל על ידי תושב זר שאינו חלק מהמערך הארגוני של המעסיק" – היא תקדימית, ומעוררת סוגיה עקרונית.

13. בתגובתה לעתירה טענה המשיבה כי אין עילה להתערב בקביעותיו של בית הדין הארצי, המוצדקות אף לגופן, שכן לא נפלה כל טעות משפטית או עובדתית בפסק דינו.

14. לאחר עיון בעתירה על נספחיה, באתי לכלל מסקנה כי דין העתירה להידחות.

הלכה ידועה היא כי בית משפט זה בשבתו כבית משפט גבוה לצדק אינו משמש כערכאת ערעור על פסקי דין והחלטות של בתי הדין לעבודה, והתערבותו בהם תיעשה במשורה ובהתקיים שני תנאים מצטברים: האחד – קיומה של טעות מהותית בהחלטת בית הדין בסוגיה עקרונית הנושאת השלכות רוחב, והשני – כי בנסיבות המקרה שיקולי צדק מחייבים התערבות שיפוטית (ראו למשל בג"ץ 2349/20 שוורץ נ' בית הדין הארצי לעבודה (6.4.2020)).

אמות מידה אלה אינן מתקיימות בענייננו.

15. ראשית, לא שוכנעתי כי הטעות שנפלה בפסק הדין של בית הדין הארצי אינה טעות קולמוס בלבד, שכן קריאת פסק הדין כולו (להבדיל משתי הפסקאות בהן נפלה הטעות) תומכת בפרשנות שהציג בית הדין בהחלטתו, לפיה היה ידוע לבית הדין בעת כתיבת פסק דינו כי אירוע ההטרדה התרחש במתחם הסמוך לסוויטת המלון, ולא בוילה.

שנית, והיא העיקר, אף אם אין מדובר בטעות כמובנה בסעיף 81(א) לחוק בתי המשפט, איני סבור כי היה בכך כדי להשפיע על הקביעות המשפטיות בפסק הדין באשר לחבותה של החברה, וממילא על גובה הפיצוי שנפסק לזכותה של המשיבה. כך, משום שבמסגרת החלטת בית הדין הובהר, כי גם במלון התקיימו פגישות עבודה בנוכחות

המשיבה, העותר ואיש העסקים. ממילא, יש לראות את אירוע הטרדה המינית שהתרחש במלון ככזה שהתרחש ב"סביבת העבודה" של המשיבה.

ואחרון, בניגוד לטענת העותרים, לא מצאתי כי שיעור הפיצוי שנפסק כי עליהם לשלם למשיבה בגין התנהלותם בפרשה, חורג מהפיצוי שמוסמך בית המשפט להשית בהתאם להוראת סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית. למעשה, ההיפך הוא הנכון; סכום הפיצוי שהשית בית הדין האזורי נמוך באופן משמעותי ביותר מכפי הראוי, בנסיבות הענין, וטוב עשה בית הדין הארצי כשהוסיף עליו.

יתירה מכך, בנסיבות הענין, ובשים לב לכך שהתביעה התקבלה בחלקה אף על ידי בית הדין האזורי, אשר קבע כי החברה לא קיימה את חובותיה כלפי המשיבה, לא מצאתי מה טעם חייב אותה בהוצאות משפט לטובת העותר – מנכ"ל החברה ואחד מבעליה. נימוקי בית הדין האזורי אשר נסמכו על גובה סכום התביעה מלכתחילה (1,700,000 ש"ח) ועל כך שהתביעה נדחתה בחלקה אינם משכנעים בעיני – ונכון נהג בית הדין הארצי כאשר פסק הוצאות משפט לזכות המשיבה.

מכל מקום, לנוכח הקביעות העובדתיות והמשפטיות באשר לאי-נקיטת אמצעים סבירים על ידי החברה למניעת מעשי הטרדה מינית, ולאור יתר הקביעות המפורשות בפסק הדין באשר לחומרת ההתנהלות של החברה, באמצעות נציגיה, כלפי המשיבה, איני סבור כי מתקיימים במקרה זה שיקולי צדק המחייבים את התערבותנו השיפוטית (ראו והשוו בג"ץ 4181/04 קנטבי נ' פיברן קדימה 1987 בע"מ (11.1.2006)).

16. העתירה נדחית אפוא. העותרים יישאו בהוצאות המשיבה בסך 15,000 ש"ח.

ניתן היום, ט"ו בסיון התש"ף (7.6.2020).

שׁוֹפֵט

שׁוֹפֵט

שׁוֹפֵט