



עע 55624-01-25 אלמוני נגד פלונית, עירייה פלמונית

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 55624-01-25

ע"ע 30342-02-25

המערער בע"ע 55624-01-25

המשיב 1 בע"ע 30342-02-25

אלמוני

-

המערערות בע"ע 30342-02-25

המשיבה 1 בע"ע 55624-01-25

1. פלונית

המשיבה בשני הערעורים

2. עירייה פלמונית

לפני: השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר
נציג ציבור (עובדים) מר שמואל ויסמן, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון

בשם אלמוני - עו"ד מרדכי לוי, עו"ד לביא אבוקסיס

בשם פלונית - עו"ד אורי דבורה

בשם עירייה פלמונית - עו"ד ליאת קינן, עו"ד נעמה ניניו פרייז

פסק דין

נוסח מותר לפרסום על פי החלטה מיום 10.8.26

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו שני ערעורים על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופט אורן שגב

ונציגות הציבור גב' שושנה סמק וגב' דליה קוטאי; סע"ש 22320-11-20), במסגרתו

התקבלה תביעת המערערות בע"ע 30342-02-25 (להלן מטעמי נוחות - המשיבה)

כנגד המערער בע"ע 55624-01-25 (להלן מטעמי נוחות - המערער). נפסק כי המערער הטריד מינית את המשיבה במסגרת יחסי עבודה, ובהתאם חויב לשלם לה פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 600,000 ₪. התביעה כנגד המשיבה 2, מעסיקתו של המערער (להלן - העירייה), נדחתה. על פסק הדין הוגשו ערעורים הן מטעם המערער והן מטעם המשיבה.

התשתית העובדתית

2. המשיבה, ילידת שנת 1972, אם לשתי בנות, היא מתמודדת נפש בעקבות אונס קבוצתי שעברה כנערה, ומקבלת קצבת נכות מהמוסד לביטוח לאומי בגין נכות נפשית. אין מחלוקת כי המשיבה מגיעה מרקע סוציו-אקונומי קשה, וכי לא השתלבה בשוק העבודה עד תחילת עבודתה ביום 1.2.12, במשרה חלקית כעובדת ניקיון, בתאגיד הקשור לעירייה (להלן - התאגיד).

3. המערער, יליד שנת 1948, אקדמאי בתחום החינוך, היה עובד העירייה מאז שנת 1975 ובעל תפקיד בכיר בה (מנהל אגף yy) החל משנת 1988 ועד לפרישתו לגמלאות ביום 1.2.15. במקביל, ובחלק מהתקופה הרלוונטית לתביעה (עד סוף שנת 2013), כיהן גם כדירקטור בתאגיד (הקשור לתחום סמכויותיו בעירייה) מטעם העירייה. לא הייתה מחלוקת כי בין הצדדים התקיימה מערכת יחסים מינית, לרבות לאחר תחילת עבודתה של המשיבה בתאגיד. אף לא הייתה מחלוקת כי המערער הוא שדאג לקבלתה של המשיבה כעובדת התאגיד וחתם על חוזה העסקתה מטעם התאגיד.

4. לטענת המשיבה, מערכת היחסים המינית החלה לאחר שפגשה במערער באקראי עת היה חסר לה כסף לשלם בקונדיטוריה, והוא הציע לסדר לה עבודה ככל ש"לא תאכזבי אותי פעם או פעמיים בשבוע". בהתאם אכן החתים אותה על הסכם העבודה בתאגיד והיא החלה לעבוד בו, כאשר לאורך כשלוש שנים עד לפרישתו התקיימו ביניהם מפגשים מיניים בתדירות של פעם-פעמיים בחודש. לטענת המשיבה, לאורך השנים הללו הדגיש המערער כי הוא מגן עליה, לרבות מפני בעלי תפקיד בתאגיד שעלולים לפגוע בה; עזר לה ולבני משפחתה בדברים אישיים שונים; ובהזדמנויות בהן לא ענתה להודעותיו, הגיע לאולם yy בו עבדה והבהיר כי "אני עושה בשבילך ואת לא עושה בשבילי". המשיבה הדגישה בעדותה כי "לא היה משהו בכוח" אך גם לא דובר ב"אהבה או משהו כזה" אלא ככל שנזקקה לעזרה מהמערער, "הייתי צריכה לשלם על זה בגופי". עוד ציינה כי הגיעה ממשפחה פשוטה וללא השכלה ולכן עצם קליטתה במקום עבודה נחשב להישג עבורה והיא חששה לאבד אותו. המשיבה טענה להחמרת מצבה הנפשי בשל התנהגותו של

- המערער, שידע על עברה ועל אחוזי הנכות הנפשית שנקבעו לה, ותבעה פיצוי ללא הוכחת נזק בגין כל אחת מההזדמנויות בהן נאלצה לקיים עמו יחסי מין.
5. המערער מצדו טען כי מערכת היחסים המינית החלה כחצי שנה לפני שהמשיבה החלה לעבוד בתאגיד, ולאחר שהמשיבה יזמה את הקשר המיני ביניהם בעקבות המפגש האקראי בקונדיטוריה. לדבריו, מספר חודשים לאחר מכן ביקשה ממנו לסייע לה למצוא עבודה, כאשר אותה עת התפנתה משרת מנקה באולם yyy בתאגיד ונוצרה הזדמנות לשלב אותה בעבודה. זאת, הגם שהייתה מתקבלת לעבודה גם ללא ההיכרות ביניהם, וכאשר חתימתו על החוזה מטעם התאגיד הייתה טכנית, שכן גורם מטעם העירייה נדרש לאשר שלתאגיד יש את התקציב הדרוש לקליטת עובדת חדשה. המערער אישר כי לא עדכן איש בעירייה או בתאגיד במערכת היחסים בינו לבין המשיבה, וטען כי נפגשו פעמים בודדות בלבד, ובכל פעם שנוצר קשר נעשה הדבר מיוזמתה.
- המערער הוסיף ואישר כי סייע למשיבה בקבלת סלי מזון מטעם העירייה בחגי תשרי ופסח, וכן לאחותה (בקבלת בתה לצהרון בתשלום מופחת) ולבנותיה (להתקבל לתיכון לאחר שסורבה, ולעבוד בבחירות לרשויות המקומיות). כן סייע בדברים נוספים, הן לפני תחילת עבודתה בתאגיד והן לאחר מכן. לדבריו, לאחר תחילת עבודתה התקיימו רק מפגש מיני אחד או שניים (בחקירתו אישר "מספר פעמים"), ולאחר מכן סירב לפניותיה בהתחשב בכך שהועסקה בתאגיד וכיוון ש"היה ברור לי שזה בעייתי", על אף שבפועל לא היה לו כל קשר לעבודתה. בהתאם, טען כי מערכת היחסים הסתיימה במהלך החודשים מאי-יוני 2012, זמן רב טרם פרישתו.
6. בחודש מאי 2018 הגישה המשיבה כתב תביעה כנגד המערער, העירייה, התאגיד וכן מנהל אולם yyy בו עבדה (להלן: **התביעה הראשונה ו-מנהל האולם** בהתאמה; סע"ש (אזורי ת"א) zzz). המשיבה טענה בכתב התביעה להטרדה מינית מצד המערער (בהתאם לפירוט לעיל) וכן להטרדה מינית מצדו של מנהל האולם, שלטענתה החמירה לאחר פרישת המערער מעבודתו ובאה לידי ביטוי בדרישות חוזרות ונשנות כי תקיים איתו יחסי מין וכן במגע בניגוד לרצונה תוך איום מפורש לפטר אותה ככל שלא תיענה. המערער ובעקבותיו העירייה נמחקו מכתב התביעה לבקשת המשיבה לאחר שהחליטה להפריד את התביעות (לרבות בשל ספק שהיה לבא כוחה, נוכח הפסיקה דאז, בקשר לסמכותו העניינית של בית הדין ביחס לסוג כזה של הטרדה מינית), ובהמשך הושג הסכם גישור מול התאגיד ומנהל האולם שניתן לו תוקף של פסק דין. בחודש נובמבר 2020 הוגשה התביעה מושא הערעור שבפנינו. ביום 15.7.21 הסתיימה העסקת המשיבה בתאגיד עקב פיטוריה.

פסק דינו של בית הדין האזורי

7. בית הדין האזורי, לאחר שמיעת הראיות (עדות המשיבה, עדות המערער ועדות הממונה בעירייה על החוק למניעת הטרדה מינית), קבע כדלקמן:

א. ניתן על ידו אמון מלא בעדותה של המשיבה, ונקבע (תוך פירוט והנמקה) כי אי הדיוקים והסתירות עליהם הצביע המערער לא פוגעים בגרעין הקשה של גרסתה (תוך הסתמכות על ע"ע (ארצי) 35999-10-21 פלונית - חברה אלמונית (13.12.22), להלן: עניין פלונית 2022; עתירה לבג"ץ נדחתה: בג"ץ 4272/23 מיום 7.6.23).

ב. בעוד המערער העיד שמערכת היחסים המינית החלה מספר חודשים טרם תחילת עבודתה של המשיבה בתאגיד, המשיבה העידה כי יחסי המין החלו ביום פגישתם בקונדיטוריה או לכל המאוחר עם הגעת המערער לביתה על מנת להחתימה על חוזה העבודה. בית הדין לא הכריע במישרין בסוגיה זו אך קבע כי הוא מקבל את גרסתה של המשיבה לפיה מערכת היחסים המינית נמשכה עד לפרישתו של המערער מעבודתו בשנת 2015. כפועל יוצא מכך, דחה את טענת ההתיישנות שהעלו המערער והעירייה, מלבד ביחס לאירועים שהתרחשו טרם יום 9.11.13.

ג. על אף שהמערער היה עובד העירייה והמשיבה עובדת התאגיד - נקבע כי התקיימו ביניהם יחסי מרות. בית הדין הסביר כי התאגיד הוקם על ידי העירייה, מפקח ומתוקצב על ידה ומשמש כזרוע ביצועית שלה בתחום שירותי yyy בעיר באופן המקיים "זיקה מובנית ומובהקת" בין שני הגופים. המערער שימש כדירקטור בתאגיד והיה מתוקף תפקידו הציר המקשר בין העירייה לבין התאגיד. גם אם בחיי היום יום המשיבה סרה למרותם של מנהליה הישירים בתאגיד, וגם אם המערער כבעל תפקיד בכיר בעירייה לא היה מעורב בעבודתה השוטפת כעובדת ניקיון באחד מאולמות yyy בעיר - המערער הוא שעמד בראש מערך yyy בעיר, ואף חתם על חוזה העסקתה של המשיבה. ממילא, גם אם היה נקבע כי לא התקיימו יחסי מרות, לכל הפחות התקיימו יחסי השפעה בהתאם לאמות המידה שנקבעו בעניין פלונית 2022. וכך נימק זאת בית הדין (ההדגשה במקור):

"אין חולק באשר לתפקידו הבכיר של נתבע 1 כמנהל אגף yyy בעירייה והן כדירקטור ב[תאגיד], ומידת השפעתו מתוקף תפקידו אלה, ניסיונו המקצועי, קשריו וכישוריו מתבקשת מאליה. הראיה הישירה והמידית לכך היא בעצם העובדה שהכניס את התובעת לעבודה ב[תאגיד] ודאג למחסורה מבחינה חומרית עד לפרישתו תוך

הפעלת השפעתו בעירייה; עוד אין חולק, כי נתבע 1 הוא זה שהחתים באופן אישי את התובעת על הסכם העבודה ב[תאגיד], וכי היה לו מעמד כדירקטור מטעם העירייה לפקח שהעובדים שמתקבלים לעבודה ב[תאגיד] מוסכמים על העירייה, כך על פי עדותו; עוד אין חולק, כי בין התובעת לבין נתבע 1 קיים פער גדול ומשמעותי מבחינת הגיל, מבחינת המעמד המקצועי, המוניטין והוותק בעבודה.

כאמור לעיל, הורתה של ההשפעה שהייתה לנתבע 1 על מעמדה של התובעת ב[תאגיד] היא עצם העובדה שנקלטה לעבודה בזכותו. בזכות מעמדו כדירקטור ב[תאגיד], הייתה לנתבע 1 השפעה על מנהליה הישירים, ובהתאם לעדותה של התובעת, הוא 'שמר' עליה שלא יאונה לה כל רע (מפני מנהלה הישיר ב[תאגיד]) ובכך הקנה לה ביטחון תעסוקתי, שהיה כה חשוב לה בשים לב לנסיבותיה האישיות. יכולתו של נתבע 1 להשפיע על עצם העסקתה של התובעת ועל 'איכות חייה' מבחינת הגשת עזרה לה ולמשפחתה כל אימת שהיא נזקקה לכך, רבה ומוחשית. מדובר במערכת יחסים שהיא כחרב מתהפכת מעל צווארה של התובעת, במובן זה שבכל רגע נתון היד הפתוחה שהעטירה עליה טוב והעניקה לה הגנה וביטחון תעסוקתי, יכולה להיסגר. לסיכום חלק זה, אנו פוסקים, כי גם אלמלא קבענו ששררו יחסי מרות בין התובעת לבין נתבע 1, הרי ששררו יחסי השפעה מובהקים ביניהם."

ד. בית הדין הוסיף וקבע כי המערער לא עמד בנטל, לסתור את חזקת ניצול יחסי המרות. וכך נימק קביעה זו:

"במקרה שלפנינו, אל מול נתבע 1, מנהל ותיק ורב ניסיון של אגף yyy בעירייה, דירקטור ב[תאגיד] ובעל קשרים, השפעה ומוניטין, שאף זכה בפרס נשיא המדינה על הצטיינות בתפקידו, ניצבה אישה מתמודדת נפש, בעלת נכות מטעם המוסד לביטוח לאומי, אם יחידנית, שעד לסוף העשור הרביעי של חייה, לא הצליחה להשתלב במעגל העבודה. בהתאם לעדותה, שלא נסתרה, השתלבותה במעגל העבודה הייתה חלק חשוב בהליך השיקום שלה, ולכן לאחר שנתבע 1 הפעיל את קשריו והפנה אותה לעבודה ב[תאגיד], היא הרגישה אסירת תודה למנהל הבכיר מהעירייה שכה הטיב עמה. ברקע הדברים, באותה שנה (2012), התובעת בת 39 ונתבע 1 בן 64 ולכן גם פער הגילים בין השניים משמעותי.

אין מחלוקת בין הצדדים, כי במהלך כל תקופת עבודתה ועד לפרישתו של נתבע 1 לגמלאות, נתבע 1 הרעיף על התובעת ועל בני משפחתה טובות הנאה שונות. כך ביחס לקבלת בתה ללימודים בתיכון מסוים, ביחס לקבלת סלי מזון וביחס לעזרה שהושיט אף לאחותה. למעשה, כל אימת שהתובעת נזקקה לעזרה כלשהי, נתבע 1 היה שם כדי הושיט יד, והתובעת פיתחה בו תלות כלכלית ותעסוקתית גמורה, אותה תיארה בלשונה כ'פרוזק'...

התובעת שבה מספר פעמים והדגישה כי 'לא היתה אהבה' ומכאן, שמנקודת ראותה, היא נדרשה לשלם במטבע היחיד שהיה לאל ידה לסחור בו, כל אימת שקיבלה עזרה או תמיכה. נתבע 1 אף הוא הדגיש כי מעולם לא היה מדובר ברומן... עדויותיהם של הצדדים

מדברות בעד עצמן. הנתבע ממרום מעמדו, השכלתו וגילו דאג לתובעת למקום עבודה כמנקה באולם ycy. לאחר מכן, דאג להפעיל את קשריו ואת מעמדו הבכיר כדי שהתובעת תקבל טובות הנאה שונות. מבחינתה, הוא היה המושיע, או כפי שהגדירה במילותיה שלה: "ואור" ו"פרוזק". היא, בתמורה, נדרשה להתמסר לו. אהבה ויחסי רעות לא היו חלק מ'ההסדר'..."

בית הדין הוסיף כי "בהתאם לעדותו של נתבע 1 עצמו, הוא קיים קשר מיני עם אישה, שלטענתו קיימה איתו יחסי מין כדי לקבל ממנו טובות הנאה חומריות. המסקנה היא כי נתבע 1 ניצל את הפער העצום ביחסי הכוחות בינו לבין התובעת. היא פיתחה בו תלות תעסוקתית וכלכלית ודאגה לשמור על 'נכסים' אלה באמצעי היחיד שעמד לרשותה - גופה. אלא שהמחיר הכבד ששילמה לנתבע 1 לא היה רק כדי לשמור על מקור פרנסתה הדל (כהודאת נתבע 1). היה זה המקום הראשון שבו היא חוותה הכרה בה כאישה בעלת ערך..."

ה. לסיום נקבע כי עם פרישתו של המערער מעבודתו בעירייה הסתיימה מערכת היחסים. עם זאת מעגל הניצול המשיך לטענת המשיבה מצדו של מנהל האולם, והיא הרגישה שהפכה להיות "חפץ שמועבר מיד ליד" וכדבריה בחקירתה "הם רוצים לעשות ממני מסחרה כאילו מה? להעביר מפה ומשם' כבר די..."

8. בית הדין הוסיף כי התקשה לקבוע באופן מדויק את מספר המפגשים המיניים שהתקיימו בין הצדדים, כאשר "התובעת טענה כי הם התקיימו בין פעם לפעמיים בחודש (על פני 3 שנות העסקתה עד לפרישתו לגמלאות), לאחר מכן טענה כי מדובר על כ- 500 מפגשים, ובחקירתה הודתה: "אני זרקתי מספר", ובסיכומיה, טענה כי מדובר על 36 עד 72 מפגשים". משכך תר בית הדין אחר אותן הזדמנויות בהן אין מחלוקת שהמערער הגיש עזרה למשיבה בתקופה שלא התיישנה, וקבע שהיו חמש הזדמנויות כאלה בהתאם להודאת המערער בעצמו: עזרה לבתה של המשיבה להתקבל לתיכון; עזרה לאחותה לקבל הנחה בצהרון; עזרה לבתה להתקבל לעבודה בבחירות לרשויות המקומיות (כאשר ביחס לשלוש ההזדמנויות הללו ציין בית הדין כי אין אינדיקציה בחומר הראיות מתי התרחשו על ציר הזמן); וכן קבלת סלי מזון מהעירייה בחגי תשרי ובפסח (כאשר בהתחשב בתקופת ההתיישנות ובמועד פרישתו של המערער - מדובר בשני חגים במהלך שנת 2014). בית הדין הוסיף כי קיבל את גרסת המשיבה גם ביחס לאירוע ההחתמה על חוזה העבודה בביתה שבתמורה לו קוימו יחסי מין, אך לא לקח אירוע זה בחשבון בהתחשב בחלופי תקופת ההתיישנות. בית הדין הדגיש כי "מספר זה [חמש

ההזדמנויות - ס.ד.מ] הוא אך ורק תולדה של בחינה מחמירה של חומר הראיות שהוצג בפנינו, ואולם חשוב לנו להדגיש בפני התובעת, כי האמנו לה כי בפועל מדובר ככל הנראה במקרים רבים הרבה יותר, בהם התקיים מנגנון של עזרה תמורת יחסי מין. נזכיר בעניין זה את עדותו של נתבע 1 בנוגע לפעמים הרבות שעזר לתובעת...", תוך ציטוט עדותו של המערער לפיה המקרים שפורטו על ידו מהווים רק "חלק קטן מאוד" מבקשותיה אליו לקבלת עזרה (ההדגשה במקור).

9. לאחר פירוט אמות המידה שנקבעו בפסיקה ביחס לפסיקת פיצוי בתביעות הטרדה מינית, שוכנע בית הדין כי יש לפסוק למשיבה פיצוי ללא הוכחת נזק בסך כולל של 600,000 ₪, אשר חושב על ידו לפי הסכום המירבי הקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: החוק או החוק למניעת הטרדה מינית) בגין כל אחת מחמש ההזדמנויות שהוכחו (יש להעיר בהקשר זה כבר כעת כי הסכום המירבי עומד על סכום גבוה יותר נוכח הוראת המחוקק להצמידו). בית הדין נימק כי "ניצול יחסי המרות מצדו של נתבע 1 נמצא ברף גבוה של חומרה הן בשל נסיבותיה האישיות של התובעת והן בשל משך הזמן הארוך מאוד שבמהלכו הוא נמשך... במעשיו, נתבע 1 ניצל את מצוקתה של התובעת והוביל אותה לתלות מוחלטת בו מבחינת הביטחון התעסוקתי שלה וגם מבחינה כלכלית בזכות טובות הנאה שונות שדאג שתינתנה לה ולבני משפחתה", כאשר "ניצל את חולשתה כדי לספק את יצריו, מן הטעם שתפקידו הבכיר ועמדת הכוח שבה נמצא ביחס לתובעת פשוט אפשרו זאת. בכך החפיץ את גופה וצמצם את מהותה כאדם וכאשה לכדי כלי שרת לסיפוק יצריו". כן חויב המערער בתשלום הוצאותיה של המשיבה, בסך של 30,000 ₪.

10. בהמשך לכך נדחתה התביעה כנגד העירייה ללא צו להוצאות, הואיל ומעסיקה של המשיבה היה התאגיד, אשר טיפל בתלונתה אשר הוגשה כנגד מנהל האולם בלבד. בית הדין הוסיף כי העירייה פעלה כדין עת נודע לה על התלונה האמורה, ניסתה לסייע למשיבה והפנתה אותה לגורם הרלוונטי בתאגיד, מבלי שידעה או יכולה הייתה לדעת על מעשיו של המערער שכן המשיבה לא העלתה כל טענה בקשר לכך. אשר לטענת המשיבה בנוגע לאחריות שילוחית של העירייה למעשי המערער, קבע בית הדין כי "טענות התובעת על אודות חובתה של העירייה להדריך עובדים, לקבוע תקנון וכיוצא בפעולות כאלה מכוחו של החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות שהותקנו מכוחו, יפות שעה שמתקיימים יחסי עבודה במשולש של מעסיק-מתלונן/ת ונילון/ה, ולא מצאנו בטיעוני התובעת בסיס נורמטיבי להרחיב את אחריותה של העירייה גם למקרה בו נפגעת העבירה אינה עובדת עירייה".

11. **המערער** טוען בערעורו כי לא הטריד מינית את המשיבה, ולחלופין כי יש להתערב בשיעור הפיצוי שנפסק לחובתו כמו גם שיעור ההוצאות. בין היתר טוען המערער כי מערכת היחסים המינית החלה כחצי שנה טרם תחילת עבודתה של המשיבה בתאגיד וללא קשר אליה, ועובדה זו צובעת את מערכת היחסים באור שונה שכן הקשר התפתח ללא קשר לעבודה ומשכך אין מדובר כלל בניצול יחסי מרות. המערער סבור כי בית הדין האזורי לא הכריע פוזיטיבית בין גרסאות הצדדים ביחס למועד תחילת הקשר, מלבד קביעה רפה לפיה היה זה בסמוך לתחילת עבודתה של המשיבה בתאגיד. המערער מפנה לסתירות בגרסת המשיבה בסוגיה זו לרבות תוך התייחסות לטענותיה בתביעה הראשונה בה טענה שיחסי המין החלו כבר בפגישתם הראשונה, ובהמשך טענה כי היה זה בפגישה השנייה, או במועד החתמתה על חוזה העבודה שאירעה בין חודש לחודשיים לאחר תחילת עבודתה בתאגיד. עוד טוען המערער כי קיימות סתירות מהותיות בגרסת המשיבה ביחס לתדירות היחסים המיניים, מספרם ומועד סיומם (כאשר משך השנים בהן נטען כי הקשר נמשך נע בין 3 ל-5 ומספר המפגשים המיניים הנטען נע בין 36 ל-500); לא ניתן משקל לכבישת עדותה משך שנים ללא הסבר; אין זה נכון שהתקיימו יחסי מרות ובפועל לא היה בין הצדדים כל קשר במהלך עבודתה פרט להחתמתה על חוזה העבודה, והם הועסקו במקומות גיאוגרפים שונים ותחת מעסיקים שונים; כהונתו כדירקטור בתאגיד הסתיימה בסוף שנת 2013 ולא ניתן לכך משקל; לכל היותר התקיימו בין הצדדים יחסי השפעה אך המשיבה לא הראתה שאינה מעוניינת במערכת היחסים ומשכך אין מדובר בהטרדה מינית. עוד הוסיף כי טענת המשיבה לפיה המערער הגן עליה כביכול מפני מנהל האולם אינה יכולה לעמוד שכן בשלוש השנים הראשונות לעבודת המשיבה שימש בתפקיד זה מנהל אחר, והוא (המנהל האחר) הגן על המשיבה לטענתה מפני מנהל האולם שהטרידה. עוד נטען כי הטענה ליחסי מין כנגד טובות הנאה חיצוניות לעבודה בתאגיד לא נכללה בכתב התביעה ומהווה הרחבת חזית, וממילא לא היו חמישה מקרים של הושטת עזרה במסגרת תקופת ההתיישנות, שכן הבחירות לרשויות המקומיות (מציאת העבודה לבתה של המשיבה) התקיימו ביום 22.10.13, ובתה הבכורה של המשיבה הייתה בת 23 בחודש ינואר 2018 (כפי שנלמד מחוות הדעת הרפואית שצורפה לתביעה הראשונה) כך שקבלתה לתיכון בהכרח התרחשה טרם נובמבר 2013. גם ללא קשר לכך, המערער סבור כי שיעור הפיצוי מופרז ואינו לוקח בחשבון שלא הייתה כפייה כלשהי ואת העובדה כי בחומר הרפואי ובחוות הדעת

הרפואית שצירפה המשיבה לתביעה הראשונה אין כלל אזכור למעשיו אלא רק למעשיו הנטענים של מנהל האולם.

12. **המשיבה** טוענת בערעורה כי אין זה נכון שהוכחו חמישה מקרים בלבד שכן התרחשו 36-54 הזדמנויות שונות של קיום יחסי מין, ובממוצע 45 (לפי 2-1 פעמים לכל חודש של עבודה בתאגיד עד לפרישת המערער מעבודתו), שכן יחסי המין קוימו לא רק כנגד עזרה מחוץ לעבודה אלא גם בתמורה לכך שהמערער ישמור ויגן עליה מפני פיטורים ומפני עובדים אחרים. לאור זאת, יש להגדיל בהתאמה את הפיצוי שנפסק לזכותה. עוד נטען כי יש לבטל את קביעת בית הדין האזורי בדבר התיישנות האירועים שטרם יום 9.11.13 שכן בהתאם להוראתו של סעיף 89(1) לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] (להלן: **פקודת הנזיקין**), במצב של מעשה נמשך, ההתיישנות מתחילה ביום בו חדל. לחלופין, יש להוסיף 14 חודשים לתקופת ההתיישנות בהתבסס על סעיף 15 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 (להלן: **חוק ההתיישנות**), שכן זו התקופה בה התביעה הראשונה הייתה תלויה ועומדת גם כנגד המערער והעירייה (החל ממועד הגשתה ביום 8.5.18 ועד מועד מחיקתם של המערער והעירייה ביום 18.7.19).

13. המשיבה הוסיפה וטענה כי לעירייה אחריות מכוח החוק לבצע הדרכות, לפרסם תקנון ולנקוט צעדי מנע לצורך מניעתה של הטרדה מינית מצד עובדיה במסגרת יחסי העבודה, כאשר הוראות החוק פורשו בפסיקה בהרחבה ובהתאם נקבע כי חובות המעסיק נבדקות באופן מהותי ולא טכני. כפועל יוצא מכך, יש גם לקבוע כי חובתה של העירייה לא מתפרשת רק כלפי עובדיה שלה אלא גם כלפי עובדיו של מעסיק אחר עמם עובדיה באים במגע במסגרת עבודתם ויכולים לנצל את כוחם כלפיהם במסגרת העבודה. כבר נפסק כי ההגנה מפני הטרדה מינית תינתן לכל מי שמתקיימת זיקה מהותית בינו לבין מסגרת יחסי העבודה (ע"ע (ארצי) 230/07 **נסימי - אברהם** (27.8.07), להלן: **עניין נסימי**), והדברים יפים מכוח קל וחומר בהתחשב בקרבה התאגידית שבין העירייה לתאגיד. המשיבה מדגישה עוד כי התאגיד אינו יכול להיות אחראי להדרכתו של המערער ולכן שחרור העירייה מאחריות כלפיה יותיר אותה קירחת מכאן ומכאן ויפגע בזכותה לשוויון מכוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. עוד נטען כי בהתחשב בפערי הכוחות המובנים בינה לבין המערער שאמור היה לחתום על חוזה עבודתה כעובדת ניקיון מוחלשת, יש לקבוע כי היה על העירייה אף לנקוט בצעדי מנע מוגברים. בפועל לא הוכח שהמערער עבר הדרכות כלשהן; לא פורטו אמצעי מנע אחרים שננקטו ביחס אליו; לא הוצג תקנון מהתקופה הרלוונטית; ואף לא הובאה לעדות הממונה מכוח החוק

במועדים הרלוונטיים, אלא רק הממונה במועד מתן העדות. יש לזקוף זאת לחובת העירייה, ולחייבה יחד ולחוד עם המערער בסכום הפיצוי שנפסק לחובתו. לסיום טוענת המשיבה כנגד שכר הטרחה שנפסק לזכותה, ועומד על 5% בלבד מסכום זכייתה.

14. העירייה תומכת בטענות המערער וטוענת בהתבסס עליהן כי מערכת היחסים בין המערער למשיבה החלה "זמן רב" טרם תחילת עבודתה של המשיבה בתאגיד והתקיימה כקשר בהסכמה בין שני בוגרים, ללא כל קשר לעבודתה ומבלי שהתקיימו יחסי מרות. ממילא, גם אם ייקבע כי התרחשה הטרדה מינית בעבודה הרי שזו התקיימה בכובעו של המערער כדירקטור בתאגיד שהוא ישות משפטית נפרדת ועצמאית, ובהתאם החובות מכוח החוק מוטלות היו על התאגיד (מולו הגיעה המשיבה להסכם גישור) ולא על העירייה, ואין כל מקור נורמטיבי המאפשר להרחיב את חובות העירייה גם כלפי מי שאינה עובדת שלה (תוך הפניה ללשון הסעיפים 7 ו-10 לחוק העוסקים בחובות "מעסיק" וזאת "במסגרת יחסי עבודה"). כך, ודאי כאשר המערער והמשיבה לא עבדו באותו מקום וגם לא אצל אותו מעסיק, לא התקיימו ביניהם קשרי עבודה כלשהם (מלבד חתימת המערער על הסכם העסקתה) כך שהאירועים לא התרחשו במסגרת יחסי עבודה בעירייה. העירייה מדגישה עוד כי לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בינה לבין המשיבה; המשיבה כלל לא התלוננה על הטרדה מינית מצדו של המערער אלא במסגרת תביעתה הראשונה שהוגשה זמן רב לאחר שהמערער סיים את עבודתו בעירייה, וממילא לעירייה לא הייתה כל ידיעה על טענותיה נגדו בזמן אמת; ברגע שנודע לעירייה בחודש מרץ 2017 על התלונה שהגישה המשיבה כנגד מנהל האולם, פעלה כדין והעבירה את התלונה לגורמים הרלוונטיים בתאגיד; ויועצת ראש העיר למעמד האישה אף פנתה וניסתה לסייע לה עד שובה מחופשת מחלה של הממונה על החוק בתאגיד.

15. עוד נטען כי טענת המשיבה לפיה אחריות העירייה נובעת מעצם היותה מעסיקתו של המערער מהווה הרחבת חזית (אך עיון בכתב התביעה המתקן מעלה כי אין בטענה זו ממש), וכי ממילא הוכח באמצעות עדותה של הממונה על החוק בעירייה כי העירייה מקיימת וקיימה את כל המחויבויות בהתאם להוראות החוק והתקנות מכוחו, לרבות בכל הנוגע לאמצעי מנע (פרסום תקנון; הצבת שלטים ופליירים; לומדה של קורס אינטרנטי; פעולות הסברה, הדרכות והכשרות תקופתיות) ולרבות בתקופה הרלוונטית לתביעה. העירייה מפנה בהקשר זה למסמכים שצורפו לתצהירה של הממונה מטעמה על החוק גב' xxx(הגם שאינם נוגעים לתקופה הרלוונטית לתביעה) ולתשובתה בחקירתה הנגדית לפיה יש לה ידיעה אישית, הגם

שטרם הייתה הממונה אותה עת אך עבדה בעירייה באגף משאבי אנוש, שבוצעו הדרכות גם בתקופה הרלוונטית (עמ' 65-66 לפרוטוקול). המשיבה לא דרשה מסמכים בקשר לכך, וממילא מדובר בתקופה החורגת מתקופת ההתיישנות כך שלא מצופה מהעירייה לשמור.

דיון והכרעה

16. לאחר שבחנו את כל חומר התיק ושקלנו את טענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בכתב ובעל פה, הגענו לכלל מסקנה כי יש לדחות את ערעור המערער ולקבל את ערעור המשיבה בחלקו. להלן ננמק טעמינו.

17. בפתח דברינו לא למותר לשוב ולהזכיר, והדברים נכוחים גם למקרה שלפנינו, כי "הטרדה מינית בעבודה מדגישה את הגדרתן החברתית של נשים כאובייקטים מיניים; גורמת לניצול מיני שלהן בשל נחיתותן הכלכלית; פוגעת בתחושת הערך שלהן ובביטחונן העצמי באופן שעלול להשליך על תפקודן ומסלול הקריירה שלהן; כופה עליהן סטריאוטיפים "נשיים" ופוגעת באפשרויות הבחירה ובחופש של נשים לנהוג כרצונן; ולכן יש להוסיף את הנזק הישיר שנגרם כתוצאה מההטרדה - החל מפגיעה בקידום ובתנאי העבודה, דרך עזיבה אפשרית של מקום העבודה ועד נזק בריאותי ונפשי ארוך טווח" (ע"ע (ארצי) 41516-01-22 פלונית אלמונית - פלוני (22.11.23), להלן: עניין משטרת ישראל; להרחבה ראו בע"ע (ארצי) 9834-05-16 זמיר - פלונית (22.8.18), להלן: עניין זמיר).

עצם התרחשותה של הטרדה מינית והיקפה

18. עיקר ערעורו של המערער מכוון כנגד קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי בדבר עצם קיומה של הטרדה מינית, לאחר שקיבל את גרסתה העובדתית של המשיבה כמהימנה. כידוע, ערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב בממצאי מהימנות שנקבעו על ידי הערכאה הדיונית למעט במקרים חריגים, ולא שוכנענו כי מקרה זה נופל במסגרת מקרים חריגים אלה. בית הדין האזורי התרשם מעדותה של המשיבה וכן מעדותו של המערער באופן בלתי אמצעי, ונימק את קביעותיו. מקובלת עלינו קביעת בית הדין האזורי כי הסתירות בגרסתה של המשיבה, וכדוגמה ביחס למועד המדויק בו החלו השניים לקיים יחסי מין, אינן מכרסמות בגרעין הקשה של גרסתה (לדרך הערכת עדויות בתביעות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית ראו בע"ע (ארצי) 68858-02-24 אלמוני - פלונית (16.2.25), להלן: עניין פלונית 2025, והאסמכתאות שם). למעשה ליבת גרסתה העובדתית של המשיבה אף אושרה על ידי המערער, שכן אישר כי מערכת היחסים ביניהם כללה יחסי מין;

אשר כי פרט לכך לא היה ביניהם כל קשר זוגי או חברי אחר; אשר כי הקשר המיני היה כנגד "רווחים רבים" שניסתה לטענתו המשיבה להשיג באמצעותו (סעיף 22 לתצהירו); אשר כי קבלת המשיבה לעבודה בתאגיד הייתה בהמשך לבקשתה ממנו לסייע לה למצוא עבודה, כאשר הוא ש"סידר" לה את העבודה (עמ' 50 לפרוטוקול) ואף חתם על חוזה עבודתה; אשר כי עזר לה מעת לעת גם בנושאים נוספים שיש להם משמעות כלכלית (סלי מזון, הנחה בצהרון לאחותה, קבלת בתה לעבודה) ואחרת (קבלת בתה לתיכון); ואף אשר כי הכיר (גם אם באופן כללי) את מצבה המשפחתי והסוציו-אקונומי ואת העובדה כי היא מקבלת קצבת נכות מהמוסד לביטוח לאומי בגין מצב נפשי. בצדק ראה אם כך בית הדין בגרסת המערער כאישור מטעמו לניצול הפער העצום ביחסי הכוחות בינו לבין המשיבה לצורך השגת טובות הנאה מיניות.

לכך נוסף כי כל הנושאים בהם העיד המערער כי סייע למשיבה היו קשורים לתפקידו, מעמדו או קשריו בעירייה, לרבות עצם קבלתה לעבודה בתאגיד קשור לעירייה שהמערער כיהן בדירקטוריון שלו, ולרבות סלי מזון לנזקקים שחילקה העירייה, נגישות למוסדות חינוך בעיר וקבלת בתה לעבודה בבחירות לעירייה. לא בכדי, מערכת היחסים המינית הסתיימה - כך בהתאם לקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי - עם פרישתו של המערער מעבודתו בעירייה.

19. כלל הנסיבות, שעיקרן אושרו כאמור על ידי המערער בעצמו, תומכות אם כך בגרסת המשיבה לפיה דובר בהטרדה מינית מסוג *quid pro quo* (זה תמורת זה), שמשמעה היא כי "העובדת תיעתר לדרישת המעסיק בתחום המיני, ואילו המעסיק מצדו ימנע מלהזיק לה או שייתן לה טובת הנאה בעבודה" (עניין זמיר; כן ראו בעש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650 (1998); עש"מ 4790/04 מדינת ישראל נ' בן חיים, פ"ד ס(1) 257 (2005), להלן: עניין בן חיים). כך בענייננו, נעתרה המשיבה לקיום יחסי מין עם המערער כנגד טובות הנאה שהעניק לה וחלק עיקרי בהן קשור לעבודתה - החל מעצם קבלתה לעבודה בתאגיד; דרך הבטחת המשך ההעסקה באופן שהקנה לה ביטחון תעסוקתי, ביטחון כלכלי ותחושת ערך; וכלה בהגנה מפני פיטורים כמו גם מפני הטרדות מהן חששה מצד עובדי התאגיד (כאשר לדבריה המערער שב והצהיר בפניה כי הוא מגן עליה, וכאשר נתנה דוגמה של מנהל האולם מפניו נזקקה להגנה, כאשר אמנם מונה לתפקיד הספציפי בשלהי התקופה אך עבד במקביל למשיבה גם טרם לכן). המערער ניסה לצייר את מערכת היחסים כמערכת לגיטימית מוסכמת, שאולי יש בה קושי מוסרי אך אין בה קושי חוקי. עם זאת, "השאלה אם מעשים מסוימים הם הטרדה מינית פסולה על פי סעיף 3(א) לחוק, או שמא מדובר בהתנהגות לגיטימית שאינה עולה כדי הטרדה

מינית, חייבת תמיד להיבחן על פי ההקשר שבו בוצעו המעשים, טיב היחסים בין הצדדים ומכלול נסיבות העניין בכל מקרה לגופו" (עש"מ 6737/02 מדינת ישראל נ' זקן, פ"ד נז(2) 312, 323 (2003)). גם אם "מערכות יחסים בין בני אדם יכולות להיות בעלות אופנים שונים ומגוונים" (ע"ע (ארצי) 42257-07-19 אלמוני - פלונית 23.7.20)), לא שוכנענו כי במקרה שלפנינו דובר במערכת יחסים הדדית מתוך "עניין אמיתי ורצון מוסכם" (שם) והדבר עולה כבר מגרסתו של המערער בעצמו, שהכחיש מכל וכל קיומו של "רומן" ואישר כי דובר במערכת יחסים של מין תמורת טובות הנאה.

20. מקובלת עלינו גם קביעת בית הדין האזורי בעניין התקיימותם של יחסי מרות, וכבר נקבע כי "מרכיב המרות כולל בחובו גם השפעה וסמכות עקיפה ומונח זה אינו מוגבל ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד..." (עניין בן חיים, בעמ' 267; כן ראו בעניין פלונית 2022, סעיפים 47-53 והאסמכתאות שם). גם אם לא הייתה כפיפות ישירה בהיבט הפורמאלי נוכח העובדה שהמשיבה הועסקה בתאגיד ולא במישרין בעירייה - ברור היה לשני הצדדים כי המערער הוא "המוציא והמביא" בכל הנוגע להעסקתה של המשיבה בתאגיד, וכשם שגורם לקבלתה לעבודה וחתם במו ידיו על הסכם עבודתה (מבלי שמצאנו ממש בטענה כי מדובר בעניין "טכני"), כך גם יכול היה להביא לסיום העסקתה. לפיכך גם בהעדר קשר יום-יומי במקום העבודה וגם אם המפגשים המיניים התקיימו בביתה של המשיבה, יחסי המרות במקרה זה מובהקים לטעמנו נוכח הפער הדרמטי ביחסי הכוחות בין הצדדים כפי שתיאר גם בית הדין האזורי, פער הנובע מבכירותו, מעמדו, קשריו, סמכויותיו, גילו וותקו של המערער לעומת המשיבה שהייתה עובדת ניקיון מוחלשת במשרה חלקית, במצב סוציו-אקונומי קשה וללא ניסיון תעסוקתי.

21. המערער לא עמד בנטל להוכיח כי דובר במערכת יחסים הדדית שלא היה כרוך בה ניצול של יחסי המרות (לכך שהנטל הוטל עליו כדי לסתור את חזקת הניצול ראו בע"ע (ארצי) 274/06 פלונית - אלמוני (26.3.08), להלן: עניין פלונית 2008, וכן עניין פלונית 2022 והאסמכתאות שם). משכך לא מצאנו כל הצדקה להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי בדבר התקיימותה של הטרדה מינית כמשמעה בסעיף 3(א)(6)(ג) לחוק, היינו הצעות חוזרות בעלות אופי מיני שהופנו לעובד במסגרת יחסי עבודה תוך ניצול יחסי מרות. במאמר מוסגר נבהיר כי לא דובר ב"הצעות חוזרות" גרידא אלא גם במעשים של ממש, ובהתאם מתאים ענייננו גם לסעיף 3(א)(2) לחוק העוסק ב"מעשים מגונים" כפי שנקבע למשל בעניין פלונית 2008, אך משלא נטען הדבר אין צורך כי נתייחס לכך. ההטרדה המינית נמשכה לאורך כשלוש שנים, במהלכן נאלצה המשיבה לקיים יחסי מין עם המערער לצורך המשך

קבלתן של טובות ההנאה שהעניק לה ובראשן מקום עבודתה והשמירה עליו ועליה במסגרתו, תוך שימוש בוטה לרעה ביחסי המרות וניצול פערי הכוחות באופן שהביא לפגיעה ממשית וקשה בכבודה של המשיבה כאדם וכאישה (ראו למשל: ע"ע (ארצי) 40496-05-10 פלונית - אלמוני (2.1.12), להלן: עניין פלונית (2012).

ונדגיש, כי "הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, אשר התרחשו במסגרת יחסי עבודה כלפי עובד, תוך ניצול יחסי מרות, מעידות על הוכחת קיומה של הטרדה מינית. זאת, גם אם העובד או העובדת לא הראו כי אינם מעוניינים בהתנהגויות אלו, או גם אם ניתן היה לראות בהתנהגותם כנחזית להיות ב"הסכמה" לאותן התנהגויות" (עניין פלונית 2008, בסעיף 47). משכך גם אם מתקבלת הייתה גרסת המערער כי המשיבה היא ש"פיתתה" אותו (כלשונו) ויזמה את הקשר המיני, בנסיבות העניין אין לכך רלוונטיות משנקבע כי "בנסיבות מסוימות... גם היענות של ממונה ליוזמתה של מי שכפופה לו לפיתוח קשר כלשהו עמו, יכול להיחשב ניצול יחסי מרות" (שם, בסעיף 64). בלשונה של הנשיאה דורית ביניש בעניין בן חיים:

"ממונה המנצל את מרותו על מנת להשיג ממי שכפוף לו הסכמה לכאורה לביצוע מעשים מיניים בו, עושה שימוש לרעה בכוחו תוך פגיעה קשה בכבוד האדם של המוטרד ובאוטונומיית הרצון שלו. במעשים אלה מתייחס הממונה לעובד או לעובדת כאל אובייקט מיני גרדא, מכשיר לסיפוק דחפים, ורומס הוא את כבודו ואת רצונו החופשי של המוטרד. אין ספק שכפופים הסרים למרותו של ממונה המשתמש לרעה בסמכותו כלפיהם כדי להפיק מהם טובות הנאה מיניות, נקלעים לסיטואציה קשה וקיים צורך חיוני להגן עליהם בהיותם נתונים במצב בלתי אפשרי זה".

22. המערער שם דגש על העובדה שבית הדין האזורי לא הכריע באופן פוזיטיבי במועד תחילת הקשר, אך לטעמנו קביעת בית הדין האזורי - כפי שניתנה מיד לאחר פירוט גרסאות הצדדים בעניין זה (סעיף 69 לפסק הדין) - על מתן "אמון מלא" בעדות המשיבה, מלמדת כי לא קיבל את גרסת המערער לפיה הקשר המיני החל במחצית שנת 2011 לערך וללא קשר לעבודה. נזכיר כי המערער עצמו טען כי מטרת המשיבה ב"פיתויו" (כדבריו) הייתה קבלת טובות הנאה חומריות ממנו, מבלי שהראה אילו טובות הנאה הובטחו לה על ידו במחצית שנת 2011 באופן ש"הצדיק" מבחינתה את הקשר (שהמערער שב והדגיש כי לא היה "רומן"). הסיוע בקבלת המשיבה לעבודה על כל הכרוך בכך מבחינתה (מקום עבודה ראשון כאשר היא בת קרוב ל-40 ויכולת להשתכר כאשר מצבה הכלכלי בכי רע) הוא "טובת ההנאה" המרכזית שניתנה למשיבה במסגרת הקשר בין הצדדים, ובהתאם סבירה יותר גרסת המשיבה (מעבר לעובדה שבית הדין נתן כאמור אמון מלא בעדותה)

שהקשר החל סביב חיפוש העבודה מצדה. העובדה כי המשיבה לא זכרה בדיוק אם יחסי המין החלו כבר במועד פגישתם הראשונה (אך לאחר שיח על העבודה שתוסדר לה) או במועד בו המערער הגיע לביתה על מנת להחתימה על חוזה העבודה כמו גם המועד המדויק בו חתמה על החוזה - אינה מייצרת סתירה מהותית הפוגעת בליבת הגרסה, כפי ששוכנע כאמור גם בית הדין האזורי. ממילא, גם אם היינו מניחים כי הקשר המיני החל כטענת המערער כחצי שנה טרם חיפוש העבודה, אנו סבורים כי הצבתה של המשיבה כעובדת בתאגיד בו המערער מכהן כדירקטור סמוך לאחר תחילת היכרותם (וחצי שנה אינה פרק זמן ארוך בהקשר זה) תוך המשך הקשר המיני ביניהם לאורך שלוש שנות עבודתה בתאגיד, אינה מאפשרת לנתק כבקשתו בין הקשר המיני לבין מסגרת יחסי העבודה (ולא בכדי טען המערער כי הקשר הסתיים סמוך לאחר תחילת עבודתה, גרסה שנדחתה באופן מפורש על ידי בית הדין האזורי). לא נעלם מעינינו כי כהונת המערער כדירקטור בתאגיד פסקה בסוף שנת 2013, אך הוא נותר בתפקידו כמנהל אגף yy בעירייה על כל המשתמע מכך, כולל המשך הקשר לתאגיד ששימש כידה הארוכה של העירייה בכל הנוגע לשירותי yy בעיר, ולרבות היותו דמות סמכותית בעלת כוח במרחב העירוני הרלוונטי גם לתאגיד.

23. בית הדין האזורי האמין כאמור למשיבה שמערכת היחסים המינית נמשכה כשלוש שנים, וכי ה"טריגר" לכל אחת מההזדמנויות בהן קוימו בין הצדדים יחסי מין היה טובת הנאה כלשהי שהעניק המערער. עם זאת בבואו לפסוק את הפיצוי הכספי, בחר לחשבו לפי חמש הזדמנויות בלבד בהתאם ל"טובות ההנאה" הספציפיות אותן תיאר המערער, תוך שהוא מדגיש כי הוא מאמין למשיבה שמספר המפגשים המיניים היה גדול בהרבה. לטעמנו עולה בבירור מגרסתו של המערער כי סייע למשיבה פעמים רבות לאורך תקופת עבודתה בתאגיד, והמקרים שפורטו על ידו ועליהם הסתמך בית הדין ניתנו כדוגמאות בלבד (וכדבריו שצוטטו בפסק הדין: "היא היתה במצוקה היא ביקשה סיוע, ואני ציינתי חלק קטן מאוד מהדברים, מהבקשות שלה"). גם מעדות המשיבה עולה שה"תמורה" שקיבלה מהמערער כללה בעיקר את עצם השמירה על מקום עבודתה ואת העובדה שקיימת דמות סמכותית ובעלת השפעה אשר מגנה עליה מפני פיטורים ומפני יחס לעומתי מצד עובדים אחרים. בהתאם עולה לטעמנו ממכלול קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי כי מערכת היחסים הייתה כזו שמהמשיבה מצופה היה להעמיד עצמה למפגש בתדירות של פעם או פעמיים בחודש, והמערער סייע לה מעת לעת, לעיתים תכופות למדי, לפי הצורך והבקשות. חלק מהסיוע היה כזה שניתן להצביע עליו בבירור (דוגמת עצם הקבלה לעבודה, הסיוע לאחותה לקבל הנחה בצהרון, קבלת

סלי מזון בחגים וכיו"ב) וחלק אחר ומשמעותי היה עצם ההגנה התעסוקתית שניתנה למשיבה לאורך שלוש השנים הללו, לשמור על מקום עבודתה ולוודא כי סביבת עבודתה מוגנת ובטוחה. לצורך כך לא היה צורך כי המשיבה תוכיח חשש קונקרטי מפיתורים או הטרדה, שכן עצם הסמכות והמרות של מי שדאג להכנסתה לראשונה למעגל העבודה מדברות בעד עצמן.

24. אנו מקבלים לפיכך את ערעורה של המשיבה בנקודה זו וקובעים כי לא היו רק חמש הזדמנויות של קיום יחסי מין בין הצדדים בתקופה שלאחר יום 9.11.13, וכי מדובר במסכת אחת של הטרדה מינית נמשכת לאורך שלוש שנות עבודתה של המשיבה בתאגיד, במהלכה קיימו הצדדים יחסי מין בתדירות של אחת לחודש לערך (כך לפי הגרסה המקלה של המשיבה, ובהעדר אפשרות לקבוע קביעה מדויקת). לא נעלם מעינינו כי במקום מסוים בתצהירה ציינה המשיבה כי מספר המפגשים המיניים עמד על 500 ובעדותה אישרה כי "זרקה מספר", אך בית הדין האזורי לא התעלם מכך ולמרות זאת נתן אמון בעדותה של המשיבה. ממילא, במקביל לטענה על "500" הזדמנויות, טענתה הבסיסית של המשיבה הייתה ונותרה לכל אורך הדרך כי המפגשים המיניים היו בתדירות של פעם-פעמיים בחודש, ומשכך ברור כי המספר 500 היה מנותק גם מגרסתה שלה.

25. צודק המערער כי טובות הנאה שאינן קשורות לעבודתה של המשיבה בתאגיד (גם אם קשורות כמפורט לעיל לעבודתו של המערער בעירייה) לא נטענו על ידי המשיבה במסגרת כתב התביעה או התצהיר, ולכאורה אינן קשורות לעבודתה. עם זאת מהעדויות עלה כי הקשר המיני בין הצדדים אשר החל, כך לפי גרסת המשיבה שהתקבלה כמהימנה על ידי בית הדין האזורי, סביב קבלתה של המשיבה לעבודה בתאגיד והמשיך להיות קשור לעבודתה לכל אורך הדרך, כלל גם "טובות הנאה" נוספות עליהן העיד המערער בעצמו ומיוזמתו בתצהירו (סלי המזון, הסיוע בקבלת בתה לעבודה וכיו"ב) ועליהן נשאלה המשיבה על ידי בא כוחו בחקירתה הנגדית. משהמערער עצמו העלה זאת, לא מצאנו הצדקה להתעלם מכך וממילא קשה לנתק את הדברים באופן מלאכותי. עם זאת, בהתחשב בקביעתנו לעיל כי הטרדתה המינית של המשיבה לא באה לידי ביטוי בחמישה מקרים ספציפיים אלא במכלול מערכת היחסים שנמשכה לאורך שלוש שנים (ולכל הפחות שנה ושלושה חודשים מהמועד הקובע לעניין ההתיישנות כפי שנקבע על ידי בית הדין האזורי - 9.11.13), ממילא אין צורך כי נידרש לשאלה אם ניתן היה לפסוק פיצוי נפרד בגין מפגשים מיניים שקוימו בתמורה לטובות הנאה שאינן קשורות לעבודת המשיבה וגם לא נטענו בכתב התביעה, וגם אין צורך שנידרש לטענות המערער ביחס לכך

ששתיים מחמש ההזדמנויות אירעו טרם יום 9.11.13. ממילא, וכפי שיפורט בפרק הבא, שוכנעתי כי נפלה טעות בקביעתו של בית הדין האזורי בסוגיית ההתיישנות. 26. **כסיכום ביניים:** נדחה ערעור המערער בכל הנוגע לעצם הוכחתה של הטרדה מינית, נסיבותיה, היותה מבוססת על יחסי מרות וכן משכה הכרונולוגי. מתקבל ערעור המשיבה ביחס למספר מעשי ההטרדה המינית שהתרחשו, ובהתאם נקבע כי התרחשו לכל הפחות בתדירות של אחת לחודש. שוכנענו כי מדובר בהטרדה מינית נמשכת שה"תמורה" לה מצד המערער לא הייתה רק טובות ההנאה הקונקרטיות בהן הודה, אלא עצם קבלתה של המשיבה לעבודה ועצם הישארותה בעבודה, תוך תחושה שמוקנית לה הגנה.

האם חלה התיישנות?

27. כפי שעולה מהפירוט לעיל, בית הדין האזורי שוכנע כי חלה התיישנות ביחס לכל האירועים שהתרחשו טרם יום 9.11.13 (שבע שנים טרם הגשת התביעה). להלן נבחן אם כך את סוגיית ההתיישנות בראי הטענות שהעלתה המשיבה. 28. סעיף 6(א) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כי "הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה". סעיף 6(ג) לחוק קובע כי "לא יזדקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפה התקופה הקבועה בסעיף 5 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 [היינו שבע שנים - ס.ד.מ] מיום שנוצרה העילה והוראות סעיפים 18 ו-18ב לחוק האמור [המאריכות את תקופת ההתיישנות במקרים מסוימים של תקיפה מינית והתעללות - ס.ד.מ], לא יחולו על תביעה כאמור". סעיף 89 לפקודת הנזיקין, שחל כאמור מכוח סעיף 6(א) לחוק, קובע כך:

"לענין תקופת התיישנות בתובענות על עוולות - "היום שנולדה עילת התובענה" הוא אחד מאלה:

- (1) מקום שעילת התובענה היא מעשה או מחדל - היום שבו אירע אותו מעשה או מחדל; היה המעשה או המחדל נמשך והולך - היום שבו חדל;
- (2) מקום שעילת התובענה היא נזק שנגרם על ידי מעשה או מחדל - היום שבו אירע אותו נזק; לא נתגלה הנזק ביום שאירע - היום שבו נתגלה הנזק, אלא שבמקרה אחרון זה תתיישן התובענה אם לא הוגשה תוך עשר שנים מיום אירוע הנזק".

29. בפסיקה נקבע כי הוראת סעיף 89 לפקודת הנזיקין חלה גם ביחס לעוולות נזיקיות המעוגנות בחוקים אחרים ולא בפקודת הנזיקין, "ובלבד שלא נקבע להן הסדר התיישנות מיוחד המוציא את ההסדר הנזיקי הכללי" (טל חבקין, התיישנות (2021), להלן: **חבקין**, בעמ' 450, והאסמכתאות שם). בהקשר זה אמנם קיימת הערה אגב

אורחא בפסיקת בית המשפט העליון לפיה הוראת סעיף 6(ג) לחוק מוציאה את סעיף 89(1) לפקודת הנזיקין (ע"א 1726/21 בכרי נ' מגנאג'י (23.11.22), להלן: עניין בכרי, בסעיף 67 לחוות דעתו של השופט אלכס שטיין), אך בפסיקה מאוחרת יותר הוחל סעיף 89 לפקודת הנזיקין במפורש גם ביחס לתביעות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית (רע"א 15449-12-24 פלוני נ' מדינת ישראל (11.8.25), להלן: עניין פלוני, אף הוא מפי השופט שטיין; הגם שפסיקה זו ניתנה ביחס לסעיף 7 העוסק באחריות המעסיק ולא במישרין ביחס לסעיף 6, ההנמקה רלוונטית לכאורה גם לסעיף 6:סעיפים 34-36 לפסק הדין). גם בספרות הובהר כי סעיף 6(ג) לחוק נותר מהתקופה בה תקופת ההתיישנות להגשת תביעות מכוח החוק הייתה מקוצרת, וכי סעיף 89 לפקודת הנזיקין חל על תביעות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית (חבקין, בעמ' 595).

אף אין מחלוקת ממשית כי החלופה הרלוונטית לענייננו מתוך הסעיף היא זו הקבועה בסעיף 89(1), שכן על אף הוראת החוק הקובעת אפשרות לפיצוי ללא הוכחת נזק ועל אף שנתבע פיצוי כזה - מדובר בעילת תביעה שנוק אינו חלק מיסודותיה (ואמירה המאשרת זאת ניתן למצוא גם בספרות: ישראל גלעד, על ייחוד העילה, נזק מוסרי ועוולה נמשכת: רע"א 15449-12-24 פלוני נ' מדינת ישראל - צבא ההגנה לישראל, משפטים על אתר כד (2026), להלן: גלעד 2026, בסעיף 77 למאמר).

30. בהתבסס על סעיף 89(1), טענה המשיבה כי יש לראות בהטרדתה המינית כמעשה "נמשך והולך", ובהתאם לקבוע כי תקופת ההתיישנות החלה להימנות רק מהיום שבו חדלה. המערער לא הכחיש את חלותו של סעיף 89 לפקודת הנזיקין; לא חלק על כך שהחלופה הרלוונטית לענייננו היא סעיף 89(1) שכן נזק אינו יסוד מיסודות העוולה; אך טען כי לא ניתן לקבוע כי מדובר במעשה "נמשך והולך" כאשר המשיבה עצמה טענה בכתב תביעתה ל-120 מקרים נפרדים של הטרדה מינית, ובהתאם דרשה פיצוי נפרד בסכום המקסימאלי הקבוע בחוק ביחס לכל מקרה ומקרה וכזה גם נפסק לה (אם כי רק בגין חמשת המקרים בהם שוכנע בית הדין האזורי). לשיטתו, ככל שאכן ייקבע כי מדובר במקרה אחד נמשך, הסכום המירבי שניתן לפסוק לזכות המשיבה עומד על ₪ 120,000 בלבד (הסכום בגין מעשה אחד בהתאם לקבוע בסעיף 6(ב) לחוק טרם הצמדתו למדד). עוד טען המערער כי בפועל לא נמשכה מסכת הטרדה המינית עד לפרישתו שכן המפגשים המיניים הסתיימו במהלך החודשים מאי-יוני 2012 לכל המאוחר, אך טענה זו נדחתה באופן מפורש על ידי בית הדין האזורי וכאמור לעיל מדובר בקביעה עובדתית שלא מצאנו הצדקה להתערב בה.

31. השאלה מהי עוולה נמשכת לא זכתה לתשובה אחת בפסיקה ובספרות (ראו למשל: עניין בכרי; בקשה לדיון נוסף נדחתה: דנ"א 105/23 מיום 21.8.23; עניין פלוני; רע"א 4892/15 המועצה הדתית עכו נ' עזבון חכון ז"ל (16.8.15), להלן: עניין חכון; ע"א 4354/22 טל נ' רותם אמפרט נגב בע"מ (12.10.23), להלן: עניין טל; ע"א 5474/18 אוניפארם בע"מ נ' glaxo smithkline (18.6.24), בסעיף 29; חבקינ, בעמ' 453 והאסמכתאות שם; ישראל גלעד, התיישנות בדין האזרחי (2022), להלן: גלעד, בעמ' 203 ואילך; גלעד (2026). ככלל, לפי גישתו של הנשיא יצחק עמית, "שני פרמטרים מרכזיים הוכרו בספרות ובפסיקה לצורך הבחנה בין עוולות נפרדות לעוולות נמשכות, והם: מידת הדמיון בין מאפייניה של התופעה העוולתית שחוזרת על עצמה, וכן רציפות החזרה של התופעה" (עניין בכרי, בסעיף 50 לחוות דעתו, ההדגשות במקור, וכך גם לפי עמדת המשנה לנשיאה אליקים רובינשטיין בעניין חכון, ובסעיף 44 לחוות דעתה של השופטת ענת ברון בעניין טל). היינו, לפי גישה זו עוולה נמשכת היא כזו במסגרתה המעשה (או המחדל) מקיים אחר תכונות החזרה והרציפות: זהות מהותית בין התופעה המאוחרת לזו המוקדמת, ותכיפות מספקת כדי להחשב כרצף אחד. מאידך לפי גישתו של השופט אלכס שטיין (בעניין בכרי) (בו הצטרף אליו בנסיבות אותו עניין השופט מינץ), וכן בעניין פלוני), "היותה של עוולת נזיקין עוולה נמשכת הוא עניין של דין ולא של עובדה. מדובר בשאלה משפטית טהורה שמענה עליה מצוי, בראש ובראשונה, בהוראות הדין אשר מגדירות את העוולה ואת השלכותיה בהיבט של דיני הנזיקין והתרופות שדינים אלה מעניקים לניזוק... מעשה נזיקין אינו חייב לכלול בתוכו תכונות של חזרה ורציפות כדי להיחשב לעוולה נמשכת... המחוקק יכול להגדיר מעשה נזיקין כעוולה נמשכת מסיבות שונות ומגוונות" (עניין פלוני, בסעיף 31).

בין כך ובין כך, נראה כי יש הסכמה ביחס לקביעה כי "השאלה אם מעשה או מחדל מהווים עוולה נקודתית או עוולה נמשכת, איננה שאלה עובדתית טהורה - אלא גם שאלה משפטית שבגדרה ניתן ואף ראוי לשקול שיקולי מדיניות ושיקולים נורמטיביים אחרים" (עניין טל, בסעיף 44; וכן אצל גלעד 2026, בסעיף 4).

32. ככל שמגיעים למסקנה כי מדובר בעוולה נמשכת קובע סעיף 89(1) כי תחילתו של מירוץ ההתיישנות נדחית "למועד שבו העוולה חדלה מלהתבצע - דהיינו: ליום החדילה של המעוול ממעשהו או ממחדלו העוולתי, בהתאם לעיקרון הדחיסה לפנים..." (עניין פלוני). במילים אחרות, ההסדר הקבוע בסעיף 89(1) "דוחה... את הולדת עילת התביעה לצורך התיישנות למועד שבו נוצרה עילת התביעה האחרונה במכלול עילות התביעה החוזרות היוצר את העילה הנמשכת" (גלעד, בעמ' 218, ההדגשה במקור). בספרות אמנם הושמעה ביקורת על הסדר ה"דחיסה לפנים" אך

הודגש כי הוא מתאים למצבים בהם קיימים יחסי תלות בין התובע לנתבע, דוגמת יחסי עובד-מעסיק (גלעד, בעמ' 219-218), וגם כאשר הוצע לצמצמו נוכח פגיעתו בנתבעים, הוצע להחילו במצבים של אשם נמשך להבדיל מנזק נמשך (שם, בעמ' 230).

33. ביחס לחוק למניעת הטרדה מינית נקבע כאמור בעניין פלוני כי כאשר מעסיק מפר את חובותיו מכוח סעיף 7(א)(2) לחוק "לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית... וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה..." - אזי "כל אימת שאירוע הפגיעה המינית לא מטופל כאות, וצה"ל [המעסיק באותו מקרה - ס.ד.מ] אינו עושה כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות האירוע וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה בגינו, המחדל שמקים את עילת התביעה הולך ונמשך. עינינו הרואות אפוא כי בפנינו עוולה נמשכת: מחדל מתמשך שעיקרו אי-תיקון הפגיעה המינית שנגרמה למבקש והיעדר הטיפול היעיל בה" (שם, בסעיפים 39-40; ההדגשה במקור). כפועל יוצא מכך נקבע כך:

"מרוץ תקופת ההתיישנות במקרה דנן מתחיל במועד הפסקת המחדל על ידי רשויות הצבא, מועד שכאמור טרם החל. כך מורה לנו סעיף 89(1) לפקודת הנזיקין, וכך נפסק. לנוכח האמור, הנפגע מהפרת החובות המוטלות על מעסיק מכוח סעיף 7(א)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית - ובכלל זה, המבקש דכאן - רשאי להגיש תביעה אזרחית נגד מעסיקו בכל עת ועת כל אימת שהמחדל לא תוקן כאות" (שם, בסעיף 41).

34. השאלה האם ניתן לראות במסכת אירועי הטרדה מינית כעוולה נמשכת לצורך סעיף 89(1) עלתה גם במסגרת ע"א 3347/16 פלונית נ' פלוני (20.2.18), בו נטען באופן דומה למערכת יחסים ארוכה במסגרתה קוימו יחסי מין תוך ניצול יחסי מרות, ונקבע כי לא ניתן להכריע בה (כמו גם בטענות נוספות שהועלו שם כנגד טענת ההתיישנות) בשלב מקדמי של ההתיישנות שכן "נדרש לברר את טיב המעשים ומועדי ביצועם, את מהות הקשר הנטען ביניהם, ואת השפעתם על הצדדים בנקודות זמן שונות, ואין זו בהכרח רשימה ממצה". בהתאם, נקבע כי סוגיה זו תוכרע רק לאחר שמיעת ראיות, כאשר ייתכן וניתן להסיק מהנמקה זו שאין קושי עקרוני לראות בהטרדה מינית כעוולה נמשכת, ככל שיוכח כי המעשים שבוצעו רצופים דיים ודומים דיים. עוד ניתן להפנות לע"ע (ארצי) 346/06 שלום - קוזמינוב (15.6.06, להלן: עניין שלום), בו נקודת המוצא לדיון הייתה כי מירון ההתיישנות מתחיל לכל המוקדם במועד מעשה ההטרדה האחרון; לס"ע (אזורי נצ') 1001/06 מרטינוביץ - מטעמי איכות תפן (1991) בע"מ (12.8.10) בו נקבע כי בנסיבות אותו עניין ההטרדה המינית הייתה "מתמשכת" ובהתאם מירון ההתיישנות מתחיל ממעשה ההטרדה האחרון; ולבש"א (אזורי ת"א) 4106/05

פיליפס אלקטרוניקס ישראל בע"מ - מרדכי (26.7.05), בו נקבע כי "מקובלת עלינו עמדת המשיבה... כי מסכת ההטרדות המינית וההתנכלות כלפיה, המתוארות על ידה בתביעתה, אינם אירועים בודדים ומנותקים מהנסיבות ו"מהאקלים החברתי" ששרר במבקשת. מדובר לטענתה, באירוע הטרדה מתמשך שהגיע לקיצו רק עם הפסקת עבודתה", ובהתאם נדחתה בקשה לסילוק על הסף מחמת התיישנות.

35. בנסיבות העניין שלפנינו, ראשית יש לציין את לשון הוראת החוק הקובעת כי "לא יטריד אדם מינית את זולתו, ולא יתנכל לו" (סעיף 4 לחוק, אליו מתווסף סעיף 6 המבהיר כי הטרדה מינית היא עוולה נזיקית מבלי שנדרש לצורך כך להוכיח נזק). כאמור, ההטרדה המינית שהוכחה היא מסוג "זה תמורת זה", ובהתאם לאורך כל שלוש שנות עבודתה של המשיבה בתאגיד עד לפרישתו של המערער מעבודתו התקיימו ביניהם מפגשים מיניים בתדירות של אחת לחודש לכל הפחות וזאת כנגד, בין היתר, שמירה על מקום העבודה והגנה על המשיבה מפני פיטורים ומיחס לעומתי מעובדים אחרים. האם ניתן לראות בכך עוולה נמשכת? מחד, קיימים מועדים קונקרטיים של קיום יחסי מין (גם אם לא נערך רישום של מועדיהם המדויקים) שכל אחד מהם הקים עילת תביעה עצמאית (שכאמור לעיל אף מהווה, הגם שהדבר לא נטען, "מעשה מגונה"). יכולה אם כן להישאל השאלה מדוע "לדחוס לפנים" את מועד תחילת מירון ההתיישנות ביחס לכל אחד מהמקרים הללו, והאם הדבר מוצדק.

מבחינה משפטית, בבסיסה של עוולה נמשכת עומדות "תביעות חוזרות" הצומחות מאירוע נמשך (עניין בכרי, בסעיף 46 לחוות דעתו של הנשיא עמית). בהתאם, ניתן לקבוע כי כל מפגש מיני בו נדרשה המשיבה לקיים עם המערער יחסי מין הוא אמנם עילה חוזרת עצמאית, אך לצורך טענת ההתיישנות נעשה איחוד רעיוני של כלל העילות לעילה אחת "גדולה", המשתרעת לאורך כל התקופה שבה נוצרו העילות העצמאית "הקטנות" (שם; כן ראו אצל גלעד 2026, בסעיף 11). השאלה האם מוצדק לעשות זאת (להבדיל מראיית כל אחד מהמפגשים המיניים כעילה "מתחדשת") תלויה כאמור בשיקולי מדיניות וכן (לפחות לפי חלק מהגישות) בשאלה אם הוכחו זהות ורציפות. בהקשר זה ניתן לכאורה לטעון כי כאשר חלף כחודש בין מפגש מיני למשנהו לא מתקיימת הרציפות הנדרשת, אך כנגד כך יש לקחת בחשבון כי גם בתקופה שבין מפגש מיני אחד למשנהו נמשכה הפגיעה הקשה בכבודה של המשיבה. היינו, גם באותם ימים בהם לא נדרשה לקיים יחסי מין עם המערער עדיין ריחפה מעליה "עננה" שמשמעה כי מקום עבודתה נשמר עבורה כנגד העמדת גופה לרשותו של המערער. ה"תמורה" מצדו של המערער נפרשה לאורך כל התקופה ברציפות, מעצם כך שכללה שמירה על המצב התעסוקתי הקיים

והגנה. קשה אם כך לראות במועדי קיום יחסי המין כאירועים נפרדים ומנותקים זה מזה, שכן במידה רבה היה זה מצב נמשך ורצוף שלכל אורכו נאלצה המשיבה לחוות סביבה מטרידה ועוינת של "הצעות חוזרות ונשנות" (גם אם לא באו לידי ביטוי מילולי מדי יום אך היה פוטנציאל לכך), מעצם מחויבותה להעמיד עצמה "לרשותו" של המערער ומעצם כך שידעה מדי יום ביומו שמקום עבודתה תלוי במיניותה. שני צידי המשוואה (הן ה-quid והן ה-quo) לא מוקדו אם כך רק במועדים קונקרטיים אלא נפרשו, התארכו ונמשכו לאורך התקופה כולה (כאשר בכל שלב במהלכה המערער יכול היה לבחור להפסיק את התנהגותו) באופן המצדיק לראות את "מערכת היחסים" בכללותה כמקשה אחת.

36. ניתן (ולטעמי גם ראוי) להסיק מהניתוח לעיל כי כל זמן שהמערער המשיך לנצל את יחסי המרות שבינו לבין המשיבה לצורך הימשכותו של ה"הסדר" ביניהם יש לראות ביסוד האשם העוולתי ככזה שהתרחש באופן רציף וחזרתי באופן המצדיק להכיר בהטרדה מינית בנסיבותיו של הליך זה כעוולה נמשכת. קביעה כזו מוצדקת גם מטעמי מדיניות משפטית, בהתחשב בכך שהפרדת מסכת האירועים במקרה שלפנינו לאירועים נפרדים ומנותקים שחלקם התיישנו היא מלאכותית מאוד; עלולה לגרום להחמצת העיקר לרבות הדרך בה החלה מערכת היחסים; עלולה לרדד את הפגיעה הקשה בכבוד האדם של המשיבה, שכן עוצמת הפגיעה כרוכה גם באלמנט הזמן; ואף יש בה התעלמות מהקושי הטבעי להתלונן בזמן אמת בנסיבות בהן הניצול נמשך, באופן המצדיק כי מירוצן ההתיישנות יחל רק עם סיומה של מערכת היחסים הכפויה. כפי שהובהר בהקשר זה בעניין שלום (אם כי לצורך היבט אחר של טענת התיישנות): "מן המפורסמות הוא שאישה עובדת, שהוטרדה מינית במסגרת עבודתה, בפרט על ידי בעל סמכות הממונה עליה, חשה לא פעם בושה, עלבון, ובעיקר רתיעה, שקשה מאוד להתגבר עליה, מפני החשיפה של המעשים ומפני מחירה החברתי והאישי של חשיפה כזו. בתוך כך, חוששות נשים שהוטרדו מינית להתלונן, שכן הן יודעות שתגובה מיידית לתלונתן עלולה להיות פיטורים" (סעיף 8 לחוות דעתו של הנשיא אדלר). דברים מצטברים אלה מצדיקים לטעמי, בנסיבות המקרה הייחודיות שבפנינו בהן הוכח ניצול מיני חמור ומתמשך, "לדחוס לפנים" את תחילת מירוצן ההתיישנות.

37. בהתאם, וככל שתישמע דעתי, יש לקבוע כי תקופת ההתיישנות במקרה זה מתחילה להימנות מהיום שבו חדלה ההטרדה, היינו מועד פרישתו של המערער מעבודתו ביום 1.2.15. משמעות הדברים היא כי במועד הגשת התביעה, מסכת ההטרדה המינית כולה לא התיישנה.

בהתחשב במסקנה זו, אין צורך כי אבחן את טענתה הנוספת של המשיבה בהתבסס על סעיף 15 לחוק ההתיישנות נוכח התביעה הראשונה שהוגשה כנגד המערער, ואך אציין כי על פני הדברים אכן תקופת בירורה של התביעה הראשונה אמור להתווסף לתקופת ההתיישנות.

38. **כסיכום ביניים:** ככל שתישמע דעתי, יש לראות בהטרדה המינית בנסיבותיו של מקרה זה כעוולה נמשכת וזאת בין אם נבחן זאת לפי עניין פלוני ובין לפי הדוקטרינה המסורתית. בהתאם, תקופת ההתיישנות מתחילה להימנות ביום בו ההטרדה חדלה היינו יום 1.2.15. כפועל יוצא מכך, לא חלה התיישנות ביחס לאף חלק במסכת העובדתית שנטענה על ידי המשיבה.

שיעור הפיצוי בגין מעשי ההטרדה המינית

39. המערער תבעה פיצוי ללא הוכחת נזק, בסכום המירבי הקבוע בסעיף 6(ב) לחוק (טרם הצמדתו למדד; בפועל הסכום נכון להיום עומד על כ-132,000 ש"ח), ביחס לכל אחת מההזדמנויות בהן נאלצה לקיים עם המערער יחסי מין, וסך הכול העמידה את תביעתה, לפי "50 מקרים של הטרדות מיניות", על סך של 6,000,000 ₪. ההלכה לעניין זה קובעת כי במסלול ללא הוכחת נזק ניתן לפסוק פיצוי עד לגובה הסכום המירבי בגין כל מעשה הטרדה, אם כי "יתכנו מקרים בהם בבוא בית הדין לקבוע את הפיצוי המגיע לנפגע, נכון יהיה למשל לראות התייחסויות מיניות חוזרות, ואף יותר משתיים כאלה, כמעשה אחד. כך אפשר שיקרה, בין נוכח אופי ההתייחסויות, סמיכות מיוחדת של זמנים, או כל קשר ספציפי אחר ביניהן, והכל כפי שעולה מנסיבות המקרה" (ע"ע (ארצי) 697/09 פלונית - אלמוני (30.10.11), להלן: עניין פלונית 2011). עוד נקבע כי "אכן דרך המלך במקרה של אירועי הטרדה מינית היא פסיקת פיצוי עצמאי בגין כל עוולה עצמאית של הטרדה מינית. עם זאת בנסיבות חריגות בבוא בית הדין לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק בגין אירועים נפרדים המהווים מסכת נמשכת של הטרדה מינית, כמו במקרה שלפנינו, כאשר לצבר האירועים כשלעצמו יש משקל בקביעת שיעור הפיצוי, בבחינת שלם העולה על סך חלקיו, אין מניעה מלפסוק סכום אחד של פיצוי ללא הוכחת נזק, ובלבד שהסכום הנפסק לא יעלה על התקרה המצרפית בגין האירועים מושא פסיקת הפיצוי" (עניין זמיר).

40. בנסיבותיו של מקרה זה, שוכנענו כי מוצדק לפסוק פיצוי כולל אחד בגין כלל המסכת העובדתית, שלא יעלה על התקרה המצרפית בגין האירועים השונים (כפי שנעשה, למשל וכדוגמאות בלבד, גם בעניין פלונית 2011 ובעניין זמיר). אנו דוחים

בהקשר זה את עמדת המערער, לפיה הקביעה כי מדובר ב"עוולה נמשכת" לצורך מירון ההתיישנות משמעה כי מדובר ב"הטרדה מינית" אחת לצורך סעיף 6(ב) לחוק. גם אם מדובר בטענה שובת לב ממבט ראשון, לא מצאנו לה הצדקה או עיגון. כאמור, ההכרה בעוולה נמשכת אין משמעה כי לא עומדות בבסיסה "תביעות חוזרות", ואיחודן לעילה אחת "גדולה" נעשה לצורך בחינת ההתיישנות בלבד. אין כל דרך לראות בהטרדה המינית הממושכת והחוזרת שנאלצה לחוות המשיבה כ"הטרדה מינית" אחת בלבד, שכן היו אלה מעשים חוזרים ונשנים של הטרדה מינית לאורך תקופה של שלוש שנים.

בהתחשב בכך ובתכליות העומדות בבסיסו של סעיף 6(ב) לחוק, היינו הרתעה מפני ביצוע מעשים של הטרדה מינית והקלה על נפגעות הטרדה מינית בהוכחת תביעתן מתוך נקודת מוצא כי עצם ההטרדה המינית לכשעצמה פוגעת בכבוד האדם, איננו רואים הצדקה לצמצם את אפשרות השימוש בסעיף 6(ב) כפי שהציע המערער, ולא בכדי לא תמך את טענתו באסמכתאות כלשהן (ראו והשוו: לגבי האפשרות לפסוק יותר מפיצוי אחד בגין לשון הרע בנסיבות מסוימות, אף תוך התגברות על הוראת חוק המגבילה את פסיקת הפיצוי (ואינה קיימת במקרנו): רע"א 2855/20 פלונית נ' פלוני (6.10.22)). מעבר לצורך נזכיר את ההתפתחות הפסיקתית בהקשר זה, כאשר בשלב ראשון נקבע כי במקרה של מסכת עובדתית אחת, גם כזו הכוללת מספר אירועים שהתרחשו במסגרתה, יש לראות בסכום הפיצוי ללא הוכחת נזק כתקרה עבור כלל המסכת (ע"ע (ארצי) 178/06 פלונית - אלמוני (4.11.10)), וההלכה שונתה בהלכת פלונית 2011 ועומדת על כנה מאז (כאשר גם בית המשפט העליון הביע עמדתו כי היא נכונה יותר: בג"ץ 9582/10 פלונית נ' בית הדין הארצי לעבודה (11.6.12)). איננו רואים כל הצדקה שלא להחיל את ההלכה גם בנסיבות בהן נקבע, לצורך תחילת מירון ההתיישנות, כי מדובר בעוולה נמשכת.

התקרה עומדת לפיכך על הפיצוי הסטטוטורי בהכפלת 36 מקרים (לפי פעם בחודש), ולכל הפחות בהכפלת 15 מקרים (בהתאם לקביעת בית הדין האזורי לפיה האירועים שהתרחשו טרם יום 9.11.13 התיישנו). תיאורטית ניתן היה להוסיף לכך מקרה נוסף של פיצוי סטטוטורי בגין ההטרדה המינית מסוג סביבה עוינת שהתרחשה הלכה למעשה בין המפגשים המיניים כמתואר לעיל, אך הדבר לא נטען וממילא אין בו צורך בענייננו.

41. לאחר שלקחנו בחשבון את מכלול הנסיבות לרבות חומרת המעשים; הימשכותם; עוצמת הניצול של פערי הכוחות; והפגיעה הקשה בכבודה של המשיבה ותחושת הערך שלה (לשיקולים השונים ראו למשל: ע"ע (ארצי) 39841-11-20 פלונית - אלמוני (11.7.21), להלן: עניין מייקס פלייס), ואף בחנו את סכומי הפיצוי שנפסקו בהליכים

אחרים (לרבות עניין זמיר; עניין פלונית 2012; עניין פלונית 2025; ע"ע (ארצי) 9783-01-25 פלוני - אלמונית (11.9.25); ע"ע (ארצי) 61056-10-24 פלוני אלמוני - פלונית אלמונית (28.1.26)), שוכנענו כי יש לאשר את סכום הפיצוי שנפסק על ידי בית הדין האזורי - היינו סך כולל של 600,000 ₪ - גם אם חושב על ידו בדרך אחרת, ואינו עולה על התקרה המצרפית בגין האירועים.

מעבר לצורך אדגיש כי גם אם לא הייתי קובעת כי מדובר בעוולה נמשכת, וגם אם לא הייתי מתערבת בקביעת בית הדין האזורי לפיה חלה התיישנות ביחס לאירועים שהתרחשו טרם יום 9.11.13, אזי גם במקרה כזה לאור קבלת ערעורה של המשיבה בהיבט מספר המפגשים המיניים שהתרחשו, לא הייתי מתערבת בסכום הפיצוי שנפסק. סכום זה אינו עולה על התקרה גם ככל שלוקחים בחשבון את התקופה החל מיום 9.11.13 בלבד, שרק במהלכה אירעו כ-15 מפגשים מיניים.

42. לסיום ובמאמר מוסגר נציין כי לא נעלם מעינינו כי במסמכים הרפואיים, לרבות חוות הדעת שצירפה המשיבה לתביעה הראשונה, מוזכרת ההטרדה המינית מצדו של מנהל האולם, ולא מצדו של המערער. עם זאת גם לא ניתן להתעלם מהשוני בטענות בהקשר זה, שכן ההטרדה המינית מצד מנהל האולם (כפי שנטענה על ידי המשיבה ולא הוכרעה משהושג הסכם גישור ביניהם) כללה דרישות חוזרות ונשנות מצדו לקיום יחסי מין כולל מגע שלא היה רצוי מבחינתה, כאשר הרגישה שמנהל האולם מנסה להיכנס לנעליו של המערער לאחר פרישתו תוך העברתה ביניהם כחפץ. זאת, בעוד שמערכת היחסים מול המערער - גם אם מבחינה משפטית מהווה הטרדה מינית לכל דבר וברף חומרה גבוהה - לא כללה כפייה פיזית כלשהי כך שייתכן ומבחינת תחושתה הסובייקטיבית של המשיבה בזמן אמת (והדברים נכתבים בזהירות מבלי לפגוע בחומרתה של ההטרדה) הייתה נאותה יותר לשלם את המחיר הכבד כדי לשמרה, והעובדה כי נוצלה והוחפצה הובנה על ידה בעיקר בדיעבד. כאמור, אין בכך כדי למעט מחומרת ההטרדה המינית שביצע המערער, וכבר נקבע כי "ככל שאדם חווה הטרדה מינית אין בעובדה שהוא אינו יודע לאפיין את החוויה שעבר במונחים משפטיים כדי להוציא אותה מגדר הטרדה מינית" (עניין זמיר). ממילא, המשיבה בחרה שלא להגיש חוות דעת רפואית במסגרת תביעתה כנגד המערער והעירייה, אלא לתבוע את הפיצוי הסטטוטורי מכוח סעיף 6(ב) לחוק.

43. כסיכום ביניים: אנו מאשרים את סכום הפיצוי בו חויב המערער, בסך כולל של 600,000 ₪, וקובעים כי מדובר בפיצוי בגין מסכת ההטרדה המינית בכללותה.

אחריות העירייה

44. במרבית המקרים מופנות תביעות הטרדה מינית כנגד מעסיקים המשותף של המטריד והמוטרדת. במקרה שלפנינו כל אחד מהצדדים עבד אצל מעסיק אחר - המערער בעירייה, והמשיבה בתאגיד - ובהתאם עולה שאלת אחריותה של העירייה, כמעסיקתו של המערער אשר נקבע כי ביצע עוולות של הטרדה מינית, כלפי המשיבה. טרם תחילת הדיון באחריות זו ראוי להזכיר את תכלית הטלת האחריות על מעסיקים במסגרת החוק למניעת הטרדה מינית:

"שכיחותה וחומרתה של התופעה בעולם העבודה הובילו להטלת אחריות קונקרטית על מעסיקים במסגרת החוק למניעת הטרדה מינית, בהוראת סעיף 7 לחוק שכותרתו "נקיטת אמצעים בידי מעסיק" וכן בתקנות למניעת הטרדה מינית, מתוך נקודת מוצא כי "המעסיק הוא 'מונע הנזק' היעיל והטוב ביותר... מקום בו עובדים יודעים שקיימת אפס סובלנות להטרדות מיניות, הם יפעלו בהתאם" (עניין פלונית 2022). חובות אלה שהוטלו על המעסיק הן חובות עצמאיות ואינן תלויות בשאלה אם הוכחה הטרדה מינית (עניין פלונית 2015), ונוסיף כי אחריות המעסיק לדאוג באופן אקטיבי ופרואקטיבי לכך שמקום העבודה וסביבת העבודה יהיו נקיים מהטרדות מיניות אינה נובעת מהוראות אלה בלבד אלא מהווה חלק מחובותיו הבסיסיות של מעסיק כלפי עובדיו לדאוג לסביבת עבודה ראויה, בטוחה, שוויונית ומכבדת.

ייחודו של סעיף 7 הוא בקביעתו כי באותם מקרים בהם הוכחה הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובד או ממונה מטעמו של המעסיק - מעסיק שלא קיים את החובות הקבועות בחוק ובתקנות יחוב באחריות לעוולה זו (עניין פלונית 2015). הנחתה של הפסיקה היא כי בכך התנה סעיף 7 לחוק (כפי שמתיר סעיף 6(א) לחוק) על סעיף 13 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] הקובע את התנאים להטלת אחריות שילוחית על מעסיק, באופן שמאפשר למעסיקים להגן על עצמם מפני תביעות מסוג זה ככל שיקפידו על קיום מלא ומהותי של הוראות החוק והתקנות (עניין עיריית ירושלים; עניין זמיר בסעיף 26)

(עניין משטרת ישראל; כן ראו את ע"ע (ארצי) 51504-01-14 אלמונית - פלוני (8.9.15); להלן: עניין פלונית 2015).

45. בהתאם, נקבעו בדין - הן במסגרת סעיף 7 לחוק, הן במסגרת התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: התקנות) והן בפסיקה - אמצעים שעל המעסיק לנקוט כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה; חובות הנוגעות לדרך הטיפול מצד המעסיק באירוע של הטרדה מינית; וכן חובות הנוגעות לתיקון הפגיעה והגנה על המתלוננת. הפסיקה אף שבה והדגישה כי "אחריות המעסיק היא אחריות מהותית, ומשכך אין די במילוי חובות המעסיק באופן טכני-פורמלי ויש חשיבות רבה גם לאקלים הארגוני כמכלול... בחינת עמידת מעסיק בחובותיו היא בחינה מהותית, המתחקה אחר כנות מאמציו

למנוע את ההטרדות המיניות, לברר תלונות שהוגשו ולמנוע הישנות מקרי הטרדה מינית בתחומיו... עוד הודגש כי אמצעי המנוע המנויים בתקנות הם דוגמאות, במסגרת הדרישה הכללית 'לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור' (עניין משטרת ישראל, בהתבסס על עניין מייקס-פלייס; ע"ע (ארצי) 64261-10-18 פלונית - חברה אלמונית (7.1.20), להלן: עניין פלונית 2020; עניין פלונית 2022).

46. בעניין המועצה המקומית שהם (ע"ע (ארצי) 36223-03-24 מועצה מקומית שהם - אלמונית (8.6.25)) הועסקו המטריד והמוטרדת על ידי מעסיקים שונים אך באותה מסגרת של יחסי עבודה. תביעת המוטרת הוגשה כנגד המטריד וכנגד מעסיקתה שלה, ובפסק הדין נקבעה אחריות למעסיקה בשל אי קיום חובותיה בכל הנוגע לטיפול בתלונה וכן נוכח ההתנכלות לעובדת ואי הגנה עליה בעקבות תלונתה. מעבר לצורך הובהר ביחס לאמצעי המנוע כי בהתחשב במאפייני עבודתה של המוטרת (פקחית שיטור), אזי גם אם השוטר שהטריד אותה מינית (אך עבד יחד אתה) אינו עובד מועצה, "ניתן לכאורה לסבור כי היה על המועצה לכל הפחות לקיים שיח שוטף בנושא מול הגורמים הרלוונטיים במשטרה, ולנקוט במשותף פעולות הדרכה והסברה כמו גם פעולות מנע נוספות, כדי לוודא שהמפקחים והמפקחות הנשלחים מטעמה למקום העבודה המשותף זוכים לסביבת עבודה מכבדת ובטוחה". בענייננו מדובר במצב דברים שונה מבחינה זו שתביעתה של המשיבה לא הוגשה כנגד מעסיקה שלה - התאגיד (שנתבע רק במסגרת התביעה הראשונה) - בגין הפרת חובותיו, אלא כנגד מעסיקתו של המערער - העירייה, בטענה כי לא קיימה את אמצעי המנוע המחויבים בהתאם להוראות החוק והתקנות, ובדרך זו לא נמנעה ההטרדה המינית שנאלצה לחוות המשיבה. בית הדין האזורי קבע כאמור כי "לא מצאנו בטיעוני התובעת בסיס נורמטיבי להרחיב את אחריותה של העירייה גם למקרה בו נפגעת העבירה אינה עובדת עירייה", אך לא נימק את קביעתו וגם לא פירט אם הקושי הוא בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה או שמא בקיומה של יריבות בכלל.

47. סעיף 10 לחוק קובע כדלקמן:

"לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שעניינם אחד מאלה -

- (1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;
- (2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;
- (3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה".

סמכותו של בית הדין לעבודה לדון באחריות מעסיק מכוח סעיף 7 לחוק עולה אם כך מסעיף 10(3) לחוק, הנוקב בשני תנאים: הראשון, האחריות הנטענת היא בשל "הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר"; והתנאי השני - המתייחס לכאורה לא רק לחלופה של "עובד לעובד אחר" אלא גם לחלופה של "ממונה מטעם המעסיק לעובדו" - מחייב כי אותה הטרדה או התנכלות תהא "במסגרת יחסי עבודה". להלן נבחן את פירושם של מונחים אלה.

48. המונח "מסגרת יחסי עבודה" מוגדר בחוק עצמו (סעיף 2), באופן הכולל את "מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא". בפסיקה הובהר כי מדובר בהגדרה רחבה וכי "ארבע החלופות המנויות בסעיף מבטאות למעשה שלושה רבדי אחריות: פיזי ("מקום העבודה" או "מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק"); פונקציונלי ("תוך כדי העבודה"); ופרסונלי ("תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא"). הגם שבין רבדים אלו עשויה להתקיים חפיפה, הרי שתחולתם זה לצד זה מביאה להרחבת היקף אחריותו של המעסיק" (עניין פלונית 2020; ההדגשות במקור). כך, ולמשל, הוכרה הטרדה מינית בווילה בחו"ל שנשכרה על ידי צד שלישי במסגרת נסיעת עבודה (שם).

עוד הובהר בפסיקה כי "לשם הגשמת תכליתו הנורמטיבית וההגנתית של החוק, מפני הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה, יש להקפיד על סביבת עבודה מגנה ומוגנת מפני הטרדה מינית ויש להחיל הגנה זו על כל מי שהוא בעל זיקה מהותית למקום העבודה" (עניין נסימי, ההדגשה הוספה, בחוות דעתה של השופטת (כתוארה אז) נילי ארד). היינו, "בעולם העבודה כיום, מועסקים עובדים בתבניות העסקה מגוונות. על מנת ליתן לחוק את מלוא נפקותו לאור תכליתו, יש ליתן פרשנות מרחיבה וגמישה לתיבה "במסגרת יחסי עבודה" שבחוק, לבל יהפוך החוק לאות מתה שאינה תואמת את שינויי העיתים" (שם, בעמדת הנשיא סטיב אדלר). במסגרת ההנמקה אף הופנתה תשומת הלב לסעיף 9 לחוק, המחיל את הוראות החוק "גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם ועל מזמין שירות המקבל שירות מאדם באמצעות קבלן שירות, ועל אדם המועסק כאמור", באופן המלמד על רצונו של המחוקק להרחיב את ההגנה.

49. במקרה שלפנינו, מדרך תיאורה של הטרדה המינית בפרקים לעיל, ומעצם קביעתנו כי ההטרדה נעשתה "תוך ניצול מרות ביחסי העבודה", עולה בבירור כי התרחשה "במסגרת יחסי עבודה". די בכך ש"טובת ההנאה העיקרית אותה "העניק" המערער למשיבה "בתמורה" למפגשים המיניים הייתה קבלתה של

המשיבה לעבודה בתאגיד והמשך עבודתה בו, תוך ניצול מעמדו בתאגיד ובעירייה לצורך כך. בהתאם אין רלוונטיות לכך שהמפגשים המיניים לא התקיימו במקום העבודה; לכך שהיכרותם הראשונית של המערער והמשיבה התרחשה ללא קשר לעבודה; או לעובדה כי השניים לא עבדו פיזית באותו מקום עבודה. בכירותו ומעמדו של המערער כמו גם מניפת סמכויותיו הביאו לניצול המרות על ידו, גם ללא נוכחות פיזית בתאגיד או באולם yyy אותו ניקתה המשיבה. לכך נוסף כי התאגיד - בהתאם לקביעות בית הדין האזורי - הוקם על ידי העירייה, פוקח ותוקצב על ידה ושימש כזרוע הביצועית שלה בתחום שירותי yyy בעיר, באופן שהקים "זיקה מובנית ומובהקת" בין שני הגופים. בנסיבות אלה, שוכנענו כי ההטרדה המינית התרחשה "במסגרת יחסי עבודה" הן ביחס למערער והן ביחס למשיבה.

50. נותר לדון בשאלה אם האחריות המיוחסת לעירייה היא בגין "הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר". גם מונחים אלה פורשו בפסיקה בהרחבה, ולמשל נקבע כי כ"ממונה מטעם המעסיק" ייחשב גם איש עסקים ממדינה זרה שניהל קשר עסקי עם המעסיק, במסגרתו נדרשה העובדת להיפגש עמו בחו"ל (עניין פלונית 2020). אף החלופה "עובד לעובד אחר" פורשה באופן רחב על מנת להגשים את תכלית החוק, והודגש כי "יש להחיל פרשנות מרחיבה על הוראותיו של סעיף 10 לחוק למניעת הטרדה מינית, כך שההגנה מפני הטרדה מינית והתנכלות, תחול על כל מי שמתקיימת בהם זיקה מהותית ל"מסגרת יחסי העבודה" (עניין נסימי). בהתאם, נקבע באותו עניין כי לבית הדין לעבודה סמכות ביחס לתביעה שהגישה עובדת של מעסיק א' כנגד עובד של מעסיק ב', כיוון שעבדו שניהם באותו מקום עבודה פיזי (מטעם מעסיקים שונים). הדגש הושם על "הזיקה המהותית של המטרידים והמוטרדים הפוטנציאליים ל"מסגרת יחסי העבודה" והמעגלים המשיקים למערכת זו", כפי העולה בין היתר "משגרת העבודה ואופיה, ממקום העבודה הפיסי, מסוג התפקיד ואופיו, מן האינטראקציה המתחייבת ממילוי התפקיד, ומהפיקוח על ממלאי התפקיד" (שם).

51. בעת הבחינה הפרשנית יש לבחון גם את לשונו של סעיף 7 לחוק, הקובע את חובות המעסיק. עיון בסעיפיו הקטנים של סעיף 7 מלמד כי חובות המעסיק כוללות בין היתר "למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו..."; קביעת דרך יעילה להגשת תלונה; טיפול ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות ולעשות ככל שביכולתו כדי למנוע את הישנותן ולתקן את הפגיעה "שנגרמה למתלונן"; לפרסם

את התקנון "בין עובדיו"; וככל שהפר איזו מחובותיו - "יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6... שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה".

לשונו של סעיף 7 מלמדת אם כך שחובות המעסיק לא הוחלו רק כלפי מתלוננים שהם עובדיו, אלא כלפי כל מתלונן שנפגע מעובד או ממונה של המעסיק "במסגרת יחסי העבודה". מסקנה דומה עולה מהתקנות, בהן מוגדר מתלונן כ"אדם הטוען כי הוטל מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה" (תקנה 1, ההדגשה הוספה). תקנה 2(א)(3) מחייבת בהמשך לכך כי מעסיק "ידרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור" (ההדגשה הוספה). עוד ניתן להפנות לתקנון לדוגמה המפורט בתוספת לתקנות, הקובע במסגרת ראש הפרק "הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק", כי מי שיכול להגיש תלונה הוא "עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה", וגם "אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה" (סעיף 12).

52. מסקנתנו היא אם כך כי חובות המעסיק מכוח סעיף 7 לחוק נועדו לא רק להגנת עובדיו של המעסיק, אלא גם להגנת כל אדם שעובדיו של המעסיק או הממונים מטעמו עלולים להטרידו מינית או להתנכל לו במסגרת העבודה ויחסי העבודה - בין נוכח שהות פיזית באתר עבודה משותף, בין נוכח מרות הנוצרת נוכח קשרי העבודה, ובין בכל דרך אחרת הקשורה ל"מסגרת יחסי העבודה". ברוח זו יש לפרש לטעמנו גם את הביטוי "הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר" במסגרת סעיף 10(3) לחוק. גם אם אין להכליל במסגרת סעיף הסמכות תביעות בהן אין מדובר ב"מסגרת יחסי העבודה" של המתלונן אלא של המטריד בלבד (ואין צורך כי נקבע מסמרות בכך בהליך שלפנינו), ותוך הבנה שעולם העבודה מייצר ספקטרום רחב של אינטראקציות אנושיות שעלולות להוות כר להטרדה מינית גם כאשר המטריד והמוטרדת אינם עובדיו של אותו מעסיק, לכל הפחות יש לפרש את המונח "הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו" כהטרדה מינית שבוצעה כלפי מי שמבצע עבודה תחת מרותו הישירה או העקיפה של הממונה, גם אם לא מתקיימים יחסי עובד-מעסיק בינו לבין מעסיקו של הממונה.

53. במקרה שלפנינו לא הייתה מחלוקת שהמערער מונה כדירקטור בתאגיד מטעם העירייה, כי כהונתו כדירקטור הסתיימה על ידי העירייה ולכך יש להוסיף כי חובות האמון שחב במסגרת כהונתו כדירקטור היו בראש ובראשונה לעירייה (סעיף

249א' (2) לפקודת העיריות [נוסח חדש], ככל שהתאגיד היווה תאגיד עירוני כמשמעותו באותו סעיף ולכאורה כך היה בהתאם לפרטים שנמסרו על ידי העירייה והמערער. לכך נוסף כי יש זיקה משמעותית בין המעשים שביצע המערער לבין התפקיד שקיבל מהעירייה אשר כלל הן אחריות על כלל מערך עובדי העירייה והן מעמד של דירקטור בתאגיד, באופן שאפשר לו לגרום לקבלתה של המשיבה לעבודה בתאגיד ולהמשיך להיות דמות סמכותית גם לאחר שסיים את כהונתו כדירקטור בתאגיד אך נותר מנהל אגף ע"ע, כך שמבחינת המשיבה נותר המגן שלה ומי שדאג שמקום עבודתה יישמר. במאמר מוסגר נציין כי העובדה כי המערער חדל לשמש כדירקטור בתאגיד בסוף שנת 2013 ככל הנראה לא הייתה משמעותית מבחינת תחומי אחריותו ופעילותו, וראיה לכך היא כי עובדה זו כלל לא פורטה על ידו בכתב ההגנה או בתצהירו אלא התווספה בפתח עדותו במסגרת חקירה ראשית משלימה.

קיימת לפיכך הן זיקה משמעותית בין העירייה לבין התאגיד (שמומן ופוקח על ידה בהתאם לקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי ושימש כאמור כידה הארוכה לצורך ניהול אולמות ע"ע, אם כי לא הוצג מבנה האחזקות המדויק בתקופה הרלוונטית), והן זיקה משמעותית בין עבודתו של המערער בעירייה לבין סמכויותיו בתאגיד וביחס לאולמות ע"ע בעיר, באופן המצדיק לראות בהטרדה המינית שבוצעה כלפי המשיבה תוך ניצול המרות כלפיה ככלולה במסגרת סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה מכוח סעיף 10(3) לחוק בהתאם לפרשנות שנקבעה על ידינו בסיפת הסעיף הקודם.

54. לכך נוסף כי ממילא מתקיימת גם החלופה של "הטרדה מינית או התנכלות שעשה... עובד לעובד אחר" בהתאם להלכת נסימי, גם אם המערער והמשיבה לא חלקו מתחם עבודה משותף בהיבט הפיזי אך כן בהיבט המהותי, וכבר מטעם זה יש סמכות עניינית לבית הדין לעבודה לדון בתביעתה של המשיבה כנגד העירייה (והעירייה למעשה לא כפרה במישרין בסמכות העניינית).

55. **כסיכום ביניים:** שוכנענו כי תביעת המשיבה כנגד העירייה כלולה בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה מכוח סעיף 10(3) לחוק, וכי חובותיו של מעסיק מכוח סעיף 7 לחוק נועדו להגן לא רק על עובדיו אלא גם על כל אדם שעובדיו של המעסיק או הממונים מטעמו עלולים להטרידו מינית או להתנכל לו במסגרת העבודה ויחסי העבודה, לרבות נוכח מרות הנוצרת נוכח קשרי העבודה.

האם קיימה העירייה את מחויבותיה כמעסיק מכוח החוק והתקנות?

56. מששוכנענו כי קיימת סמכות עניינית לבית הדין לעבודה לדון בתביעתה של המשיבה כלפי העירייה בגין הטרדה מינית שביצע בה עובד העירייה במסגרת יחסי עבודה הקשורים לעבודתו בעירייה, עלינו לבדוק אם העירייה קיימה אחר מחויבויותיה מכוח החוק והתקנות, כאשר טענת המשיבה בהקשר זה בערעורה - טענה אותה העלתה באופן מפורש כבר בכתב תביעתה (סעיפים 35ט'ט"ו לכתב התביעה המתוקן) וכן בתצהירה (סעיף 34) - נוגעת להיבט של צעדי המנע שלשיטתה לא ננקטו. המשיבה לא טענה מלכתחילה לפגמים נוספים בהתנהלות העירייה, וממילא אין רלוונטיות לטיפול העירייה בתלונה שהגישה המשיבה כנגד מנהל האולם או לעובדה (הבלתי מוכחשת) שהעירייה לא ידעה ולא יכולה הייתה לדעת על הקשר שבין המערער למשיבה.

57. סעיף 7(א) לחוק קובע בין היתר כי "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...". בפסיקה הובהר כי "המדובר במבחן נורמטיבי-אובייקטיבי של סבירות, ולכן משמעותו הקונקרטית משתנה מעניין לעניין בהתאם לנסיבותיו" (עניין פלונית 2020). עוד נקבע, מפי חברתי השופטת חני אופק גנדלר, כי:

"בתקנות הוטלו מספר חובות מנע על המעסיק, ובהן יידוע בחובות על פי החוק, הבהרתן ודרישת קיומן (תקנה 3(א)(1)-(3) לתקנות). המעסיק יכול לצאת ידי חובתו בהיבטי היידוע וההבהרה באמצעות כך שיביא לידיעת כל עובד וממונה את התקנות לדוגמה (ככל שהמדובר במעסיק המעסיק 25 עובדים ופחות) או אם פרסם את התקנות במקום בולט לעין (ככל שהמדובר במעסיק המעסיק מעל 25 עובדים). יחד עם זאת, פרסום התקנות או הבאתו לידיעת העובדים מהווה מרכיב - כעולה מהחוק והתקנות - בחובה הכללית לנקוט אמצעי מנע, אך אינו ממצה את כולה. מסקנה זו נובעת מתכליתו המניעתית של החוק, והיא מוצאת ביטוייה בלשון סעיף 7(א) רישא לחוק הפותח בהצגת החובה הכללית "לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה", וכן מהסיפא של תקנה 3 "לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור" (שם).

ובעניין מייקס פלייס הודגש בהמשך לכך, מפי הנשיאה ורדה וירט-ליבנה (ההדגשות במקור), כי:

"כאמור לעיל חובות המעסיק לנקיטת אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה כוללות: מינוי אחראי שיהיה אמון על מתן הדרכה וייעוץ לעובדיו, על קבלת תלונות, בירור מקרי הטרדה מינית והתנכלות וכתיבת מסקנות והמלצות להמשך טיפול; קביעת תקנון המפרט את המידע וההוראות בנוגע להטרדה מינית והתנכלות במקום העבודה, ואת מדיניותו של המעסיק בנוגע למלחמה בתופעות אלו; יידוע העובדים על האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק, כמון כן עליו להסביר להם את חובות המעסיק למניעה וטיפול במקרים של תלונות על הטרדה מינית; לדרוש

מכל ממונה ומכל עובד להימנע מהטרדה מינית או מהתנכלות כלפי כל אדם אחר במסגרת יחסי העבודה וכן לנקוט בכל אמצעי על מנת למנוע מעשים אלו; פעולות הדרכה והסברה - המעסיק מחויב לאפשר לעובדיו להשתתף בזמן שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ומתקיימות בתכיפות סבירה ועל ידי ארגון עובדים או ארגון מורשה...; להעמיד לנגד עיני העובדים את הוראות החוק והתקנות, ואם הם מבקשים אף למסור להם עותק מההוראות הללו.

את כלל ההוראות הללו לא די לקיים באופן טכני גרידא אלא על המעסיק יש לתת את הדעת ולפעול באופן שיקדם צעדים מניעתיים בפועל. דברים ברוח זו כותב המלומד לרר הנ"ל, בעמ' 75: "חלק מהנרמול וההשתקה של הטרדה בא לידי ביטוי בקיומן הרוטיני של פעילויות המניעה הנדרשות בחוק: מינוי ממונה למניעת הטרדות מיניות, תליית תקנון האוסר על הטרדה על לוחות מודעות, ביצוע פעולות הדרכה להיכרות עם החוק למניעת הטרדה מינית, ועוד. כאשר פעילויות אלה מתקיימות כריטואל ארגוני, שנועד אך ורק כדי לעמוד בדרישות הפורמליות של החוק, הרי שהשפעתן במניעת הטרדה בארגון היא מזערית. הפעילויות לרוב מתייחסות להטרדה "מופשטת" כפי שהיא מנוסחת בספר החוקים, או בתקנונים הנתלים במסדרונות - אבל לא להטרדה הקונקרטית והייחודית האנדמית המתקיימת בין כותלי הארגון. באופן זה הפעילויות אינן מזהות את פרקטיקות הטרדה הארגוניות עצמן, שכן מראש, הטרדה המינית כפי שהיא קיימת בארגון כלל אינה מזוהה כהטרדה.

נציין בקשר לכך כי גם בדו"ח מבקר המדינה לשנת 2020 נכתבו דברים המשקפים מגמה דומה ולפיה קיום החובות צריך להיעשות באופן מהותי ולא להסתפק בקיום טכני גרידא...".

58. מפסיקה זו נובע, כי על מנת להצליח במאבק מול תופעת הטרדות המיניות בעבודה לא די במילוי טכני-פורמאלי של אמצעי המנע הנקובים בתקנות; יש להשתחרר מ"קיומן הרוטיני של פעילויות המניעה הנדרשות בחוק"; ולנקוט אמצעי מנע ממשיים, מהותיים וקונקרטיים למקום העבודה, לאחר בחינה וחשיבה ומתוך ראיית תכליתו הרחבה של החוק. עוד הובהר כי כאשר מאפיינים מסוימים של מקום העבודה עלולים להוות כר נוח להתרחשות הטרדה מינית, "מוטלת על המעסיק חובה לזהות זאת יחד עם נטל מוגבר למניעתה" (עניין משטרת ישראל, בסעיף 60, והאסמכתאות שם).

59. במקרה שלפנינו, אין התייחסות בפסק דינו של בית הדין האזורי לאמצעי המנע שאותם נקטה העירייה. עיון בתצהירה של גב' xxx, הממונה מטעם העירייה על החוק, מעלה כי ציינה במסגרתו כי בעירייה ממונים וממונות למניעת הטרדה מינית, בעלי הכשרה מקצועית ומיומנים לבצע את תפקידם; כי תמצית החוק והתקנות, כמו גם התקנון ופירוט דרכי התקשורת לממונים ולממונות, מפורסמים במתקני העירייה ובמשרדה (תוך צירוף תקנון הנושא את התאריך 31.8.22, "פלייר" הנושא את שמה של גב' xxx כממונה ושלט ללא תאריך המוצב בבניין

העירייה); וכי העירייה מקיימת פעולות הסברה, הדרכה והכשרות תקופתיות שוטפות. במסגרת זו, כך נטען, עוברים כל העובדים הדרכות במסגרת הכשרתם המקצועית, ומעת לעת במסגרת עבודתם השוטפת (תוך צירוף סיכום הדרכה שנערכה לרפרנטיות לעניין החוק ביום 7.6.20 ודף הסבר שהופץ לכל העובדים והמנהלים ללא תאריך אך תוך ציון שמה של גב' xxx כממונה על הנושא). עוד ציינה כי עובדי העירייה משתתפים בקורס אינטרנטי בנושא מניעת הטרדה מינית, כאשר הוצגה לצורך כך לומדה המופעלת באמצעות מחשביהם האישיים של עובדי העירייה (אף היא ללא תאריך, אך תוך ציון שמה של גב' xxx על גביה כממונה על הנושא).

בחקירתה הנגדית אישרה גב' xxx כי היא ממונה מכוח החוק רק בשנתיים האחרונות שטרם עדותה (היינו החל משנת 2021). כאשר התבקשה להציג אישור על הדרכה שעבר המערער, השיבה כי אין ברשותה אישור כזה. כאשר נשאלה כיצד היא יכולה להעיד על אמצעי המנע שנערכו בתקופה הרלוונטית לעבודתו של המערער, השיבה כך (עמ' 66 לפרוטוקול):

עו"ד דבורה: אם אני שואל אותך לגבי מה שהיה ב-2012, 13, 11 את לא יכולה לענות לי.

העדה, גב' xxx: אני יכולה לענות לך, אני יודעת ממה שאני יודעת, מהחפיפה שאני קיבלתי שבעבר היו הדרכות, היו הדרכות למנהלים והיו הדרכות לכל הרפרנטיות הפזורות בעירייה לגבי, כב' הש' שגב: את זה את יודעת מידעה אישית כי אז את עבדת, העדה, גב' xxx: כי אני עבדתי, אני ממשאבי אנוש ואני יודעת בדיוק איזה הדרכות היו ואני יודעת מקולגות שלי בעבודה. עו"ד דבורה: אבל את לא יכולה להציג לי אחת כזאת. העדה, גב' xxx: אני לא יכולה להציג לך, לא.

60. לטעמנו לא די בעדותה של גב' xxx, שכאמור נכנסה לתפקיד הממונה בשנת 2021 (ואינו יודעים ממתי עובדת בעירייה), והגישה מסמכים רלוונטיים לתקופת כהונתה בתפקיד (ולכל המוקדם משנת 2020), כדי ללמד כי העירייה נקטה את צעדי המנע הנדרשים בתקופה הרלוונטית לעבודתו של המערער. גם אם היינו מניחים כי העירייה לא אמורה הייתה לשמור מסמכים משנת 2012 (אך נזכיר כי התביעה הראשונה, שהוגשה גם כנגדה, הוגשה כבר בשנת 2018), לכל הפחות אמורה הייתה לזמן לעדות את הממונה בתקופה הרלוונטית או כל עד אחר שיכול להעיד על תקופה זו מידעה אישית ממשית, אך הדבר לא נעשה ללא כל הסבר בקשר לכך. אין כל דרך להקיש מפעולותיה של גב' xxx בשנים האחרונות על הדרך בה נהגה העירייה בתקופה הרלוונטית, ולא מצאנו כי די לצורך כך בתשובת גב' xxx בחקירתה הנגדית כי היא "יודעת בדיוק איזה הדרכות היו". העירייה אף לא ניסתה להוכיח באמצעות המערער עצמו כי עבר הדרכות או הכשרות כלשהן. כפי

שהובהר לעיל, טענתה המרכזית של המשיבה בכתב תביעתה כנגד העירייה מלכתחילה הייתה לאי נקיטת אמצעי מנע שעשויים היו למנוע את דרך התנהגותו של המערער כלפיה, ובהתאם מצופה היה מהעירייה להתגונן כנדרש כנגד טענה זו. העדר ראיות מזמן אמת מלמד לפיכך כי הלכה למעשה לא ננקטו, ולפחות לא הוכח כי ננקטו, אמצעי מנע כלשהם ובוודאי לא אמצעי מנע שניתן לבחון כי עומדים בדרישות המהותיות כמפורט לעיל.

61. **כסיכום ביניים:** טענת המשיבה, כי לא ננקטו על ידי העירייה אמצעי מנע כנדרש בחוק ובתקנות, לא נסתרה על ידי העירייה, ולא עלה בידי העירייה להוכיח כי נקטה אמצעי מנע כלשהם בתקופה הרלוונטית.

סכום הפיצוי בו תחוב העירייה

62. משקבענו כמפורט לעיל כי העירייה לא מילאה את מלוא חובותיה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בהיבט של אמצעי המנע, קמה לה אחריות למעשי ההטרדה המינית שביצע המערער כלפי המשיבה במסגרת יחסי העבודה, מכוח סעיף 7(ג) לחוק, הגם שהמשיבה אינה עובדת שלה. ונדגיש: ההטרדה המינית אמנם בוצעה בין היתר בכובעו של המערער כדירקטור בתאגיד, אך זאת כאשר מונה לתפקיד זה על ידי העירייה ומטעמה מכוח תפקידו בעירייה, ולא כעיסוק נפרד או עצמאי, וטען בעצמו כי העירייה נדרשה לאשר תקציב להעסקת כל עובד בתאגיד וכך הסביר את חתימתו מטעם התאגיד על הסכם עבודתה של המשיבה. במסגרת חובותיה של העירייה כלפי מי שעלולים להיפגע מהטרדה מינית שתבוצע על ידי עובדיה והממונים מטעמה במסגרת יחסי עבודה, כלולה לפיכך גם עובדת הניקיון של התאגיד אשר המערער דאג שיקבלו אותה לעבודה בתאגיד, חתם על חוזה העסקתה והמשיך "לשמור" עליה לרבות מבחינה תעסוקתית עד לפרישתו, תוך ניצול מעמדו ותפקידו בעירייה.

63. אשר לשיעור הפיצוי בו תחוב העירייה - המשיבה עתרה לחיוב העירייה "יחד ולחוד" עם המערער ביחס לכל סכום פיצוי בו יחויב כלפיה, אך זאת ללא כל הנמקה או פירוט. השאלה מה משמעותה המשפטית של אחריות המעסיק מכוח סעיף 7(ג) לחוק נדונה בעניין המועצה המקומית שהם, וכך נפסק:

"הנחתה של הפסיקה היא כי סעיף 7 לחוק התנה (כפי שמתיר סעיף 6(א) לחוק) על סעיף 13 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] הקובע את התנאים להטלת אחריות שילוחית על מעסיק, באופן שמאפשר למעסיקים להגן על עצמם מפני תביעות מסוג זה ככל שיקפידו על קיום מלא ומהותי של הוראות החוק והתקנות (עניין פלונית 2015; עניין משטרת ישראל). שאלה נפרדת היא מה משמעות האחריות שהטיל המחוקק על המעסיק מכוח

סעיף 7 והאם מדובר באחריות שילוחית, אחריות ישירה או סוג ספציפי של אחריות שיש לו כללים משל עצמו...

לכאורה ניתן היה להסיק כי אחריות המעסיק מכוח סעיף 7 לחוק יוצרת אחריות יחד ולחוד של המעסיק והמטריד כלפי הניזוק מכוח סעיף 11 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש]. עם זאת הלכה למעשה הפסיקה שקבעה אחריות למעסיקים מכוח סעיף 7 לחוק לא קבעה חיוב יחד ולחוד אלא פסקה סכום פיצוי העומד בפני עצמו בו חויב המעסיק (בנפרד מסכום הפיצוי בו חויב המטריד), בתלות במכלול השיקולים לרבות היקף החובות שהופרו על ידו (וראו למשל: עניין עיריית ירושלים, עניין מייקס-פלייס, עניין פלונית 2022, עניין זמיר, עניין משטרת ישראל). ייתכן שפרקטיקה זו נבעה מכך שדובר במקרים אלה בפיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 6(ב) לחוק, וייתכן שנבעה מכך שאחריות המעסיק מכוח החוק לא מהווה אחריות שילוחית רגילה אלא נובעת מהוראה קונקרטית וייחודית (סעיף 7(ג)), ובהתאם לא פורשה כמתפרשת באופן מלא על ההטרדה עצמה אלא בעיקר ככזו הבאה לשקף את מחדלי המעסיק במניעת ההטרדה או בטיפול בה. עם זאת, טרם נערך דיון ממצה בפסיקה בהקשר זה, בכלל וביחס להבדלים אפשריים בין סעיפיו הקטנים של סעיף 6 בפרט".

משההליך באותו עניין ממילא הוחזר לבית הדין האזורי, התבקש הוא להתייחס גם לשאלה אם אחריותו של המעסיק תהא יחד ולחוד עם המטריד, ונושא זה נותר "בצריך עיון".

64. לאחר הפסיקה האמורה נדונה סוגיה זו, גם אם אגב אורחא, בעניין עודה (ע"ע (ארצי) 32637-06-24 פלונית - עודה (14.1.26)), וכך נפסק (הערות השוליים הושמטו):

"... כאשר העובד הוא "עושה עוולה" ונמצא כי המעסיק "אחראי" לה, מתעוררת שאלת חלוקת האחריות כלפי הניזוק. סעיף 11 לפקודה שעניינו "מעוולים ביחד" קובע את הכלל לפיו "היה כל אחד משני בני-אדם או יותר חבים לפי הוראות פקודה זו, על מעשה פלוני, והמעשה הוא עוולה, יהיו חבים יחד על אותו מעשה כמעוולים יחד וניתנים להיתבע עליה יחד ולחוד". מכוח הסעיף, החבות של העובד עושה העוולה ושל המעסיק האחראי לעוולה היא ביחד ולחוד. בע"א זלצר הובהר כי במקרה כזה... העובד והמעסיק חבים כלפי הניזוק יחד ולחוד, כך שכל אחד מהם "אחראי לכל הנזק שנגרם".

מבלי לקבוע מסמרות, אפשר שמן המקובץ ניתן לגבש את המסקנות הבאות: שעה שבוצעה עוולה לפי החוק - בין של הטרדה מינית ובין של התנכלות, יש לבחון מהי תרופתו של הניזוק. לאחר מכן ואם יש יותר מעושה עוולה אחד, יש לבחון את חלוקת האחריות בין עושי העוולה. אם אחד מעושי העוולה הוא עובד יש לבחון האם גם מעסיקו אחראי לחלקו של העובד. במקרה האחרון החבות של העובד (המעוול) ושל המעסיק (האחראי) היא ביחד ולחוד. כך או כך, משהעניין לא נטען וממילא לא לובן במסגרת ההליך שלפנינו נותירו לעת מצוא".

65. גם לאחר דברים אלה, אנו עדיין סבורים כי יש פנים לכאן ולכאן בהקשר זה, והתשובה אינה חד משמעית ובהתאם יש לשמוע לגביה טיעונים ממצים טרם הכרעה בה. אחת השאלות שיש לברר בהקשר זה - והתשובה אינה מובנת מאליה

לטעמנו ובהתאם יש לשמוע לגביה טיעונים - היא האם הטלת חיוב יחד ולחוד על המטריד והמעסיק תקדם את תכליתו של החוק למניעת הטרדה מינית (ובהתאם יש להניח כי לכך התכוון המחוקק), או שמא יש לתת עדיפות למצב הקיים בפסיקה, בו הוטלו סכומי פיצוי נפרדים על המטריד והמעסיק, לעיתים שונים זה מזה מהותית, בתלות באחריות כל אחד מהם כמו גם כלל הנסיבות. אחת הדרכים לקביעת פיצוי נפרד היא תוך התייחסות לסעיפים 7(א) ו-7(ב) לחוק כהוראות שהפרתן מייצרת גם עוולה נזיקית עצמאית של המעסיק (כפי שעולה לכאורה מהניתוח שערך השופט שטיין בעניין פלוני, וראו למשל בסעיף 33 לחוות דעתו ומהעמדה שפורטה בסעיף 49 והתקבלה על ידו; גם בספרות צוין כי "סעיף 7(ג)קובע מפורשות כי היעדר טיפול יעיל של מעסיק בתוצאות הטרדה מינית מהווה עוולה של הטרדה מינית לפי סעיף 6 לחוק" - גלעד 2026 בסעיף 4(א)). עם זאת ספק אם אפשרות זו עולה בקנה אחד עם הנפסק בעניין פלוני 2015, וממילא יש לדון בסוגיות השונות באופן מקיף ומעמיק לאחר שמיעת טיעונים בקשר לכך.

66. במקרה שלפנינו, המשיבה אמנם דרשה חיוב "יחד ולחוד" אך כאמור לא נימקה זאת כלל. משכך, אנו סבורים כי לא ראוי לדון במסגרת הליך זה בשאלה אם הטלת חיוב על מעסיק מכוח סעיף 7(ג) לחוק משמעותה האוטומטית היא חיובו יחד ולחוד בפיצוי שהוטל על המטריד (ולהיפך). יש להותיר את השאלה למקרים עתידיים בהם יועלו לגביה טענות בצורה מסודרת, ובמקרה שלפנינו לנקוט את שיטת הפיצוי הנוהגת בפסיקה מזה שנים רבות, היינו פסיקת פיצוי נפרד לעירייה בגין היקף מחדלה. לא שוכנענו כי היקף המחדל במקרה שלפנינו מצדיק חיוב המתקרב לחיובו של המערער עצמו. משכך, ובהתחשב במכלול הנסיבות, אנו פוסקים כי העירייה תפצה את המשיבה בסך של 50,000 ₪.

סיכום

67. טרם סיום נציין כי שני הצדדים ערערו גם על שיעור שכר הטרחה שנפסק בבית הדין האזורי. בהקשר זה מקובלת עלינו טענת המשיבה כי הסכום שנפסק לזכותה אינו תואם את המקובל וכי ראוי היה לפסוק לה סכום גבוה יותר, גם כאשר קיים פער (שבתביעות מסוג זה ניתן להבינו) בין סכום התביעה לבין הסכום שנפסק לזכותה. עניין זה נלקח על ידינו בחשבון בעת פסיקת ההוצאות בערעורים.

68. סוף דבר - נוכח כל האמור לעיל, וככל שתישמע דעתי, ערעור המערער (ע"ע 55624-01-26) יידחה, והמערער יישא בהוצאות המשיבה בגין כך (וכן בגין קבלת ערעורה באופן חלקי ביחס לטענות כלפיו) בסך של 25,000 ₪. ערעור המשיבה (ע"ע

30342-02-25) יתקבל בחלקו כמפורט לעיל, לרבות בכל הנוגע לאחריות העירייה כלפיה. העירייה תשלם למשיבה פיצוי בסך 50,000 ₪, לתשלום תוך 30 יום, וכן הוצאות בסך 7,500 ₪.

השופטת חני אופק גנדלר

אני מסכימה לחוות דעתה של חברתי השופטת דוידוב-מוטולה, ובהקשר לחיוב המערער בפיצוי אני מסכימה לתוצאת פסק דינה מההנמקה שבסעיף 41 לפסק הדין, המבוססת על האירועים שהתרחשו בשבע השנים שקדמו להגשת התובענה ומבלי להאריך תקופה זו. נוכח כך אני סבורה שיש במקרה דנן צורך להידרש לשאלת הארכת תקופת ההתיישנות בת שבע שנים מכוח סעיף 89(1) לפקודת הנזיקין כמו גם לשאלת נפקותה של הארכה זו על תקרת הפיצוי. מבלי למצות אבקש להעיר מספר הערות:

ראשית, אני מוצאת מקום להידרש לשאלות אשר הצדדים לא טענו להן במפורש (שכן הטענה אמנם הועלתה אך לא זכתה לליבון מעמיק בסיכומים). בכלל זה אני מביעה עמדה האם הטרדה מינית היא עוולה שהנזק הוא אחד מיסודותיה כמשמעותה בסעיף 89(1) לפקודת הנזיקין (נוסח חדש)(להלן: **סעיף 89(1)** או **הפקודה** בהתאמה); תחולת סעיף 89(1) לאור סעיף 6(א) סיפא וסעיף 6(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: **החוק**) ועוד. לצורך הדיון אניח - מבלי להכריע - כי סעיף 89(1) חל על עוולות לפי החוק למניעת הטרדה מינית.

שנית, סעיף 89(1) סיפא מביא להארכת תקופת ההתיישנות באמצעות הסטת מועד תחילת מירוץ ההתיישנות לעבר נקודת הזמן בה הפסיק להתקיים המעשה הנמשך או המחדל הנמשך. הגם שהסעיף עוסק בנשימה אחת במעשה ומחדל הרי שאלה שונים זה מזה בהגדרתם ומהותם באופן המשליך על יישום הסעיף. איפיון מחדל כנמשך נובע מהחלת נורמה משפטית המטילה חובה משפטית רציפה ומתמדת לפעול. משמע, מלאכת האיפיון המחדל היא בעיקרה בעלת אופי משפטי, ומיקודה בפרשנות הנורמה המשפטית המהווה מקור החובה לפעול. ואילו, מלאכת איפיון המעשה כנמשך מערבת יסודות של דין ועובדה. בהיבט העובדתי נבחנים המעשים מבחינת טיבם, מידת רציפותם והדימיון ביניהם, ובהיבט המשפטי נבחנת השאלה הנורמטיבית אימתי פער זמנים בין מעשה למעשה קוטע את רציפותם ואימתי לא. נוכח השוני בין הגדרת מעשה נמשך לבין הגדרת מחדל נמשך הרי שאין מקום להחיל באופן אוטומטי את ההלכות שנפסקו בהקשר למחדל נמשך על המעשה הנמשך, ולהיפך, אלא יש לעשות כן בשינויים המתחייבים. משכך, ניתן ליישב, במקרים מתאימים, שוני בין הלכה שנפסקה בקשר למחדל לבין הלכה שנפסקה בקשר למעשה, כך שהדבר לא יהווה סתירה או סטייה מהלכה.

שלישית, לטעמי, מעשי הטרדה מינית, אשר ניתן לאתר אותם בזמן ומקום מסוימים, ואשר מתקיימים בתדירות של אחת לשבועיים או אחת לחודש - אינם מקיימים את יסוד הרציפות הנדרש לצורך אפיונם כמעשים מתמשכים. אמנם שאלת הרציפות הנדרשת ממעשים היא כאמור שאלה בעלת היבטים נורמטיביים, ואולם הגמישות הנורמטיבית אינה בלתי מוגבלת. בהקשר זה אציין כי המלומד חבקין ציין בספרו כי "ניתן אפוא לראות בעילה נמשכת כמורכבת מאוסף של עילות תביעה בודדות שחוזרות על עצמן לפחות מדי יום" (טל חבקין, **התיישנות** (2021) עמ' 452, ההדגשות שלי (2021)). אף אם ניתן להגמיש את הרציפות מעבר למעשים יומיומיים אני סבורה כי יש קושי בראיית מעשים הנעשים בתדירות של אחת לחודש כרציפים.

מעבר לכך, קיים החשש לצמצומו הניכר של מוסד ההתיישנות - המבוסס אף הוא על תכליות חברתיות - בדיני העבודה. יחסי העבודה מושתתים דרך כלל על פערי כוחות בין העובד למעסיק, וחלק הארי מחובות המעסיק כלפי עובדו ובמיוחד בזיקה לתשלום השכר במובנו הרחב הן חודשיות. מחדלים רבים במסגרת יחסי עבודה נעשים בתדירות חודשית (כגון, אי הפקדה חודשית מספקת לפנסיה, אי תשלום גמול שעות נוספות ועוד). משכך, קביעה כי ביחסי עבודה תדירות חודשית מספקת ליצירת רציפות, המצדיקה ראייתם כמעשה או מחדל נמשך, בעלת השלכות רוחב עצומות.

עוד אציין כי בע"ע (ארצי) 346/05 **שלמה שלום - אלה קוזמינוב** (15.6.06) נידונה השאלה האם הודאת נאשם במשפט פלילי בעבירות המהוות גם עוולות בנזיקין לפי אותו חוק, מספקת כדי לעצור את תקופת ההתיישנות הקבועה בסעיף 6(ג) האמור, זאת מכוח סעיף 9 לחוק ההתיישנות, תשי"ח - 1958. דעת הרוב השיבה על שאלה זו בחיוב. כעולה מסעיף 4 לפסק דינו של השופט צור, באותו ענין הסכים המטריד כי המועד בו נולדה עילת התביעה הוא מעשה ההטרדה האחרון המיוחס לו, ובכל מקרה אין בפסק הדין משום דיון בסעיף 89(1) לפקודה. עיקר הדיון בפסק הדין הוא ביחס בין הודאה בפלילים לבין הפסקת מירון ההתיישנות בתובענה אזרחית (ראו גם בג"צ 5913-06 **שלמה שלום נ' בית הדין הארצי לעבודה** (27.9.06)).

רביעית, הפגיעה הרגשית, כמו גם הפגיעה בכבוד, הממשיכה להתקיים בין מעשה עוולה אחד למשנהו, כמו גם רגשות שליליים כלפי מעשה העוולה, אינם הופכים את מעשי העוולה למתמשכים. פגיעות אלה מהוות נזק מתמשך, אשר הוא שונה ומובחן ממעשה עוולה נמשך.

חמישית, מסכימה אני עם חברתי השופטת דוידוב-מוטולה כי ככל שהיה נקבע שהמדובר בעוולה נמשכת מכוח רציפותם של מעשי ההטרדה המינית כי אז תקרת הפיצוי היתה נקבעת בשים לב לריבוי המעשים, ולא היה הכרח לפסוק פיצוי בגין מעשה אחד בלבד מכוח דוקטרינת העוולה הנמשכת. לצד זאת, אבקש לחדד כי פסיקת פיצוי בגין אקלים

כללי פוגעני במקום העבודה מהווה דרך כלל עוולה אחת לצורך הפיצוי. אמנם, במקרה בו בתוך תקופת ההתיישנות לצד האקלים הפוגעני הכללי נעשו גם מעשי הטרדה פיזיים אין מניעה שתקרת הפיצוי תיקח בחשבון גם מעשי הטרדה פיזית שנעשו וגם את האקלים הכללי. אולם, לטעמי הקושי במקרה דנן נובע מכך שלדידי המעשים, כשלעצמם, אינם מהווים מעשה נמשך נוכח העדר רציפותם. לטעמי, יש קושי בהכלאה בין אקלים פוגעני (המהווה לטעמי יחידת פיצוי אחת) לבין מעשי הטרדה שאינם רציפים ולכן אינם מהווים עוולה נמשכת, ובדרך זו להאריך את תקופת ההתיישנות גם על מעשי הטרדה שהתיישנו. במילים אחרות, אני מוצאת קושי בכך שאקלים פוגעני, המהווה כשלעצמו יחידת פיצוי אחת, יישא את כובד המשקל הנדרש להארכת תקופת ההתיישנות באופן שיצטרפו לתקרת הפיצוי הבודדת מעשים רבים שכבר התיישנו. כיוון שגם לטעמי דין ערעורו של המערער להידחות על יסוד האמור בסעיף 41 לפסק דינה של חברתי השופטת דוידוב-מוטולה אסתפק בהערות אלה מבלי למצות את כלל היבטיה של הסוגיה.

השופט אילן סופר

אני מצטרף לחוות דעתה של חברתי השופטת סיגל דוידוב-מוטולה וכן לתוצאה לפיה יש לדחות את ערעור המערער ולקבל את ערעור המשיבה בחלקו. כפי שבית הדין האזורי הדגיש כי עצם הוכחת חמישה אירועים של הטרדה מינית ואף פחות מכך "הוא אך ורק תולדה של בחינה מחמירה של חומר הראיות שהוצג בפנינו, ואולם חשוב לנו להדגיש בפני התובעת, כי האמנו לה כי בפועל מדובר ככל הנראה במקרים רבים הרבה יותר, בהם התקיים מנגנון של עזרה תמורת יחסי מין". משזוהי התרשמותה של הערכאה הדיונית, די בכך וכאמור בסעיף 41 לחוות דעתה של חברתי, כדי לדחות את הערעור. בנסיבות אלו ולטעמי הדיון בשאלה אם מדובר בעוולה נמשכת אינו נדרש, ויש להשאירו לנסיבות מובהקות יותר.

נציג ציבור (עובדים) מר שמואל ויסמן

אני מצטרף לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, על כל חלקיה.

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון

אני מצטרפת לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, מלבד בסוגיה עליה חלוקים השופטים - סוגיית העוולה הנמשכת - לגביה אני מצטרפת לעמדתה של השופטת חני אופק גנדלר.

סיכום

על דעת כל חברי המותב, ערעור המערער (ע"ע 55624-01-26) נדחה, והמערער יישא בהוצאות המשיבה בגין כך (וכן בגין קבלת ערעורה באופן חלקי ביחס לטענות כלפיו) בסך של 25,000 ₪. ערעור המשיבה (ע"ע 30342-02-25) מתקבל בחלקו כמפורט לעיל, לרבות בכל הנוגע לאחריות העירייה כלפיה. העירייה תשלם למשיבה פיצוי בסך 50,000 ₪, לתשלום תוך 30 יום, וכן הוצאות בסך 7,500 ₪.

פסק הדין ניתן ביום
כ"ג אייר תשפ"ו (10
מאי 2026). נוסח
מותר לפרסום ניתן
היום, כ"ח אב תשפ"ו
(11 אוגוסט 2026)
בהעדר הצדדים
ויישלח אליהם.

אילן סופר, שופט	חני אופק גנדלר, שופטת	סיגל דוידוב-מוטולה, שופטת, אב"ד
גברת יעל עפרון, נציגת ציבור (מעסיקים)		מר שמואל ויסמן, נציג ציבור (עובדים)