

	בקשות שונות אזרחי 2682 / 01	
א	תיק עבודה 3915 / 01	
	המבקש	פלוני
		1. פלונית
ב	המשיבות	2. פלמונית

בבית-הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו

ג

לפני השופטת ש' מאירי
נציגי ציבור (חמי, עיאש)

ד

נדון:

הטרדה מינית – הליך בירור על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח1998 – יישומו הראוי על-ידי המעסיק – אמות-המידה להתערבות בית-הדין בהליך.

ה

המשיבה 2 היא נציבת קבילות לענייני הטרדה מינית אצל המשיבה 1. המבקש הוא הנילוץ בהליך בירור המנוהל על-ידי המשיבה 2 בגין תלונה על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח1998 (להלן – החוק), שהוגשה נגד המבקש. הליך הבירור המתקיים אצל המשיבה 2 הוא הליך הבירור השני ביחס לאותה תלונה. הוחל בו לאחר שהמשיבה 1 חזרה בה מפטורי המבקש, שבוצעו בעקבות הליך בירור קודם שנערך על-ידי גורם אחר מטעמה, והסכימה לבדוק מחדש את הטענות שהועלו נגדו.

ו

המבקש טוען לפגמים בהליך הבירור המנוהל על-ידי המשיבה 2, שאיננה משפטנית. לטענתו, מקימים פגמים אלה חשש למשוא פנים מצד המשיבה 2 ויש בהם כדי להצדיק פסילת ההליך המנוהל על-ידיה והפסקתו המיידית. על-כן עותר המבקש למתן הסעדים הבאים: (א) צו הצהרתי זמני שלפיו הליך בירור התלונה כפי שהתנהל בפני המשיבה 2 הינו פסול, ויש להפסיקו עד למתן החלטה אחרת על-ידי בית-הדין; (ב) צו הצהרתי זמני שלפיו בנסיבות העניין מוסמכת רשות השיפוט של המשיבה 1 לברר את התלונה במקום המשיבה 2.

ז

בדיון נבחנו אופן פעולתה של המשיבה 1 במנותה את המשיבה 2 כאחראית וכן אופן פעולתה של המשיבה 2 בנהלה את הליך הבירור – אם עולים הם בקנה אחד עם החקיקה בדבר מניעת הטרדה מינית ואם מוצדקת התערבות בית-הדין אם לאו.

בית-הדין האזורי לעבודה פסק:

- א. (1) מטרת החוק היא הוקעת ההטרדה המינית, הגברת המודעות הציבורית וחינוך לכבוד הזולת ולשמירה על כבוד האדם, חירותו, פרטיותו ועל זכותו לשוויון, לרבות כבודו העצמי. כדי להשריש ערכים אלה נקבעו חיובים שונים למעסיקים שמטרתם לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה, לטיפול נאות בה ולנקיטת צעדים למניעת הישנותה (מה ב-ג).
- ב. (2) המחוקק ומחוקק המשנה לא ראו להחיל על הליך בירור תלונה אצל המעסיק קריטריונים משפטיים או מינהליים, אלא קריטריונים רב-תחומיים-ערכיים. בהתאם לכך נדרש בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), תשנ"ח-1998 (להלן – התקנות) כי האחראי על הטיפול בהטרדה מינית יהיה בעל "בקיאות בחוק", ואין נדרשים "ידע משפטי" או "השכלה משפטית". הנוהל שקבעה המשיבה 1 תואם דרישה זו, לפיכך נכון נהגה המשיבה 1 במנותה את המשיבה 2 על יישום החוק אצלה (מו א, ד, ו).
- ג. (3) המחוקק ומחוקק המשנה ראו לקבוע כי בירור התלונה יתבצע על-ידי המעביד (על-ידי אחראי שהוא עובדו או מטעמו), וכי על המעסיק להחליט איזה הליך לנקוט לאחר שיקבל המלצות האחראי. על-כן מסירת הבירור לרשות השיפוט של המשיבה 1 מחטיאה את המטרה (גא ה-ו).
- ד. (1) התקנות שמות דגש על בירור שמחויב המעביד לקיימו, ולא על חקירה. אין עסקינן בחקירה במובנה הפלילי או המשפטי (כחקירת עד), אלא מדובר בהליך של בירור ודרישה (מו ו, מז א-ב).
- ה. (2) המחוקק הביע את רצונו הברור בהליך של בירור שיהא יעיל, מהיר ופשוט. על-כן נקבע כי הליך הבירור צריך להיעשות על-ידי כך שהאחראי ישמע את המתלונן, הנילון והעדים ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. אין בתקנות דרישה לביצוע אימותים, עימותים, חקירות, בדיקות פוליגרף וכיו"ב, ולאחראי אין נתונה סמכות חקירה. כך גם נקבע בתקנות המשיבה 1. חובת המעסיק לבירור יעיל ומהיר נובעת מחובת הנאמנות של המעביד כלפי עובדיו, וביניהם המתלונן והנילון (מז ג-ד).
- ו. (3) בתקנות נקבע, כי על האחראי לברר תלונה תוך הגנה מרבית על כבודם ועל פרטיותם של המתלונן, הנילון והעדים האחראים, ואל לו לגלות מידע שהגיע אליו אלא אם חייב הוא לעשות כן לשם הבירור או לפי הדין. כן נקבע כי המעביד יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי על יישום החוק מטעם המעביד ובהמלצותיו. חשיפתם של רישומי האחראית או של הפרוטוקולים המלאים אינה נדרשת לשמירת תכלית החוק ולשמירת האיוון המתחייב ביחס לכבודם ולפרטיותם של המעורבים בתלונה (מט ג-ד, נ ג).
- ז. (4) תכלית החקיקה היא לסיים את הבירור בהקדם תוך בירור כל העובדות הנדרשות או המידע שהגיע לידיעת האחראי. האחראי המחויב בבירור יעיל בהכרח מחויב בבירור כל המידע/התלונות/העדויות שהובאו לידיעתו. גם אם המתלוננת השמיעה כמה

לא

פר"ע, כרך לו, תשס"א-2001-

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

- גירסאות או גירסאות שונות, אין בכך כדי לפסול את ההליך, ובלבד שהאחראי יקפיד לקבל גירסת הנילון לכל גירסה של המתלוננת (נא א-ב, ד).
- א (5) לאור כל האמור, אין טעם חיצוני אובייקטיבי לפסלותה של המשיבה 2 ואין ביסוס לכאורי בחומר שהוגש לבית-הדין לחשש ממשי של הנילון. משהבהירה המשיבה 2 כי פועלת היא ללא משוא פנים ותוך שמירה על הוראות החוק ועל תקנון המשיבה 1, אין מקום להיעתר למבוקש (נב א-ב).
- ב ג. (1) גם אילו טענה המשיבה 2 במהלך הברור, לא היה בכך כדי להצדיק התערבות בית-הדין להפסקת ההליך או לפסילתה של המשיבה 2. רק בחוסר סבירות קיצוני או במשוא פנים של ממש יש כדי להצדיק התערבות בית-הדין (נב ד).
- ב (2) הליך הברור הוא הליך פנימי שגדרו נקבע על-פי החוק, התקנות והתקנון לדוגמה. כדי שביט-הדין יראה לנכון להתערב בו, לשנותו, לשכתבו או להחליף את שיקול-הדעת הראוי של המעסיק שלו נמסרה הסמכות לקבוע תקנון בשיקול-דעתו של בית-הדין, נדרש נימוק מהותי מאוד כגון פגם חמור בתקנון, העולה כדי אי-סבירות קיצונית (נג ג-ה).
- ג (3) במאזן השיקולים שאותם על בית-הדין לבחון בבקשה למתן צו-מניעה זמני ראוי לבחון אף את העיתוי לבקשה, לא רק במובן השיהוי שבהגשתה אלא אף במאזן "הנוזקים" של הצדדים (נד א).

- ד חקיקה ראשית שאוזכרה:
- [חוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ח 1998-, סעיף 7(ב).
 - [חוק סדר הדין הפלילי \[נוסח משולב\]](#), תשמ"ב 1982-.
 - [חוק בתי דין מינהליים](#), תשנ"ב 1992-.
 - [חוק עבודת נשים](#), תשי"ד 1954-.
 - ה [פקודת הנוזקים](#) [נוסח חדש].

- חקיקת משנה שאוזכרה:
- [תקנות למניעת הטרדה מינית](#) (חובת מעביד), תשנ"ח 1998-, תקנות 4, 4(א), 4(ב), 4(ג), 4(ה), 5, 6, 6(א), 6(ד), 6(ה), 7(ז), 7(א), 7(א)(1), 7(ב), התוספת, התקנות לדוגמה, סעיפים 6(א)(2), 13, 16, 16(ה), 16(ו), 17, 17(א)(2), 17(ד), 17(ה)(2), 17(ז), 18(א), 18(ב).

- הצעות חוק שאוזכרו:
- הצעת [חוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ז 1997-.

- פסקי-דין שאוזכרו:
- [1] [עש"מ 4123/95 אור נ' מדינת ישראל - נציב שירות המדינה, פ"ד מט \(5\) 184](#).

בקשה למתן צווים-זמניים. הבקשה נדחתה.
 ד' שמואלביץ, א' שמר – בשם המבקש;
 ת' גולן, ש' גוטרמן-כספי – בשם המשיבה 1.

א

ב

החלטה

השופטת ש' מאירי

1. ביום 30.4.2001 הגיש המבקש (להלן – הנילון), העובד כמנהל משאבי אנוש, בקשה.

ג

2. כן הוגש כתב-תביעה ובו עתירה למתן צווים הצהרתיים וצווי-עשה קבועים ופיצויים בגין נזקים ממוניים ושאינם ממוניים.

ד

ניתנה החלטה בצהרי אותו יום ולפיה על הנילון לבצע מסירה אישית, המורה על הגשת תגובת הצד שכנגד והקובעת דיון במעמד הצדדים, לבוקר המחרת, 1.5.2001.

נציין כי הנילון מצוי בהליך בירור אצל נציבת קבילות לענייני הטרדה מינית אצל פלונית (להלן – פלמונית) שהיא האחראית הבכירה ביותר בעניין זה, וכי הבקשה והתביעה הוגשו אף כנגדה.

ה

הנילון עותר בבקשתו כי בית-הדין ייתן את הסעדים הבאים:

א. ליתן צו הצהרתי זמני הקובע, כי הליך בירור התלונה שהוגשה כנגד המבקש, בגין הטרדה מינית, כביכול, כפי שהתנהל בפני המשיבה 2 (להלן : הנציבה), הינו פסול, וכי יש להפסיקו, לאור הפגמים שנפלו בו עד כה.

ו

ב. ליתן צו הצהרתי זמני הקובע, כי בנסיבות הענין מוסמכת רשות השיפוט לברר את תלונת ההטרדה המינית (להלן : התלונה) במקום הנציבה, בהעדר כל גורם אחר במשיבה המוסמך או הכשיר לקיים בירור שכזה.

ז

לג

פד"ע, כרך לו, תשס"א-2001-

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

- ג. ליתן צו זמני הקובע כי יש להפסיק לאלתר, ועם רגע קבלת עותק מהחלטת ביה"ד את הבירור המתקיים ע"י הנציבה, עד למתן כל החלטה אחרת ע"י ביה"ד נכבד זה.
- ד. ליתן כל סעד אחר שימצא ביה"ד לנכון בנסיבות העניין".
- כ. נתבקש קיום דיון דחוף בבקשה במעמד שני הצדדים והחלת תוקפו של צו איסור פרסום שניתן על-ידי בית-הדין (מותב בראשות כבוד השופטת ו' וירט-ליבנה, [בש"א 1939/01](#) (להלן – הבקשה הראשונה)), וחייב המשיבות בהוצאות הבקשה.
- ג. בהתאם להחלטה שניתנה כאמור, הגישה פלונית תגובתה לבית-הדין (בפקס באותו לילה ב-22:00, ובמקור למחרת בבוקר).
- ג. פלמונית הבהירה בראשית הדיון כי בחרה לצורך דיון זה לא להיות מיוצגת על-ידי באי-כוחה של פלונית, אלא לטעון לעצמה.
- ד. מטעמי יעילות וכשלנוכח עינינו מטרת החוק שבעניינו עסקינן, כמו גם פרק הזמן הקצר שניתן למשיבות לתגובתן – לא ראינו לשמוע עדויות והורינו על טיעוני הצדדים בלבד.
- ד. ראוי לציין כי הבקשה הוגשה בצירוף ספר נספחים עב כרס, ותגובת פלונית הוגשה על פני מספר דפים ובלא שצורף תצהיר.
- ה. העובדות הרלוונטיות להליך, עליהן אין הצדדים חלוקים, הן כדלקמן:
- (א) נגד הנילון נפתח בירור כתוצאה מתלונה שהוגשה על-ידי מנהלת הכספים במרכז של פלונית (להלן – המתלוננת).
- (ב) הנילון אינו אחראי על המתלוננת (למעט השפעה אפשרית של תפקידו כמנהל משאבי אנוש במרכז של פלונית) והמתלוננת נמצאת בעמדה ניהולית דומה/זהה לזו של הנילון.
- (ג) התלונה הינה תלונה על-פי [חוק למניעת הטרדה מינית](#), תשנ"ח-1998 (להלן – החוק).
- ז. יצוין כי פלונית, "מעביד" כמשמעו בסעיף 7(ב) לחוק, פרסמה בין עובדיה תקנון (ת/ב לבקשה).

א (ד) התלונה התבררה על-ידי אחראית במרכז של פלונית (אין עסקינן ב"מרכז ההנהלה" של פלונית), ולאחר הבירור פוטר הנילון.

ב בעקבות האמור (ביום 11.3.2001) הגיש הנילון לבית-הדין את הבקשה הראשונה ובהסכמת הצדדים נקבע כדלקמן (מפאת חשיבות הדברים נביאם כלשונם):

ב "מסכימים כי הליך הבירור בעניינו של המבקש יכולט והבירור במסגרת החוק למניעת הטרדה מינית והתקנון במקום העבודה יתברר בפני נציבת הקבילות בנושא הטרדה מינית. כמו כן מוסכם כי בכ"י הצדדים יטענו לענין החזרתו או אי החזרתו של המבקש לעבודה בפועל בזמן הבירור.

ג במסגרת אותו הליך של בירור והיה ותועלה שאלת פיטוריו בסופו של ההליך, הגורם המוסמך במשיבה..."

ד יצוין כי בהחלטת המותב שם נקבע כי הליך הבירור יארך לא יותר מ-30 יום ממועד ההחלטה (15.3.2001, ת4/4).

ה בהמשך (15.4.2001) ניתנה החלטת המותב ולפיה הוחזר הנילון "לעבודה בפועל, עד גמר הבירור התקין, בעניינו" (ת5/5, עמ' 15).

ו יצוין כי בקשת רשות לערער שהוגשה על-ידי פלונית ושני גורמים נוספים (שאינם צדדים בהליך שבפנינו) נדחתה על-ידי כבוד השופט י' פליטמן (ביום 18.4.2001, ת6/6).

ז נבהיר במאמר מוסגר ולמען הסר ספק, כי ההליך שבפנינו עוסק בניהול הבירור כמשמעו בחוק ולא בהתנהגות הצדדים ביחסי העבודה שלאחר מתן ההחלטה בדבר החזרת הנילון לעבודה.

ח משכך, נמנעים אנו מלהתייחס לטענות שונות בהקשר זה (וככל שנטען לפסלות פלמונית בהקשר זה – לכאורה לא הובא בפנינו טעם לכך).

ט (ה) המתלוננת הודיעה על הפסקת עבודתה אצל פלונית, ובימים אלה מסיימת היא, ככל הנראה, את עבודתה (בין בחופשה ללא תשלום לבין הפסקת יחסי עובד-מעביד).

י (ו) הנילון זומן לשיבת בירור אצל פלמונית (26.3.2001, בשעה 18:00) ובה הבהירה פלמונית כי נתבקשה לבדוק מחדש תלונה בנושא חשד להטרדה מינית שאירעה במרכז של פלונית, כי מבחינתה יתחיל תהליך הבירור מהתחלה, כי לא הייתה מעורבת בצעדים הקודמים (לא היא ולא סגניתה, העובדת הסוציאלית הראשית של פלונית), כי

פר"ע, כרך לו, תשס"א-2001- לה

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

א היא מנסה ותנסה לפעול על-פי החוק, התקנות (**תקנות למניעת הטרדה מינית**) (חובת מעביד), תשנ"ח 1998-; להלן – התקנות) והנוהל, לבצע הבירור ביעילות וללא דיחוי, תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון וכלל העדים בהליך, וכן להגן על עובדיה של פלונית.

ב עוד הבהירה כי דרך הניהול נקבעה על-ידיה, וכי אין היא מוכנה להתערבות בבירור משום צד, וכי הקלטת הישיבות נעשית על-פי החלטתה וניסיונה (ניתנה אפשרות להוסיף על התמלול).

ג פלמונית התייחסה למכתב שקיבלה מבאי-כוחה הנילון לעניין חקירה נגדית, הבהירה עמדתה כי לא מנעה מהנילון נוכחות עורכי דין מטעמו, ומרגע שכן, ראתה לאפשר אף לעורכי-הדין של פלונית להיות נוכחים, תוך הדגשה שהסכימה לנוכחות ולא להתערבות.

כן הובהר כי איננה משפטנית (עמ' 2-4 לת"א/11).

ד (ז) לאחר הצגת כל הנוכחים (אלה בפני אלה) מסרה פלמונית את פרטי התלונה (עמ' 9-10 לת"א/11).

הנילון מסר גירסתו לתלונה (עמ' 12-16), ואחר כך השיב לשאלותיה של פלמונית.

ו (ח) בישיבת הבירור החמישית במניין הבירור (מיום 22.4.2001, שעה 19:00) הציגה פלמונית בפני הנילון את פרטי תלונתה/גירסתה (?) (בתמליל לא מופיעה המילה), הובהר כי במסגרת הבירור עלו מספר מקרים נוספים, ופלמונית סקרה בפני הנוכחים את הפרטים.

ז ראוי להזכיר – כבר בשלב זה – כי בישיבה זו בה נכחו שלושה פרקליטים מטעם הנילון, שני פרקליטים (ומתמחה) מטעם פלונית, הנילון ופלמונית – מתפרס הפרוטוקול על פני 92 עמודים, כשאינן בו כלל תגובת הנילון לטענות/תלונות אלא אמירה אי-פה אי-שם, בשורה אחת בלבד, וב-12 עמודים בלבד (כשחלק מדברי הנילון במקומות אלה הוא בנושאי השעיה או פיטורים (ראה עמודים 6, 13, 14, 16, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72 לפרוטוקול).

ח כן ראוי להזכיר כי הישיבה "נוצלה" לטענות בעניין אופן ניהול הבירור (מתן הקלטות של הפרוטוקולים בפני פלמונית, בדיקת פוליגרף, ונושא השעיה/פיטורין של הנילון), טענות באי-כוחה הנילון ועמדת פלמונית במענה – אך לא נוהלה כישיבת בירור עניינית! (ת"א/11 ב).

(ט) בין הצדדים התנהלה חליפת מכתבים עניפה.

א ביום 29.4.2001 הודיע הנילון באמצעות באי-כוחה כי פלמונית נדרשת להפסיק
הבירור שבפניה ולהעבירו "לגורם שיפוטני אחר מוסמך ואובייקטיבי" (ת19/).

6. טענותיו של הנילון הן כדלקמן:

ב (א) בהליך בירור חוזר, די בפגמים קלים כדי להצדיק פסילתו, ודי בספק סביר
בתקינות פעולתה של הרשות המינהלית, ודי בכך שייראה חשש למשוא פנים, הנובע
מרצון להצדיק מסקנה קודמת, כדי לפסול את ההליך המינהלי, והוא הדין בהליך שבפני
פלמונית, ודי ב"רפרוף" בעמודיו של פרוטוקול הבירור.

ג (ב) מטרת החוק איננה שימוש בטענות סרק בדבר הטרדה מינית כדי לחסל
חשבונות עם העובד-הנילון.

ד תקנה 6 לתקנות מחילה חובה לקיים הליכי בירור באופן יסודי, תוך שמיעת כל
הנוגעים בדבר (לרבות מתלוננת, נילון ועדים אם ישנם). על האחראי לכתוב דוח מסכם
ולא לנקוט כלפי הנילון באמצעי משמעת (תקנה 7 לתקנות).

ה (ג) בניגוד לנוהל ולתקנון לעניין החוק שהוצא על-ידי פלונית (להלן – התקנון) –
לא מסרה פלמונית לנילון "את פרטי התלונה, ולא העבירה לעיונו את העתק עדות
המתלוננת... לא מסרה את העתקי העדויות של עדים אחרים ששמעה...", אלא קראה
חלקית מעדותם, תוך הסוואת חלקים הנוחים לו, ואף סירבה לבקשתו לקבל העתקי
העדויות.

ו יתר-על-כן, פלמונית לא נתנה הסבר לסירובה למסור עותק העדויות, והודתה כי
"הקריאה... את מרבית העדויות מתוך סיכומיה וכי החומר שהוצג בפניו הוא
תקצירים..." (סעיף 50 לבקשה).

ז (ד) פלמונית סירבה בתחילה לבקשת הנילון לערוך לו ולמתלוננת בדיקה משותפת
במכון פוליגרף, ואחר כך שלחה את המתלוננת, חיברה בעצמה השאלות, בלי לתאם
אותן מראש עם הנילון, לא העבירה תוצאות בדיקת הפוליגרף של המתלוננת אף
שהבטיחה לעשות כן, חיברה עבור הנילון שאלות שאינן נוגעות למחלוקות העיקריות,
ושמטרתן לחפשו, וסירבה לבדיקתו על-ידי מכון בעל שם על-פי שאלות שיחבר הבוחן
על בסיס השוואת גירסאות העדים.

א (ה) פלמונית מונחית ומופעלת על-ידי באי-כוחה של פלוגיית (ואף של פלוגיית בבקשה הראשונה) ומשכך, פניות באי-כוחה הנילון לפלמונית נענות על בסיס ייעוץ משפטי הנגוע בשיקולים זרים. לא רק שייעוץ זה לא הוסתר אלא אף נעשה ניסיון ליתן לו הכשר.

ב (ו) החלטות פלמונית הן חסרות סבירות בעניינים דיוניים ובעניינים מהותיים והן מלמדות על משוא פנים והיעדר אובייקטיביות – ובניגוד למטרות החוק המחייב פעולה בהגינות, סבירות, נכונות ופתיחות, ולא בניגוד עניינים או חוסר תום-לב.

ג (ז) סדרי הדין בהליך בירור התלונה אמורים להתאים לכללי השימוע והבירור במשפט המינהלי, כמתחייב מהוראת החוק השומר על אינטרס המתלוננת והנילון כאחד.

ד ודאי כך אצל פלוגיית שהיא גוף דו-מהותי הכפוף, לא רק על-פי החוק, למשפט המינהלי.

ה (ח) משמדובר בגוף מעין שיפוטי וכגודל הפנייה הצפויה – יש לבחון הליך הבירור באמות-המידה המחמירות ביותר (דיונית ומהותית).

ו (ט) על הרשות המינהלית שלוש חובות עיקריות בעת קיום הליך מינהלי:

1) להפעיל שיקול-הדעת בהגינות ובסבירות.

ה 2) לברר היטב התשתית העובדתית לצורך קבלת החלטה.

3) לקיים שימוע הוגן ובכלל זה החובה ליתן לנפגע מידע ולאפשר לו עיון במסמכים.

ו בענייננו, משעסקינן במי שהינו הדיוט, די בחשש למשוא פנים כדי לפוסלו. לכן, מהתבטאויותיה השונות של פלמונית, חוסר הסבירות שבהחלטותיה הדיוניות ודרך ניהול הבירור כולו – עולה כי כלה ונחרצה עמה למצוא את הנילון אשם, ליצור תשתית לפיטוריו ולהדביק בכוח לנילון התנהגות שתצדיק את הבירור. בהקשר זה מתאר הנילון בבקשתו טענות עובדתיות כאלה ואחרות בתשובותיה/עמדותיה/פעולותיה של פלמונית.

טוען הנילון כי כל האמור מחזק סופית את התחושה כי פלמונית היא אחראית "מטעם" וכי הבין כי פלוגי הפעילה את קציני הביטחון שלה כדי שיאתרו עובדות המוכנות להעיד נגדו.

א

טוען עוד הנילון כי פעולת הרשות המינהלית תקינה היא רק אם הנתונים נאספים באופן סביר, הוגן ושיטתי (ולא תוך התבססות על שמועות/מידע חלקי/בלתי בדוק), תוך התייחסות רק לשייך לעניין (להתעלם משיקול זר); אם תסמוך הרשות אך על נתונים אמינים, שהאדם הסביר היה סומך עליהם ועל-פי תשתית ראיות מהותית ומוצקה.

ב

בכל אלה – כך הנילון – כשלה פלמונית.

עוד טען כי זכות העיון בכל המסמכים והמצאתם מראש לנילון – חלה על רשות מינהלית הן מכוח [חוק סדר הדין הפלילי \[נוסח משולב\]](#), תשמ"ב1982- והן מכוח [חוק בתי דין מינהליים](#), תשנ"ב1992-, וכמתחייב אף מתקנות רשות השיפוט בהסתדרות – סדרי דין.

ג

זכות העיון כמעט מוחלטת, הן במהלך ההתדיינות והן לפנייה והיקף הזכות רחב יותר ככל שעל הכף מוטלים כבודו ושמו של אדם.

ד

(י) זכות השימוע כוללת את זכות הטיעון, וכחלק ממנה אף את הזכות לחקור עדים, ודאי כך בהליך טרום משמעתי כמו בעניינינו שיש בו פגיעה חמורה בשמו הטוב של הנילון.

ה

חקירה נגדית של המתלוננת בקשר לסתירות בגירסאותיה תינתן לפלמונית תמונה ברורה על אמינותה או היעדר אמינותה של המתלוננת. אי-חקירתה הנגדית יעודד דווקא תלונות סרק.

(יא) מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת מתן הצו המבוקש, שכן הנילון עותר לסעד התואם את מטרת החוק והכתם שידבק בו – אדם בגילו המתקדם (56 שנה) – פוגעים בו ובשמו קשות ומקטינים סיכוייו למצוא עבודה אחרת.

ו

אופן הטיפול עד עתה גרם לנילון נזק בלתי הדיר, בעוד שהפסקתו עתה תעשה עמו צדק. הנילון בעבודתו קנה לו אויבים מבין עובדיה של פלוגי. מנגד, לפלוגי לא ייגרם כל נזק, שכן הוצאת האמת לאור היא אינטרס מובהק של פלוגי וכך תימנע החלטה שגויה בדבר פיטוריו כעובד מוכשר, מסור, מקצועי ונאמן.

ז

המאזן נוטה לטובתו כשממילא המתלוננת עוזבת את עבודתה אצל פלונית, ונאסר עליו להיפגש עם עובדות לבד.

א

(יב) העברת הבירור כבר עתה לרשות השיפוט, כשממילא תצטרך לדון באמצעי המשמעת כנגדו – תייעל ההליך ותחסוך לצדדים הוצאות מיותרות.

(יג) לבירור השתרכבו נושאים שאסור שיהיו בבירור, כמו מדוע פוטר או הושעה.

ב

(יד) פלמונית נמנעת לבדוק העדויות שהיו לפני שהועבר הבירור אליה, כולל תצהיר המתלוננת בבקשה הראשונה.

(טו) עדות הנילון נבדקה לפני ולפנים וכל עד שיכול היה לסתור עדות זו הובא להעיד, ומנגד אין הנילון יודע אם התלונה עצמה התבררה.

ג

(טז) הנילון פעל בתום לב, הופיע בפני פלמונית, טען טענותיו – וכזזה לא עזר פנה לבית הדין, לפני שהנזק יהיה בלתי הפיך.

(יז) התקנון של פלונית נסוג בפני עקרונות המשפט המינהלי.

ד

(יח) על בית הדין לקבוע "משנה סדורה" ועד שלא תקבע כזו – אין טעם בניסיונות סרק, בהליך כה רגיש, ודאי כשהליך קודם נפסל.

(יט) על-פי פרופ' רות בן ישראל, הנציבה על-פי החוק באוניברסיטת תל-אביב, יש למנות לתפקידה של פלמונית – משפטנית, ויש להפריד בין מסירת פרטים לצדדים לבין מסירתם לגורמים אחרים. הנילון, הנוגע לדבר, זכאי לראות הכל.

ה

7. טענות פלונית (המעסיק) הן כדלקמן:

ו

(א) בישיבת הבירור הראשונה לנילון, בנוכחות באי-כוחו, הושמעו בפניו פרטי התלונה.

בישיבת הבירור השנייה אליה זומן הציגה פלמונית בפני הנילון את פרטי התלונות האחרות והן עדויות על התנהגות בלתי הולמת שלו כלפי עובדות במרכז של פלונית.

ז

הנילון לא השיב על התלונות עד לדיון בפנינו.

(ב) הנילון מנסה לחבל בהליך הבירור, מתחמק ממתן גירסה ומטיח האשמות חסרות שחר בפלמונית. בהתנהגותו זו מנסה הנילון לחזור מההסכמה שהושגה בבקשה

הראשונה, מה גם שפלוגיית לא הייתה מסכימה לביטול ההליך הראשון – לו ידעה כי הסכמת הנילון איננה לקיום בירור חדש וממצה.

א

(ג) החוק קבע מסגרת פנימית לקיום הבירור, במסגרת מקום העבודה, וזו חובת המעסיק. המחוקק גילה דעתו במפורש לאופן הבירור תוך שמירת סודיות, הגנה על מתלוננות, פרטיות ופרטיות הנילון, איסוף כל המידע ומתן המלצה.

אין מדובר בשימוע וממילא אין להחיל על הליך הבירור את הכללים הנוגעים להליך שימוע/הליך משמעותי.

ב

(ד) שיקול-הדעת בבירור הוא של פלמונית, לפי מיטב הבנתה ושפיטתה.

(ה) פלמונית חייבת ליתן לנילון את "פרטי התלונה", אך לא את פרוטוקול הדיון/התלונה, ודאי לא כל הפרוטוקולים מכל העדויות שנגבו ואין הנילון מפנה לאיזשהי אסמכתה משפטית לכך.

ג

אי-מסירת הפרוטוקולים מטרתה הגנה על פרטיותם של אלה שנשמעו בפני פלמונית, וחשיפתם תמנע בירור הוגן, שכן אז לא ימסור הנילון גירסתו, אלא יבנה גירסה.

ד

הפרוטוקולים אינם נמסרים למתלוננת, ודאי לא לעד אחר.

חובתה של פלמונית מוצתה במסרה לנילון את פרטי כל העדויות והתלוננות שהועלו כנגדו.

ה

(ו) באי-כוח הנילון דרשו חקירתה הנגדית של המתלוננת, בטרם מסר הנילון גירסתו – דרישה שיש בה לאיין מטרת החוק ולפגוע במהלך התקין של הבירור ולהרתיע מתלוננות ועדים מהגשת תלונה/עדויות.

ו

(ז) פלמונית מוסמכת לברר אף תלונות נוספות שעלו במהלך הבירור וזו אף חובתה על-פי החוק, מה גם שהסכמת הצדדים בבקשה הראשונה לא הוגבלה לבירור התלונה של המתלוננת.

ז

אין באמור פגיעה בנילון, שכן פרטי כל התלוננות נמסרו לו על-ידי פלמונית, שאף נתנה לו שהות להכנת תשובתו.

ח

א (ח) עיתוי הגשת הבקשה ולוח הזמנים של הבירור מובילים למסקנה שהנילון מבקש להימנע ממתן גירסתו ולטרפד כל בירור אפשרי, ודאי כך כשמרבית טיעונו קיימים היו עוד בישיבת הבירור הראשונה (26.3.2001, בטעות נרשם בתגובה "25.3.2001").

ב (ט) הנילון משנה גירסאותיו תוך כדי התקפתו את ההליך שמבצעת פלונית כדי להסיט הדגש ממעשיו.

ג (י) הנילון ובאי-כוחו מכבירים מכתבים, שהם "מכתבי נאצה" כנגד שתי המשיבות ובכ"י, מתוך ניסיונות חוזרים ונשנים לגרום לביטולו של הליך הבירור.

ד בפעולתו מנסה הנילון לפסול הליך הבירור בפני פלמונית ופעולתו בעניין היא בחוסר תום-לב, כשמחד הסכים לבירור תקין בבקשה הראשונה, ומאז עושה הכל כדי למנוע קיומו.

ה (יא) אין פגם בפעולת המשיבות. חובת פלונית היא לערוך תקנון, למנות אחראית-אישה וליישם הוראות החוק. התקנון מגדיר את דרך הטיפול בתלונה, כולל האפשרות להסתייע בגורם פנימי או חיצוני ותוך מסירת "פרטי התלונה" לנילון.

ו (יב) מטרת החוק להגן על נותני העדות/הגירסה, שהם במקרה שבפנינו נתונים למרות הנילון, ואין מטרתו לחשוף מי מהם לחקירה צולבת של עורכי-דין.

ז (יג) צירוף פלמונית – האחראית על הבירור – לבקשה באופן אישי, נעשה כדי לפוסלה, כתכסיס ובחוסר תום-לב.

ח (יד) מדובר בשאלות עקרוניות שאין להן תקדימים ולכאלה אין מקום בהליך זמני, משנדרשות הן לראיות ולמומחים. מנגד, מניעת הבירור משליכה בכלל על המעסיק (פלמונית) ועל בירורים כאמור אצל כל המעסיקים.

ט (טו) ההליך המשמעותי, אם בכלל, יש להקבילו להליך המינהלי המעין-שיפוטי לו טוען הנילון. הליך הבירור אינו הליך מעין שיפוטי, משכך אין נדרש עורך-דין, ואין הוא נדרש ליישב סתירות, ויוכל הנילון לתקוף המלצתה של פלמונית בתום ההליך.

8. פלמונית, האחראית אצל פלונית על-פי החוק, טענה כדלקמן:

א) פעולתה היא על-פי החוק והתקנון (של פלונית), תקנון שהייתה שותפה לעריכתו ולהטמעתו.

- (ב) אין היא פועלת במשוא-פנים ואין מקום לפסילתה.
- א (ג) בפעולתה ובסמכויותיה התייעצה גם עם פרופ' רות בן-ישראל וגם עם ד"ר אורית קמיר.
- (ד) על-פי ניסיונה נערך הבירור בהקלטה והוא מתומלל אחר כך על-ידי חברה שעיסוקה בכך.
- ב (ה) חשיפת האחראי לאספקת עותק מכל הפרוטוקולים והצורך בהופעה בבתי-המשפט – ימנעו את הטיפול בתלונות ופעולה על-פי החוק.
- (ו) חשיפת מתלוננות/עדים לחקירה נגדית במהלך בירור – תמנע יישום החוק.
- ג 9. לאחר עיון בכל החומר שבפנינו – להלן הכרעתנו
- (א) מבקשים אנו להבהיר, קודם לכול, כי עניין לנו בהליך בו מתבקש סעד זמני. כל אמירה או קביעה בהחלטתנו זו היא קביעה לכאורית בלבד, כמתחייב מאופי ההליך.
- ד (ב) עוד מבקשים אנו להבהיר כי עשינו המרב ליתן החלטתנו בהקדם, תוך התייחסות לכל הטענות, ודאי לאור חדשנותן.
- במיצוע שני נתונים אלה ניתנת ההחלטה תוך הבהרת העקרונות הראויים לטעמנו, בהתייחס לנטען.
- ה (ג) ראוי להבהיר עוד כי לטעמנו, אין לומר כי ראוי בהליך זמני לקבוע מסמרות ביחס לעקרונות שיש להחיל בקיומו של הליך בירור על-פי החוק. אין ראוי שבית-הדין יעשה כן בהליך זמני, ודאי לאור מיעוט הנתונים שבפניו.
- ו (ד) הצדדים "אוחזים", כל אחד לשיטתו, בטיעונים כאלה ואחרים מפיהן של פרופ' ר' בן-ישראל וד"ר א' קמיר.
- בהתאם לאמור הוצג בפנינו מחד, התקנון באוניברסיטת תל-אביב (להלן – הנוהל באוניברסיטה), בו משמשת פרופ' בן-ישראל כנציבה (תפקיד המקביל לפלמונית בענייננו), נוהל שכעולה ממנו נערך על-ידיה.
- ז יובהר כי הנוהל אינו קובע כי נציב הקבילות באוניברסיטה חייב להיות משפטן. נקבע רק שיהיה זה פרופסור (במשרה מלאה או אמדיטוס) וכי תינתן עדיפות לבעל ידע משפטי.

מג

פר"ע, כרך לו, תשס"א 2001-

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

נעיר, כי "בעל ידע משפטי" – אינו בהכרח מי שיש לו השכלה משפטית או השכלה משפטית מוכרת. כך או כך, במוסד להשכלה גבוהה בו מצויים עובדות ועובדים בכירים שלהם השכלה משפטית רחבה – לא נמצא לחייב מינוי אחראי שיש לו השכלה משפטית.

א

יש להניח כי בכך ביקשה האוניברסיטה ליישם את ההמלצות שבתקנה 4 לתקנות (כישורים, ניסיון, מעמד מקצועי, יחסי אנוש, בקיאות בחוק).

ב

במאמר מוסגר נעיר, כי בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל-אביב הועסקו נשים כפרופסורים למשפטים.

ג

באשר לנושא השני שהועלה, דהיינו, חקירה נגדית ומסירת הפרוטוקולים – הנוהל באוניברסיטה (סעיף 5), קובע כי יש להגיש לנציב תלונה בכתב או בעל-פה, כי רישומי הנציב הינם "פנימיים" ולא יועברו "לאחרים" וכי הנציב מביא בפני הנילון את "פרטי התלונה" ומבקש את "תגובתו".

ד

בהקשר זה נזכיר, כי הנציב רשאי לצורך חקירת התלונה לזמן כל גורם (באוניברסיטה) למתן מידע/מסמך "העשוי לגעת לתלונה" (ראה גם סעיף 4 לנוהל באוניברסיטה) ורשאי הוא על-פי שיקול-דעתו לקבל סיוע מגורם מקצועי שיסבור כי נחוץ (פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך-דין, שופט וכו').

ה

הנה-כי-כן, בנוהל כאמור, מבצע הנציב "חקירה" ואף כי מומלץ שיהיה בעל ידע משפטי – אין הנוהל קובע חקירות נגדיות ואינו קובע מתן פרוטוקולים או עדויות.

ו

נוהל האוניברסיטה מותיר, ולטעמנו בדין, את הפן המעשי לשיקול-דעתו של הנציב וגודר אך את גבולותיו, תוך שאין הוא מטיל חובת חקירה במובנה המשפטי-דיוני, אלא מתן הפרטים לנילון וקבלת תגובתו (ולא עדותו!). הנוהל מצייץ כי רישומי הנציב הם פנימיים ולא יועברו לאחרים.

ז

נזכיר כי רק משהחליט הנציב על העברת הטיפול להליך משמעתי (סעיף 5.2.2) מועבר כל החומר – לתובע/לקובל – לרבות התרשומת שערך הנציב. לא נאמר: לנילון.

ח

יצוין כי סמכות הנציב בנוהל האוניברסיטה משתרעת ממועד פתיחת החקירה ועד להעברת התלונה לבית-הדין למשמעת והוא מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים, כדי להפריד בין המתלונן לנילון (סעיף 7 לנוהל). סמכות זו לא הוענקה לו בתקנות שעל-פי החוק (ראה תקנה 7(א)(1) המעניקה הסמכות למעסיק, לאחר שקיבל סיכומיו והמלצותיו של האחראי).

עוד נזכיר כי בנוהל האוניברסיטה על הנציב לסייע לקובל בהכנת התיק במידת הצורך!

ד"ר א' קמיר הביעה דעתה בתשובתה לפלמונית (30.4.2001) ולפיה פלמונית מוסמכת לברר תלונות נוספות שהגיעו אליה, אין היא חייבת למסור הפרוטוקולים, אלא אך פרטי התלונה (שכן יש בכך מעילה באמון המתלונן) ודי במסירת פרטי התלונה כדי לאפשר לנילון להתלונן באופן יעיל.

(ה) מטרת החוק כעולה מהמבוא ודברי ההסבר להצעת חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ז1997- היא להוקיע ההטרדה המינית, הגברת המודעות הציבורית וחינוכו לכיבוד הזולת, שמירה על כבוד האדם וחירותו, פרטיותו וזכותו לשוויון כולל כבודו העצמי.

כדי להשריש ערכים אלה, נקבעו חיובים שונים למעסיקים (כולל חיובים מסוימים שהוטלו אך על מעסיקים מסוימים) שמטרתם לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה, לטיפול נאות בה ולנקיטת צעדים למניעת הישנותה.

בהתאם לתכלית זו קבעו התקנות כי מעביד חייב לנקוט באמצעי מנע: יביא לידיעת כל עובדיו את האיסור להטריד מינית כמשמעו בחוק, את חובות המעביד על-פי החוק ואת חובת העובד להימנע מעשייה אסורה את לנקוט כל אמצעי למניעה כאמור. כן יעביר מעביד לעיון עובדיו הוראות החוק והתקנות, ימסור להם עותק מהם ויאפשר השתתפותם (על חשבונם) בפעולת הדרכה והסברה. המעביד נדרש להתאים הדין המשמעותי החל אצלו להוראות החוק ולמנות אחראי או יותר מכך לבירורן של תלונות, ולמתן מידע והדרכה לעובדים.

נקבע כי תלונה יכול שתוגש על-ידי המתלונן עצמו או על-ידי אחר מטעמו – בכתב או בעל-פה – וכי בסיום הבירור יגיש האחראי סיכום בכתב של בירור התלונה בצירוף המלצותיו המנומקות.

מתקין התקנות הטיל על המעביד החובה להגן על המתלונן ובמידת הצורך הרחקת הנילון מהמתלונן. המעביד יחליט על הפעלת סמכויותיו (מתן הוראות לעובדים, פתיחה בהליכים משמעתיים, או אי נקיטת צעדים).

(ו) משההליך שבפנינו עוסק באופן בו יש לברר תלונה ובסמכויותיו של אחראי, נתייחס לרכיבים הרלוונטיים אחד לאחד, תוך הפנייה לביסוסם בדין.

נבחן אפוא הרכיבים השונים:

מה

פד"ע, כרך לו, תשס"א2001-

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

(1) על המעביד למנות אחראי, או יותר מאחד, כדי לאפשר גישה נוחה אליו (תקנה 4(א) לתקנות).

א

האחראי צריך להתאים כאמור לעיל מבחינת כישוריו, מעמדו המקצועי, ניסיונו, יחסי אנוש, בקיאות בחוק, בתקנות והסדר המשמעת (תקנה 4(ב) לתקנות), תוך העדפת אישה (תקנה 4(ג) לתקנות), ותפקידיו כאחראי ייכללו בין תפקידיו כעובד.

ב

מכך ניתן ללמוד עוד כי המחוקק ומחוקק המשנה לא ראו להחיל על ההליך קריטריונים משפטיים (או מינהליים), אלא קריטריונים רב-תחומיים-ערכיים. דהיינו, מתקין התקנות לא ראה להתערב ולקבוע מיהו האדם המתאים לתפקיד, הימנעות המבוססת על העובדה כי שונה האחד ממשנהו, ושונים ההשכלה/כישורים/מקצוע בין האחד לשני (מעסיק/מתלונן/נילון). ברי, כי בעסק בו מצויים עובדים סוציאליים/פסיכולוגים – יועדפו כאלה על פני אחרים.

ג

באוניברסיטת תל-אביב נקבע להעדיף מי שלו ידע משפטי – אך לא משפטן. זוהי ככל הנראה פרשנותו או "פשטנות" ההגדרה של מתקין התקנות.

ד

דא עקא, כי לא כל מעסיק יכול למצוא בין שורותיו מי שלו השכלה או ידע במגוון כה רחב של דיסציפלינות ושיהא גם ברומו של המידרג המקצועי אצל המעסיק.

ונזכיר – מתקין התקנות מנה בקיאות בחוק (ולא ידע משפטי או השכלה משפטית וגם אלה אינם נדרשים במערכת החוקים המוחלים במדינה, אלא אך בחוק).

ה

פלוגיית בנוהל שנקבע אצלה קבעה כי המנכ"ל ימנה אחראי שיהא איש הנהלה בכיר, רצוי אישה (סעיף 5.12 לנוהל) וכן מינוי סגנית לאחראי (שהיא העובדת הסוציאלית הראשית). כן נקבע כי גם בכל "מוסד" של פלוגיית ימונה אחראי, ככל שניתן – אישה (עדיפות לעובדת סוציאלית/עובדת רווחה, שלה השכלה בתחום עבודה סוציאלית/פסיכולוגיה).

ו

מסקנתנו היא אפוא שבעניין שבפנינו נכון נהגה פלוגיית במנותה את פלמונית כנציבת קבילות – האחראית העומדת בראש המידרג ביישום החוק אצל פלוגיית.

(2) התקנות שמו דגש על בירור שמחויב המעביד לקיימו ולא על חקירה.

ז

כך נקבע כי על האחראי לקיים בירור שמטרתו מתן המלצות למעביד (תקנה 4(ה)(2) לתקנות) ולצורך בירור התלונה עליו, בין היתר, לשמוע המתלונן, הנילון, העדים ולבדוק

כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה (תקנה 6(א) לתקנות, סעיף 17 לתקנון לדוגמה שבתוספת לתקנות (להלן – התקנון לדוגמה)).

א

בנוהל האוניברסיטה נקבע כי נציב הקבילות יחזור את התלונה (סעיף 5.1 לנוהל) וכי במסגרת תפקידיו עליו לברר את התלונה או לטפל בה (סעיף 4.3 לנוהל).

התקנון בפלונית קבע הליך של בירור תלונה (סעיף 17 לנוהל).

ב

אין ללמוד מנוסח התקנון, גם לא מנוהל האוניברסיטה, כי עסקינן בחקירה במובנה הפילי או המשפטי (כחקירת עד), אלא כלשון התקנון לדוגמה ותקנון פלונית – בירור ודרישה (סעיפים 5.2.4, 6.4.2, 7, 17).

משכך, נדרשת פלמונית לברר התלונה ולחקרה במובן זה בלבד.

ג

(3) הליך הבירור צריך להיעשות על-ידי שהאחראית תשמע את המתלונן, הנילו וועדים, ובדיקת כל מידע.

אין בתקנות ובתקנון לדוגמה דרישה לביצוע אימותים, עימותים, חקירות, פוליגרף וכו' (סעיפים 6(א)(2), 17(א)(2) לתקנון לדוגמה).

ד

הנוהל באוניברסיטה אינו קובע אחרת אלא קובע כי על הנציב לקבל "תגובתו" של הנילו (5.1.4).

כך גם נקבע בענייננו (7.1.7) כי על האחראית לבקש תגובתו של הנילו ועליה לשמוע את המתלונן, הנילו ועדים.

ה

שוב, על-פי אופי ההליך ונסיבותיו וכמתחייב מהכישורים הנדרשים – אין מדובר בהליך משפטי וממילא לא בחקירה נגדית. כך ניתן גם ללמוד מהתקנון, לפיו משנשמעה תגובת הנילו תירשם זו על-ידי האחראית והנילו יחתום על הרישום ד(7.1.7).

ו

אל לו להליך להפוך למשפטי/שיפוטי ובאי-כוח המתלוננת (אם ישנם בכלל), פלונית או הנילו אינם חוקרים מי מהעדים.

ראוי לציין, כי אף לפלמונית לא ניתנה "סמכות חקירה".

ז

בכך הביע המחוקק דעתו הברורה, בהיותו ער להליכים המתחייבים בהליך של בירור כך שיהא יעיל, מהיר ופשוט.

(4) התלונה

- אף מהגדרתה של זו ניתן, לטעמנו, ללמוד כי ביקשו מחוקק המשנה ועורכי התקנון (וגם נוהל האוניברסיטה) לאפשר נגישות מירבית והקלה על המתלונן.
- תלונה יכול שתוגש בכתב ויכול שתוגש בעל-פה, יכול שתוגש על-ידי המתלונן ויכול שתוגש על-ידי אחר מטעמו (תקנה 5 לתקנות, סעיפים 13, 16 לתקנון לדוגמה).
- כך גם נקבע בנוהל האוניברסיטה כי תפקיד הנציב לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית/התנכלות (4.2).
- בתקנון (של פלונית) נקבע בהתאם לקביעת התקנות (7.1.2, 7.1.3, 16)
- משהוטלה החובה על המעסיק לפעול להטמעת ההתנהגות הנכונה ונקיטת האמצעים ליישום החוק – יש מקום לבדיקה ובירור (אף אם בפנינו תלונה של מי שטוען כי הוטרד) גם של מידע שהגיע באופן אחר כולל תלונה אנונימית (7.1.3).
- דהיינו, מדובר בבירור האוגד ואוגר מידע.
- בהקשר זה, נזכיר כי המתלונן איננו צד להליך הבירור אלא רק כמתחייב מהגשת התלונה או בעצם היותו "המוטרד". אין הוא נוכח בבירור וממילא, אינו מיוצג בו על-ידי עורך-דין מטעמו.
- עוד רואים אנו להעיר כי אין מקום לדיון ב"הבדל" בין פרטי התלונה לעיקרי התלונה. על פלמונית כמתחייב מהדין להביא בפני הנילון את פרטי התלונה ותו לא. ואלה הובאו בפניו.
- (5) גורם הזמן
- נקבע בתקנות כי התלונה תתברר ביעילות ובלא דיחוי (תקנה 6(ד) לתקנות). משנסתיים הבירור, על האחראי להגיש למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו (תקנה 6(ז) לתקנות).
- גם המעביד עצמו נדרש להחליט, ללא דיחוי, ובתוך 7 ימי עבודה על הסמכות שמפעיל הוא (תקנה 7 (א) לתקנות) ואחר כך עליו לבצע החלטתו – שוב, ללא דיחוי.

א בהתאמה, נקבעו ההוראות בתקנון לדוגמה (סעיפים 17(ד), 17(ז), 18(א), 18(ב)), וכך אף בתקנון (7.1.5, 7.1.7, 7.2, 17, 18), כולל חובת האחראית "לקיים הבירור ברציפות עד להשלמתו" (7.1.5).

ב הנה-כי-כן, משעסקינן בבירור, ראה המחוקק וראתה פלונית לקיים הבירור באופן יעיל וללא דיחוי, תוך שהתקנות מורות למעסיק לפעול ללא דיחוי, בזמן שנקצב לו!

ב סבורים אנו כי חובת המעסיק לבירור יעיל ומהיר, נובעת מחובת הנאמנות של המעביד כלפי עובדיו בכללותם (והמתלונן והנילון ביניהם).

(6) סודיות

ג על האחראי לברר תלונה תוך הגנה מירבית על כבודם/פרטיותם של המתלונן, הנילון, העדים האחרים, ואל לו לגלות מידע שהגיע אליו, אלא אם חייב הוא לעשות כן לשם הבירור או לפי הדין (תקנה 6(ה) לתקנות).

ד נקבע כי המעביד יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי והמצעותיו! (תקנה 7(ב) לתקנות).

ה כך גם בתקנון לדוגמה (סעיפים 16(ה), 16(ו)), בו נקבעה אף הוראה המגבילה שאלות בקשר לעברו המיני של המתלונן, שאינו קשור לנילון, והתעלמות ממידע כזה אם הגיע אליו (אלא אם יסבור האחראי כי בכך ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון) (סעיף 17(ה)(2) לתקנון לדוגמה).

ו בנוהל האוניברסיטה נקבעה הוראה ספציפית שכותרתה "שמירה על סודיות" ומכוחה על האוניברסיטה לכבד פרטיות המתלוננים, הקורבנות, החשודים, הנאשמים "ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לענין" (חובת האוניברסיטה לחקור, לנקוט אמצעים וביעור התופעה) (סעיף 9).

ז בתקנון פלונית נקבע כי כל מידע שהגיע לאחראית, לרבות רישומיה, התלונות (בכתב או בעל-פה) הוא סודי ולא יועבר לאחרים, אלא אם נדרש כך על-פי הדין, התקנון הקופה או לגופא.

ח בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון, עדים, תוך הימנעות משאלות ביחס לעבר המיני הן של המתלונן והן של הנילון (בהסתייגות שבתקנון לדוגמה) (7.1.9).

א ניתן אף ללמוד מהוראות התקנון של פלוגיית – ובמובחן – ביחס לדיון בהליך המשמעתי (8.4) : מדובר בדיון (לא בבירור), בחוקת העבודה (ולא בתקנון), בדלתיים סגורות, תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילוֹן והעדים. "פרוטוקול הדיון הינו חסוי וכל גורם מעורב נאסר עליו לפרסם פרט שנחשף בהליך". (בבירור אין חובה כלל לקיום פרוטוקול). גם כאן אין אמירה ברורה שיקבל הוא את הפרוטוקול, אלא אם כן מובן מחוקת העבודה.

ב שוב ראתה פלוגיית להקדיש סעיף נפרד שכותרתו "שמירה על סודיות וצנעת הפרט" (סעיף 11) ונקבעה החובה על כל העוסק בנושא על-פי התקנון לפעול דיסקרטית ולמנוע פרסום מיותר.

ג עוד נזכיר כי בנספח 2 לנוהל נקבע סעיף 11 שכותרתו "קבלת מידע" אך הוא דן במידע כללי/עקרוני – ולא פרטני – לתלונה/מקרה מסוימים.

ד מסקנתנו היא אפוא כי לנגד עיני כולנו צריך שתוצב תכלית החוק – וביצועו תוך פגיעה מינימלית בכל הגורמים המעורבים. חשיפת רישומי האחראית או פרוטוקולים מלאים אינה נדרשת בשמירת תכלית החוק והאזיון המתחייב לכבודם/פרטיותם של כל המעורבים בתלונה.

ה לטעמנו, ניתן ללמוד במפורש כי מי המעורב בהליך אינו זכאי לקבלת הפרוטוקולים – דווקא מהוראת התקנה (7) (ב) לתקנות) לפיה יאפשר המעביד למתלונן ולנילוֹן לעיין בסיכום ובהמלצות שהגיש האחראי.

ו "מעביד" נאמר, "אחראי" לא נאמר!

"סיכום והמלצות" נאמר, ולא "תרשומת" או "פרוטוקולים"!

ז די באלה כדי לקבוע כי אין לחייב את פלמונית ליתן לנילוֹן עותק מהפרוטוקולים (נעיר, כי כך ניתן ללמוד אף מעש"מ 4123/95 אור נ' מדינת ישראל – נציב שירות המדינה [1]).

ח למען הסר ספק נבהיר כי בפעולת האחראי בשום שכל – יובא בפני הנילוֹן כל מידע שנדרש הוא לתגובה עליו, שראוי לעמתו עמו.

ט הנחת המוצא היא כי עסקינן בפעולה כדי לקיים את תכלית החוק!

(7) תלונו / תלונות

א תכלית החקיקה גם בהקשר זה היא לסיים הבירור בהקדם תוך בירור כל העובדות הנדרשות או מידע שהגיע לידיעת האחראי.

ב אם הגיע מידע כאמור אין צורך בדחיית בירורו ככל שנוגע מידע זה לנילון. האחראי המחויב בבירור יעיל – בהכרח מחויב בבירור כל המידע/התלונות/העדויות שהובאו לידיעתו.

ג אין רלוונטיות, לטעמנו, לטענת הנילון כי קבט"ים של פלונית עודדו הגשת תלונות או כיוצ"ב טענות – החובות לקיום המחויב בחוק ובתקנון הן על פלונית (המעסיק), ולקיום תכלית זו – לא נבין מדוע תימנע מפעולה שתאפשר בירור יעיל רצוף ומהיר?! הנחת המוצא היא כי עסקינן בפעולה כדין ובתום לב ולא בכידוי תלונות/עדויות!

ד עוד נזכיר כי "רבב" זה, אם קיים – אינו דבק בפלמונית, ואין בו כדי לפוסלה, או לפסול ההליך שבפניה!

ה ועוד נזכיר כי אם נכונה טענת הנילון והמתלוננת השמיעה מספר גירסאות או גירסאות שונות – אין בכך כדי לפסול ההליך – ובלבד שהאחראי יקפיד לקבל גירסת הנילון לכל גירסה כאמור (ככל שהיא שונה), ואף אם עסקינן באותה גירסה, שרק אומתה בעדות/מסמך מאוחרים כלשהם – לטעמנו, ראוי לעמת הנילון גם באלה.

(8) רשות השיפוט

ו המחוקק ומחוקק המשנה היו ערים לקיומה של חוקת העבודה ולפעולתה של רשות השיפוט – אף על-פי-כן ראו לקבוע כי בירור התלונה יתבצע על-ידי המעביד (על-ידי אחראי שהוא עובדו או מטעמו), וכי על המעסיק להחליט לאחר שיקבל המלצות האחראי באיזה הליך לנקוט.

ז מסירת הבירור לרשות השיפוט מחטיאה לטעמנו המטרה (שרכיביה פורטו לעיל) והיא בבחינת רתימת העגלה לפני הסוסים!

ח בהקשר זה ראוי להזכיר כי פלמונית נדרשה להגיע לסיכום, להמלצות – אך לא למימצא.

ט גם פלונית שבעניינים שבינה לעובדיה נדרשת לסמכותה של רשות השיפוט, לא אתה להורות כאמור בתקנונה, ובכך, לטעמנו, פעלה לפי רוח החוק.

נא

פד"ע, כרך לו, תשס"א 2001-

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

(9) רואים אנו להבהיר כי פן אחד של הבקשה שבפנינו הוא "קביעת נוהל" והאחר "פסלות" פלמונית.

א

ככל שעסקינן בפסלות – אין בפנינו טעם חיצוני אובייקטיבי לפסלותה ואין ביסוס (לכאורי) בחומר שהוגש בפנינו לחשש ממשי של הנילון בעניין זה.

ב

נזכיר כי פלמונית הבהירה מחד עמדתה, ואף אם יוקבל הנושא לפסלות שופט – משהבהירה כי פועלת היא ללא משוא ותוך שמירה על הוראות החוק ותקנונה של פלוגית – אין מקום להיעתר למבוקש.

ג

כאן המקום להזכיר כי טענת הנילון כנגד פלמונית לפיה הבהירה כי אינה "מאמינה" בבדיקת פוליגרף ואחר כך דרישתה לבדיקת המתלוננת והנילון מלמדת על אי-סבירות פעולתה והחובה להפסקת פעולתה – טענה זו יש לדחותה, משיש בנטען דווקא ללמדנו שפלמונית לא גיבשה כל עמדה, והותירה מחשבתה פתוחה לכל רעיון/מידע.

ד

יתר-על-כן, לא לנו לבחון אם "טענה" פלמונית במהלך הבירור ואף אם טענה (וכזה לא הובא, לכאורה, בפנינו) – אין בכך לטעמנו כדי התערבותנו להפסקת ההליך או לפסילתה, משאין עסקינן בחוסר סבירות קיצוני או במשוא של ממש שרק בו יש כדי התערבותנו.

ה

עוד נבהיר כי איננו רואים כל פגם במתן ייעוץ משפטי לפלמונית על-ידי באי-כוחה של פלוגית. פלוגית היא זו שמינתה את פלמונית, היא המשלמת שכרה בעת מילוי תפקידה והנושאת בהוצאות הליך הבירור (הקלטה, הדפסה וכו') היא המביאה בפניה עדויות, תלונות ואם נדרשת היא לסיוע שבתחום מומחיות/מקצוע – על המעסיק (פלוגית) לספק לה אותו!

ו

אין בכך לטעמנו פגם עקרוני משיש בהליך על כל נדבכיו כדי להעמיד המעסיק בקיום חובותיו שבדין.

ז

אין גם לצפות מפלמונית כנציב קבילות של פלוגית, אחראית על-פי החוק, כי תהא מסוגלת להתמודד ולהתנצח עם תכתובות באי-כוח הנילון (בענייננו) או עם הערותיהם/שאלותיהם/הסתייגויותיהם במהלך הבירור. איננו סבורים אף כי היא נדרשת לאלה!

עסקינן בהליך בירור. פלמונית ראתה – כראוי – לאפשר לנילון להיות מיוצג על-ידי עורכי-דין (שלושה עורכי-דין!) בעת שנתן הוא גירסתו. בהליך כזה תפקיד עורך-הדין הוא להגן על האינטרס של לקוחו, ויכול הוא לטעמנו לעשות כן (אך) על-ידי ייעוץ לנילון מה ואיך להגיב – ותו לא.

נב

פד"ע, כרך לו, תשס"א 2001-

נבו הוצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

די אם נזכיר כאן את הערתנו בסעיף 4(ח) לעיל, לפיה ב-92 עמודי פרוטוקול של הישיבה השנייה עם הנילון – לא "מצא" זה ליתן גירסתו!

א

בהקשר זה ראוי לומר עוד כי "חשיפת" פלמונית לתביעה, לחקירתה ולהגשת תצהיר – עלולה לייתר ההליך שבפניה.

בנסיבות אלה, ראוי כי תראה פלמונית כמשיבה "פורמאלית" בלבד!

ב

ונבהיר – אף אם ידבק "רכב" בפלונית – אין הוא נדבק בהכרח גם בפלמונית.

עוד נבהיר כי מתן האפשרות בדין למעסיק עצמו להיות "האחראי" – שוללת (ולו לכאורה) החלת עקרונות המשפט המינהלי, מה גם שבשתיקתו הביע דעתו כי אין להחיל המשפט המינהלי.

ג

(10) מדובר, למעשה, בהליך פנימי שגדרו נקבע על-פי החוק, התקנות והתקנון לדוגמה.

כדי שיראה בית-הדין לנכון להתערב בכזה, לשנותו, לשכתבו, להחליף שיקול-דעתו בשיקול ראוי של המעסיק שלו נמסרה הסמכות לקבוע תקנון, ודאי כשקבע עדיפות הדין על תקנונו (סעיף 1.1.4 לת/א) נדרש נימוק מהותי מאוד, פגם חמור בתקנון, כדי אי-סבירות קיצונית (ראה בעניין אחר, הביקורת השיפוטית של בית-הדין על החלטת המפקח על העבודה בעניין [חוק עבודת נשים](#), תשי"ד-1954).

ד

עוד נפנה לכך כי המחוקק ראה לקבוע הוראה לסדרי הדין המיוחדים המותרים בהליך הפלילי בהתחשבו במיוחדותה של העבירה (סעיף 5 לתקנון לדוגמה) וקבע הפעולה כעולה אזורית, ובה על-פי [פקודת הנוזיקין](#) [נוסח חדש] (בתביעה) די במאזן הסתברויות. מקל וחומר בהליך שהינו קודם אף להליך משמעתי, הליך שיעודו בירור בלבד.

ה

(11) בבקשה הראשונה נקבע כי "עניינו (של הנילון) מתברר כהלכה", משהוחזר הנילון לעבודה, ומשהבירור מתבצע על-ידי פלמונית (ת/5).

ו

יצוין כי בבקשה הראשונה נמנע הנילון מלטעון טענה כלשהי מאלה שהועלו בפנינו באשר לאופיו העקרוני של הליך הבירור.

ז

טענות בעניין הועלו על-ידי הנילון עוד בישיבת הבירור הראשונה שלו בפני פלמונית (26.3.2001) – אלא שעד יותר מחודש אחד כך לא ראה לפנות בעניין כה עקרוני לבית-הדין!

א

במאזן השיקולים שעל בית-הדין לבחון בבקשה למתן צו-מניעה זמני, ראוי לבחון אף העיתוי לבקשה, לא רק במובן השיהוי שבהגשתה אלא אף במאזן "הנזקים" של מי מהצדדים (המתלוננת, הנילון, פלונית, כל עובדי פלונית).

ב

כאן המקום להזכיר כי הנילון עובד בפלונית, כמתחייב מההחלטה שבבקשה הראשונה. משכך, יש ליתן משנה תוקף להנחיות הדין בדבר בירור תכופ של התלונה, עד לסיומו.

ג

מבקשים אנו להזכיר עניין נוסף – לטעמנו, יש לכאורה בבקשה משום ניסיון לסגת מהסכמה שהושגה בבקשה הראשונה, ולפיה יתבצע הבירור במסגרת החוק והתקנון של פלונית, בפני פלמונית (ת4/ עמ' 11). אין הנילון טוען כי כעתירותיו יש בתקנון של פלונית – אלא מבקש הוא כי נקבע לו כאלה.

ד

10. לאור כל האמור – נדחית הבקשה.

ה

הוצאות ההליך בסך 3,000 ש"ח בצירוף מע"מ – על-פי תוצאות ההליך העיקרי. הצדדים יודיעו בתוך שבעה ימים אם מוכנים הם לפירסומה של ההחלטה, משדנה היא בנושאים עקרוניים ומשנוסחה באופן שאין בו כדי לפגוע בחסיונם של הצדדים.

ו

11. כתב הגנה יוגש בתוך 30 יום מקבלת החלטה זו, עם העתק ישירות לדיון מוקדם במעמד הצדדים.

ניתנה היום, י"ג באייר תשס"א (6.5.2001), בהיעדר הצדדים.

ז

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

