



הפיצוי נפסק על ידי בית הדין האזורי לעבודה בירושלים בגין טיפול בעייתי בתלונת העובד על המנהלת שהטרידה, והעברתו לתפקיד עם תנאים פחות טובים. ביה"ד הארצי דחה לאחרונה את ערעור החברה.

ביה"ד הארצי לעבודה דחה את ערעורה של חברת השכרת הרכב "אלבר", על פסיקת ביה"ד האזורי לעבודה בירושלים, במסגרתה חויבה לשלם 45,000 שקל לעובד שהוטד מינית על ידי הבוסית שלו.

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, בהסכמת סגן הנשיאה אילן איטח והשופט אילן סופר, קבעה כי בהליך בירור המקרה שביצעה החברה נפלו "מספר פגמים העולים כדי כשל מהותי".

הפרשה התרחשה ב-2014. העובד ביקש לעבור לסניף מסוים בירושלים. מספר חודשים לפני שעבר לאותו סניף, בינו לבין מנהלת הסניף היה קשר מיני קצר שלא היה לו המשך, בזמן שהיא שימשה בתפקיד אחר, כלומר לפני שהחלה לנהל את הסניף.

כחודשיים לאחר שהחל לעבוד בסניף, ובעקבות עובד אחר, הוא התלונן על הטרדות מיניות (פיזיות ומילוליות) מצד המנהלת שלו.

העניין עבר לממונה על הטרדות מיניות בחברה. בסופו של בירור שכלל גם בדיקות פוליגרף, הממונה המליצה לחברה לשקול פיטוריה של אותה מנהלת, אשר המשיכה לעבוד בסניף ולאחר מכן עברה לתפקיד אחר עד שהתפטרה ב-2016. לגבי העובד הוחלט להעבירו לסניף אחר כדי להפריד בינו לבין המנהלת, מה שבסופו של דבר הביא להתפטרותו.

בית הדין האזורי הצביע על קשיים רבים בעדות העובד, אך בסופו של דבר שוכנע כי בשני אירועים המנהלת יצרה מגע פיזי "מינורי" של חיכוך חזה בגופו, המהווה הטרדה "ברף הנמוך", וחייב את המנהלת לשלם לו פיצוי בסך 4,000 שקל.

בית הדין אף חייב את אלבר בפיצוי בסך 45,000 שקל (עבור הפרש פיצויי פיטורים ו"אבדן הכנסות") בתוספת שכ"ט עו"ד בסך 10,000 שקל, וקבע כי היא כשלה בכך שלא עמדה בדרישת החוק למניעת הטרדה מינית.

בין היתר נקבע כי החברה שגתה כשבחרה להרחיק תחילה דווקא את העובד מהסניף, ואף העבירה אותו לעבודה בתנאים פחות טובים.

בערעורה לבית הדין הארצי טענה החברה כי טיפלה במקרה בהתאם לחוק, ביעילות, בזריזות ובדיסקרטיות, וכי דווקא התנהלות העובד מעוררת תהיות לגבי אמינותו, כאשר תחילה לא התלונן (עשה זאת רק לאחר שחברו התלונן על הטרדה שאף הוא עבר), ומאוחר יותר שינה גרסאות.

גרמה לו לעזוב

לאחר שניתחו את המקרה לעומקו, שופטי ביה"ד הארצי החליטו לדחות את הערעור, אף ששוכנעו כי יש ממש בחלק מטענות החברה.

השופטת דוידוב-מוטולה סברה שאמנם החברה לא התעלמה מחובותיה, ואכן הממונה על הטרדות מיניות בחברה ערכה בירור ללא דיחוי, בסיומו הגישה סיכום והמלצות לכל המעורבים.

עם זאת, השופטת ציינה כי "לא שוכנענו בניסיונות החברה לרדת לשורש התלונה". כך למשל, העובדה שלא הוגש אף תיעוד הנוגע לשיחה שנערכה עם העובד, לאחר ששלח מכתב תלונה משלו, אחרי חברו לעבודה.

פגם נוסף, בין היתר, נגע לכך שבבדיקת הפוליגרף השאלות שהפנו לצדדים לא נגעו לתלונת העובד לגבי המגע הפיזי.

עניין נוסף היה העובדה שהחברה העבירה את העובד לסניף אחר ללא שימוע וללא החלטה מסודרת ומנומקת, פגעה בתנאיו, ובכך גרמה לו לקבל החלטה על סיום עבודתו (תוך קבלת פיצויי פיטורים).

בסיכום של דבר, השופטים סברו שאין להתערב בגובה הפיצוי. עם זאת, החברה לא חויבה בהוצאות העובד בהליך הערעור.

לקריאת פסק הדין ע"ע 2715-03-17

ב"כ המערערת: עו"ד סיגל פעיל, עו"ד זוהר גיפס, עו"ד סיון מוצ'ניק

ב"כ המשיב 1: עו"ד ינון אוחיון, עו"ד יניב הלוי

המידע המוצג במאמר זה הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר/ת ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

מאת: עו"ד רלי ארביב העוסקת בדיני עבודה

הכותבת לא ייצגה בתיק.

באדיבות: אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

www.psakdin.co.il