



ירושלים, י" בסיון התשס"ט

2 ביוני 2009

חוזר מס' 8

אל: הממונות על מעמד האישה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, במערכת הבריאות ובמשרד הביטחון

שלום רב,

## הנדון: פסיקה עקרונית בנושא הטרדה מינית, התנכלות וחובות מעביד

בהמשך ליום העיון לממונות על מעמד האישה שנערך ביום 20.5.09, אני מצרפת בזאת מקבץ פסיקה עקרונית בנושא הטרדה מינית, התנכלות וחובות מעביד.

לתשומת לבכן, מקבץ זה כולל הן פסקי דין משמעותיים (של בית הדין למשמעת של עובדי המדינה, וכן של ערכאת הערעור) והן פסקי דין אזרחיים שניתנו ע"י בית הדין לעבודה (האזורי או הארצי).

בין היתר, עולה מפסקי דין אלה החשיבות הרבה שמייחס בית הדין לעבודה לחובות המעביד בעניין - לרבות ביצוע פעולות למניעת ההטרדה (פרסום תקנון, עריכת הסברה וכו'), הקפדה על כך שההטרדה תטופל אך ורק ע"י הגורמים המוסמכים לכך, ומניעת פגיעה נוספת במתלונן/ת - ואשר הביאו את בית דין זה לחייב ארגונים שונים בפיצויים כספיים למתלונן/ת.

ניתן ורצוי לעשות שימוש בפסקי דין אלה לשם הסברה בכל רמות הארגון.

בברכה,

עו"ד טלילה שחל-רוזנפלד

הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה

העתק: מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה

מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה, נש"מ

סמנכ"לים בכירים למינהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, מנהלים

אדמיניסטרטיביים במערכת הבריאות וסמנכ"לים למשאבי אנוש במשרד הביטחון

## מקבץ פסיקה עקרונית בנושא הטרדה מינית, התנכלות וחובות מעביד

להלן מקבץ פסיקה עקרונית (מערכאות שונות) בנושא הטרדה מינית, התנכלות וחובות מעביד על פי החוק למניעת הטרדה מינית.

### 1. עע 274/66 פלונית נ' אלמוני

בית הדין הארצי לעבודה (26.3.08)

#### הנושא:

- א. גם יחסים בהסכמה עשויה להוות הטרדה מינית כשמדובר בממונה וכפיפה. (סייג חשוב – קביעה זו חלה רק לגבי הליך אזרחי. לגבי הליך משמעותי או פלילי מצב כזה אינו מהווה הטרדה מינית, אלא התנהגות בלתי הולמת בלבד).
- ב. נטל ההוכחה במשפט אזרחי על הטרדה מינית הוא כמו בכל משפט אזרחי אחר, ולא נדרשת הוכחה ברמה גבוהה יותר.

הנילון – ממונה על מספר צוותים המתלוננת – עובדת באחד מצוותים אלה.

המתלוננת והנילון ניהלו קשר אינטימי במשך 8 חודשים, שכלל בעיקר יחסי מין מזדמנים. המתלוננת היא זו שיזמה את הקשר האינטימי. כמו כן, לא הוכח שמעמדה של המתלוננת הושפע מיחסיה עם המטריד.

בחברה בה הועסקו כללי ההתנהגות חייבו דיווח על יחסים בין ממונה וכפיפה, והנילון לא דיווח כנדרש.

#### נקבע:

- א. נטל ההוכחה לגבי הטרדה מינית בביה"ד לעבודה אינו מוגבר אלא כמו בכל תביעה אזרחית רגילה – מאזן הסתברויות.
- ב. כאשר מדובר במערכת יחסים המתמצית בקיום יחסי מין מזדמנים במקום העבודה (להבדיל ממערכת יחסים רומנטית), הרי שכל האחריות מוטלת על כתפיו של בעל המרות, ולא תתקבל טענת הגנה בדבר פיתוי או הסכמה. קביעה זו באה לאור חובת הזהירות והאחריות המוגברת החלה על בעל המרות ובהתחשב בסביבת העבודה רווית האינטרסים ופערי הכוחות.

- ג. כשיש רומן בין בעל מרות וכפיפה, קיימת חזקה של ניצול יחסי מרות והוא צריך להפריכה. לו היה הנילון מדווח לממונים על הרומן הוא היה מפריך לחלוטין את חזקת יחסי המרות, אך משלא עשה זאת החזקה עדיין עומדת.
- ד. לפיכך – נקבע שמדובר בהטרדה מינית ונפסקו למתלוננת פיצויים בסך 35,000 ₪.

### 2. עב 1220/00 שני כהן נ' אהרון זגמן בע"מ 20.11.08

בית הדין האזורי לעבודה (ת"א – יפו)

#### הנושא: נשיקה חד פעמית בצוואר – מהווה הטרדה מינית

הנילון: אחראי לוגיסטיקה במחסני החברה.  
המתלוננת – עובדת כוח אדם. (יחסי מרות עקיפים, כי עבדה במחסן)

במהלך אחת הנסיעות אמר הנילון למתלוננת "אני כבר לא אחראי עליך יותר ואני יכול לעשות מה שאני רוצה", הסתובב אליה, אחז בחזקה בצווארה ונשק בצווארה במפתיע וללא הסכמתה.

נקבע שמדובר במעשה מגונה ולכן מהווה הטרדה מינית.  
ניתן משקל לכך שתפס את ראשה (להבדיל מאירוע מזדמן של נשיקה בעת פגישה). כמו כן, נקבע שהאמירה של הנילון לפני הנשיקה העידה על כך שלא דובר בנשיקה קלה וחברית.

הנילון חויב לפצות את המתלוננת ב – 20,000 ₪.

### 3. עב 1050/04 ת.ג. נ' יהושע ג'אנה – 13.6.07

בית הדין הארצי לעבודה

**הנושא:** התנכלות לאחר הטרדה חד פעמית (על אף שנקבע כי במקרה זה המעשה לא מהווה "הטרדה" על פי החוק)

הנילון: מנהל מחלקת שומת מקרקעין  
המתלוננת: ממונה (שמאי מחוזי) – כפופה לנילון.

במהלך פגישת עבודה הציע הנילון למתלוננת לקיים עמו יחסי מין נקבע כי לא דובר בהטרדה מינית מכיוון שמדובר באירוע חד פעמי. כמו כן, נקבע כי בנסיבות המקרה (העובדה שבעבר היה למתלוננת ולנילון קשר אינטימי קצר) הצעתו זו לא מהווה התנהגות מבזה ומשפילה.

לאחר המקרה הנילון התנכל למתלוננת, הפסיק לאשר לה יציאות בתפקיד, פגע בקידומה, סירב למלא גיליונות הערכה לגביה וכו'.

בית המשפט קבע כי על אף שהתנהגותו אינה עולה כדי הטרדה מינית – הרי שקיימת התנכלות, והנילון חויב לפצות את המתלוננת בסכום של 15,000 ₪.

### 5. פ 539/08 – משרד התמ"ת נ' חברת "נועם יזמות ומסעדנות בע"מ" – 26.4.09

בית הדין האזורי לעבודה (ירושלים)

**הנושא:** חובת פרסום תקנון ע"י המשרד

חברת "נועם" הורשעה בעבירה בגין אי פרסום תקנון. נקבע כי החובה חלה על מעסיק של מעל 25 עובדים, גם אם אותם עובדים אינם יושבים בפועל באותו מבנה (למשל – בסניפים שונים ברחבי הארץ).

## 4. עב 2271/04 קרזנר בלה נ' אורט ישראל 13.11.08 –

בית הדין האזורי לעבודה (ת"א – יפו)

**הנושא: הטרדה ע"י רמיזות מיניות שנאמרו "בצחוק".**

**אי מילוי חובת מעביד למנוע את ההטרדה**

**אי טיפול בתלונה כנדרש ע"י המעביד**

הנילון התייחס באופן מבזה ומשפיל כלפי המתלוננת בכך שיצר אוירה עוינת בהתבטאויות שיש בהן רמזים מיניות, והמשיך בכך גם לאחר שאמרה שהדבר פוגע בה.

חברת "אורט" לא טיפלה בנושא כנדרש:

- לא הוכח שהוראות התקנון הובאו לידיעת כל העובדים;
- הבירור נעשה ע"י גורמים שלא הוסמכו לכך;
- לא הוכח שיידעו את המתלוננת בדבר דרכי הטיפול בהטרדה מינית;
- חברת אורט לא הגנה על פרטיותה של המתלוננת במהלך בירור התלונה כמתחייב. אדרבא, כינסו את כל העובדים וחשפו את פרטי התלונה במטרה "להרגיע את הרוחות";
- במקום להעביר את הנילון לתפקיד אחר, העבירו את המתלוננת;
- בהמשך פוטרה המתלוננת "בגין צמצום בכוח אדם". בעניין זה נקבע כי לא הוכח שהפיטורין לא נבעו מהתלונה על הטרדה מינית.

בית המשפט קבע:

הנתבעת לא מילאה את חובתה אלא העדיפה לשמור על שקט תעשייתי בשורותיה. בעקבות הגשת התלונה החברה הפניתה את הגב למתלוננת והציגה אותה באור שלילי כבעלת אישיות ילדותית וכמתלוננת סדרתית, לא נקטה בצעדים מספיקים כנגד הנילון (למעט הוצאת מכתב נזיפה בנוסח מעודן), ובחרה דווקא להרחיק את המתלוננת ולבסוף לפטרה בהזדמנות הראשונה שנקריתה בדרכה.

חובתה של הנתבעת כמעביד היא לנקוט אמצעים סבירים שימנעו מקרים של הטרדה מינית, וכן ליצור אוירה הפוגעת בכבוד האדם במקום העבודה. בתוך כך על המעביד לדאוג ליצירת סביבת עבודה המבוססת על ערכי כבוד האדם וחירותו ושוויון בין המינים.

לפיכך, חויבה חברת "אורט" בפיצוי בסך 50,000 ₪ למתלוננת.

## 6. עע 1567/04 עיריית ירושלים נ' רעות ברדה, אסתר קדוש

בית הדין הארצי לעבודה

### הנושא: אי מתן הגנה למתלוננות ע"י המעביד

הנילון – ראש משמרת

המתלוננות – שתי פקחיות חניה.

המתלוננות התלוננו על התנהגותו של הנילון. כשבועיים לאחר מכן פוטרו מעבודתן. לאחר שפנו למבקרת העירייה בוטלו פיטוריהן.

נקבע:

העירייה פעלה כדין בכך שקבעה דרך יעילה לטיפול בתלונה ופרסמה תקנון מותאם. עם זאת, במהלך בירור התלונה גברה האווירה העויינת בה עבדו המתלוננות, ואף ניסו לפטרן. הוטל על העירייה לפצות את המתלוננות בסך 40,000 ₪ כל אחת.

## 7. עש"מ 2192/06 רחמני נ' נציבות שירות המדינה

בית המשפט העליון (ערעור על בית הדין למשמעת של עובדי המדינה)

### הנושא:

א. חומרתן של הטרדות מיניות מילוליות

ב. ההצעות החוזרות/ ההתייחסויות החוזרות יכולות להתבצע במהלך אירוע אחד.

ג. חומרת הענישה הנדרשת בנושא הטרדה מינית

הנילון – נהג במשרד האוצר

המתלוננת – עובדת חדשה במזנון

אמירות כגון: "אני וחבר שלי התערבנו על 500 ₪, החבר שלי אמר שתשכבי איתו/איתי ואני אמרתי שלא". המתלוננת הגיבה לדברים אלה בכך שאינה מתעניינת בעניינים אלה וכי היא עדיין צעירה וביקשה מהנילון לעזבה. הנילון חזר ואמר למתלוננת כי "הרבה בנות בגיל שלך עושות את זה תמורת

150\$, אז את לא רוצה שאני אתן לך 150\$ ותסכימי לבוא איתי?". המתלוננת חזרה והשיבה לנילון "אני ילדה בשבילך, לא מתאים לי הדברים האלה, ותיתן לי להמשיך בעבודה, אני ממהרת". אזי המשיך הנילון ואמר "תחשבי על זה וכשאראה אותך בפעם הבאה, תעני לי, תתני לי תשובה".

הנילון הורשע והוטלו עליו אמצעי המשמעת של נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר ופסילה משירות המדינה למשך 5 שנים.

הנילון ערער על פסק הדין, אך בית המשפט העליון דחה את ערעורו.

מדבריה של כב' השופטת פרוקצ'יה:

לגבי נושא ההטרדה המילולית: "הטרדה מינית היא, ביסודה, מעשה בעל אופי מיני - בין מעשה פיסי ובין התבטאות או התייחסות, המופנה לזולת בעל כורחו, או המבזה ומשפיל אותו. במוקד מעשה ההטרדה עומדת ההתייחסות לזולת כאל אובייקט מיני, וכמושא לניצול מיני לסיפוק יצרו של הפוגע. מעשה ההטרדה מסיט את היחס בין המינים מיחס רגשי הדדי שהמיניות משתלבת בו באורח הרמוני, להתייחסות חד-צדדית של אדם לזולתו שכוחה המניע הוא מיניות לשמה, וכרוכים בה על פי רוב השפלה וביזוי. ההטרדה המינית פוגעת בכבוד האדם ומבזה את עצמיותו ופרטיותו. היא פוגעת באוטונומיה האישית שלו, במעמדו החברתי ובזכותו לשוויון ביחס לבן המין האחר ...

לגבי העובדה שההתייחסויות היו באירוע אחד: "אין הבדל של ממש בעוצמת הפגיעה בכבודו של אדם המוטרד מינית כאשר מופנות אליו הצעות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני במסגרת אירוע אחד, לבין מצב דומה המתרחש במהלך מספר אירועים, כל עוד מושא הפניות מבטא חוסר עניין לגביהן. אופיין המבזה והמשפיל של ההצעות או ההתייחסויות אינו מושפע מהשאלה אם הן הועלו בגדרו של מפגש אחד או במספר מפגשים. החוק מגדיר כעבירת הטרדה, פנייה חוזרת של אדם לרעהו בהצעות או התייחסויות מיניות שאינן רצויות ואינן ראויות בעיני הצד האחר. ההנחה היא, כי משהופנתה לראשונה לכיוונו של אדם הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני, והוא ביטא את חוסר העניין שיש לו בכך, על המציע או המתייחס לחדול מכך על אתר, ואם ימשיך בדבר ויחזור על הצעותיו או התייחסויותיו, בין באותו אירוע ובין באירוע אחר, יהפוך הדבר להטרדה מינית. יתר על כן, כאשר ההתייחסות המינית אל הזולת היא מבזה או משפילה, אין דרישה לקיום התייחסות חוזרת, ודי בפניה אחת כדי לענות ליסודות ההגדרה של הטרדה מינית אסורה".

לגבי הענישה הרצויה: "הפעלת הנורמות כנגד הטרדה מינית בשירות הציבורי היא משימה בעלת חשיבות מיוחדת הן להגנה על הפרט והן לשמירה על האינטרס הציבורי הכללי. נפוצותם של אירועי ההטרדה המינית בשירות המדינה מחייבת גישה מתמירה במיוחד לתופעות אלה, כדי להגן על המוסר וטוהר המידות בשירות הציבורי, שבלעדיהם לא יכון שירות ראוי לשמו. נורמות המשמעת בשירות הציבורי, מחייבות בין היתר, הגנה מיוחדת על עובדים שמעמדם במערכת פגיע

ושברירי...היקף התופעה של ההטרדה המינית והפגיעה בכבודו ובמעמדו של הנפגע, כמו גם הפגיעה בדמותו של שירות המדינה וביחסי העבודה, מצדיקים העברת מסר עונשי מרתיע...המסר העונשי בעניינים כגון זה שלפנינו צריך להיות ברור וחד משמעי, כדי להרתיע להבא לא רק את המערער בלבד, אלא גם את כלל ציבור עובדי המדינה כדי לשרש תופעות פסולות אלה ולמנוע את הישנותן בעתיד".

### 8. עש"מ 7932/07 פלוני נ' נציבות שירות המדינה

בית המשפט העליון (ערעור על בית הדין למשמעת של עובדי המדינה)

#### נושא: העמדה לדין משמעתי לאחר סגירת תיק פלילי

הנילון – דוור ברשות הדואר

המתלוננת – תלמידת כיתה י"א שעבדה בסיוע לדוורים.

הנילון שאל את המתלוננת שאלות אישיות. לאחר מכן, נכנסו הנילון והמתלוננת למבנה תא דואר, הנילון סגר את דלת התא והחל לנשק את המתלוננת בחלק העליון של זרועה. המתלוננת התרחקה ממנו, אך הנילון אחז במותניה, התקרב אל פניה וניסה לנשקה על שפתייה. המתלוננת חזרה וביקשה ממנו להפסיק, אך כעבור מספר דקות חזר הנילון ונישק את המתלוננת בזרועה. היא ביקשה שיפסיק, ומשהמשיך הנילון לנשקה אמרה לו בכעס "די".

כנגד הנילון הוגשה תלונה במשטרה, והתיק המשטירתי נסגר.

לאחר סגירת התיק הועמד הנילון לדין משמעתי, הורשע ונגזרו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת וכן הורדה בדרגה אחת לפרק זמן של שנתיים.

הנילון ערער לבית המשפט העליון בטענות שונות, שכולן נדחו.

בין היתר הדגיש בית המשפט העליון "כידוע, העובדה שהמשטרה סגרה את התיק אינה מחייבת את המשיבה ואין בכך כדי לפגום בהליכים בפני בית הדין למשמעת. המשטרה והמשיבה הן רשויות נפרדות המפעילות את סמכויותיהן ושיקול דעתן בנפרד. העובדה שהתיק הפלילי נסגר אינה שוללת חקירה משמעתית והגשת תובענה על ידי המשיבה. מדובר בשתי דיסציפלינות נפרדות שלהן מטרות נפרדות. ההליך הפלילי מטרתו לקבוע אם הנאשם עבר על החוק, ואם כן מה העונש הראוי לו. הדין המשמעתי מהותו ומטרתו שונות, הוא אינו מיועד לקבוע אשמה או חפות, מהותו אינה פלילית, אלא מטרתו הגנה על השירות הציבורי ושמירה על רמתו הנאותה, על הליכות עובדיו וטוהר מידותיהם".

## 9. עש"מ 11976/05 פלוני נ' נציבות שירות המדינה

בית המשפט העליון (ערעור על בית הדין למשמעת של עובדי המדינה)

### נושא: הטרדה מינית ע"י הערות לא הולמות ובדיחות גסות במהלך לימוד קורס.

נילון – סגן מנהל הסיעוד במרכז לבריאות הנפש בבאר שבע.  
מתלוננות - אחיות במחלקה.

במהלך קורס שהעביר לחלק מן האחריות נהג להעיר הערות כגון "את יפה", "את חתיכה", "את בחורה מאד מושכת" ו-"את בחורה שאי אפשר להתעלם ממנה". כמו כן, נהג לספר בדיחות גסות על ענייני מין בנוכחות המתלוננת יי ואחיות אחרות במחלקה עליהן היה ממונה. לאחר הבחינה בקורס, הודיע הנילון למתלוננת יי, כי נכשלה בבחינה ועליה לגשת לבחינות בעל-פה. במהלך הבחינות בעל-פה, החזיק הנילון בידיה של המתלוננת יי וליטפן תוך שהוא מחמיא לה על מראה ואומר: "את יפה", "את חמודה", "את נראית טוב" ו-"איזה שיער יפה יש לך". בנוסף, הפסיק את הבחינה באמצע והחל לדבר באופן כללי על הפרשי גילאים בין בני זוג תוך שהוא תופס בידיה של המתלוננת יי וקם ממקומו לעברה. המתלוננת יי משכה את ידה מאחיזתו ובתגובה אמר לה הנילון "שנישאר בכבוד וזה לא צריך לפגוע בך". במועד האחרון לבחינה, החזיק בידיה של המתלוננת יי וליטפן גם לאחר שהבחינה הסתיימה והמשיך בליטופיו לכיוון שיערה, וצווארה תוך שהוא מחמיא לה על שיערה וגופה. הנילון המשיך ללטף את המתלוננת יי לכיוון החזה שלה אך בשלב זה היא עצרה את ידו. בתגובה לכך, הנילון משך בחוזקה את ידה, קרב בידו את שפתיו על שפתייה תוך שהוא מלטף בידו השנייה את שיערה ושואל האם יוכל לנשקה. כאשר סירבה המתלוננת יי אמר לה הנילון "שזה יישאר ביננו, ולא צריך להרוס את הכבוד שיש ביננו".

הנילון הורשע גם בשל מעשיו כלפי יי וגם בשל ההטרדה המינית הסביבתית שיצר בעת שסיפר בדיחות גסות במקום העבודה.

על הנילון הושתו אמצעי המשמעת הבאים: 1. נזיפה חמורה 2. הורדה בדרגה לפרק זמן של שנתיים 3. העתקת מקום עבודתו לבית חולים ממשלתי אחר 4. פסילה למשך 3 שנים ממילוי כל תפקיד בתחום הדרכת אחיות.

ערעורו של הנילון לבית המשפט העליון נדחה. בית המשפט העליון התייחס בדבריו לעניין ההטרדה הסביבתית והדגיש כי זו הטרדה לכל דבר תוך שהוא מציין כי:

"קיום הטרדה מינית אינו מותנה בהכרח בהתייחסותה לאדם מסוים. היא עשויה להתקיים גם במקום שהיא מבטאת התייחסות פסולה המופנית לקבוצה של בני אדם, ומכוונת למינו או למיניותו של אדם או בני אדם הנמנים על הקבוצה. היא עשויה להתקיים בהקשרים שונים לרבות בהקשר ליחסי עבודה ולסביבת עבודה. היא עשויה ללוש צורה של "הטרדה סביבתית" היוצרת סביבה עוינת בהקשר המיני, ועשויה לגרום להערכת האווירה הסביבתית. במקום שהיא מתרחשת במערך תעסוקתי, היא עלולה לפגוע בתפקודה התקין של מערכת יחסי העבודה".

### 10. בד"מ 85/08 – נש"מ נ' חליוה

בית הדין למשמעת של עובדי המדינה

**הנושא:** אי קבלת הסדר טיעון, והחמרה בעונש עקב הרשעה קודמת בהטרדה מינית.

הנילון - מנהל צי רכב בכיר במשרד המשפטים  
המתלוננת – עובדת המשרד וביתה.

הנילון השמיע הערות בעלות אופי מיני כלפי המתלוננת.  
עוד נטען כי הנאשם חיטט בתיקה של המתלוננת, בשתי הזדמנויות, פעם הוציא ממנו פרטי הלבשה תחתונה השייכים לה והציגם לעובד במשרד, ופעם אחרת הוציא מתיקה 20 שם שלא בנוכחותה והזמינה לארוחה, כביכול, על חשבונה.  
בנוסף, במספר הזדמנויות חסם ברגליו את דרכה של המתלוננת, משולחנה לדלתה במשרד, באופן שנאלצה לטפס מעל רגליו כדי לעבור ואף להישען עליו. כמו"כ, בעט הנאשם בכדורגל אשר פגע בכוס הקפה ממנו שתתה.

הנילון הורשע במסגרת הסדר טיעון בו התבקשו אמצעי המשמעת הבאים: נזיפה חמורה; הפקעת משכורת קובעת אחת; הורדה בדרגה אחת למשך שנתיים.

בית הדין למשמעת קבע כי מאחר שהנילון כבר הורשע בעבר בהטרדה מינית מילולית של עובדת המשרד, ונראה כי לא למד את הלקח - אין לקבל את הסדר הטיעון. לפיכך, החמיר בעונשו, והטיל על הנילון את אמצעי המשמעת הבאים:

- א. נזיפה חמורה;
- ב. הפקעת משכורת אחת ב- 10 תשלומים;
- ג. הורדה בדרגה אחת למשך שנה;
- ג. העברה למשך שנתיים מתפקידו הנוכחי לתפקיד של עובד ארכיב או מחסנאי.

## 11. בד"מ 105/08 - נש"מ נ' אהרונוב

בית הדין למשמעת של עובדי המדינה

### הנושא: ניצול מעמד לרעה לשם ביצוע הטרדה מינית

הנילון – חשב משרד האוצר ומשרד הרווחה

המתלוננות – 22 עובדות הכפופות לו.

הנילון נהג להעיר הערות חוזרות ונשנות כגון: "את סקסית", "את מושכת", "אני אעשה ממך מלכה", "איזה חזה יש לך", "איזה שווה את" ועוד. בנוסף, הנאשם נהג לשאול אותן שאלות אודות היחסים המיניים עם בני זוגם, ולגעת בגופן לצורך גירוי המיני, כל זאת בניגוד לרצונן, כאשר הביטוי הפיזי של מעשיו כלל בין היתר, נישוק בצוואר, נישוק על השפתיים, חיבוק והכנסת ידיו במכנסייהן מאחור בחלק האחורי של גופן.

במסגרת הסדר טיעון הורשע הנילון, **פרש משירות המדינה**, והוטלו עליו אמצעי המשמעת הבאים:

**א. נזיפה חמורה;**

**ב. פסילה משירות המדינה לפרק זמן של שנה מיום גזר הדין;**

**ג. פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד שבו הועסק.**

מעל הסדר הטיעון תלוי ועומד "מעין שיעבוד צף" להתחייבותו בת תוקף של הנאשם, לפיה הנאשם ימנע מלבקש לשוב לשירות המדינה עד תום תוחלת העבודה של עובד ציבור בשירות הציבורי.

## 12. עש"מ 3/08 מדינת ישראל נ' נסים דבורה

בית המשפט המחוזי (ערעור על בית הדין למשמעת של עובדי המדינה)

### הנושא: הטרדה מינית ע"י חוקר משמעת במהלך החקירה.

הנילון – חוקר משמעת בשירות המדינה

המתלוננת – עובדת שנחקרה על ידו.

במהלך החקירה התבטא החוקר באופן מיני בוטה. בית הדין למשמעת זיכה את הנילון מחמת הספק מעבירה של הטרדה מינית, והרשיעו בהתנהגות בלתי הולמת.

המדינה ערערה על פסק דין זה. בית המשפט המחוזי קיבל באופן חלקי את ערעור המדינה, והרשיע את הנילון גם בהטרדה מינית.

נקבע כי "להטרדה מינית בתחום היחסים שבין חוקר לנחקר נודעת חומרה יתרה. בנסיבות אלה פערי הכוחות שבין מטריד למוטרד והתלות של הנחקר בחוקר מקצינים ומחייבים התייחסות ערכית מיוחדת. בעוד לחוקר נתון כוח עצום כלפי הנחקר, מצוי הנחקר בעמדת נחיתות מובהקת. בפסיקה נקבע כי המבחן האם התנהגות מסוימת תחשב הטרדה מינית הוא אובייקטיבי. גבולות ההטרדה המינית נקבעים על ידי בית המשפט הקובע קביעה נורמטיבית מהו סטנדרט ההתנהגות הנדרש מעובד מדינה, ובפרט מחוקר בנציבות שירות המדינה. בענייננו אין כל ספק שהאמירות הבוטות של המשיב ואופיין המיני, הינן בעלות גוון מיני מובהק ויוצאות דופן בחומרתן ויש בהן כדי להוות הטרדה מינית במובנו של החוק והתקשי"ר. גם אם המתלוננת לא הביעה בפני המשיב חוסר הסכמה במפורש או במשתמע לדברים הבוטים שאמר לה, אין בכך, בנסיבות המקרה, כדי לשלול את היותן של האמירות בגדר הטרדה מינית במובן החוק והתקשי"ר. מדובר בהטרדה מינית שלא זו בלבד שבוצעה "במסגרת העבודה" אלא - וזה העיקר - במסגרת חקירה בנציבות שירות המדינה כאשר המתלוננת היא במעמד נחות ותלתי של נחקר ולעומתה המשיב הוא במעמד בעל עוצמה מיוחדת של חוקר. די בהוכחת עצם האמירות החוזרות ונשנות בעלות האופי המיני הבוטה והמטריד ואין צורך להוכיח אלמנט של אי הסכמה, במפורש או מכללא. בתי המשפט חזרו ופסקו כי הטרדה מינית על ידי בעל סמכות, במובן הרחב, כלפי מי שנתון לסמכותו היא סוג חמור במיוחד של הטרדה מינית שכן יש בה אלמנט של ניצול לרעה של התפקיד וההשפעה הנובעים ממנו."

## 13. בד"מ 18/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני:

בית הדין למשמעת של עובדי המדינה

### נושא: הטרדה מינית פיזית ומילולית

הנילון - ראש ענף (סיור) ביחידת הפיצו"ח במשרד החקלאות.  
המתלוננת – הועסקה ככוח עזר וכמסייעת למפקחים בעיקר בסיורים בשטח.

הנילון נהג לבקש מהמתלוננת להתלוות אליו לסיורים בשטח. במהלך משמרת לילה, בסביבות השעה 23:30, התיישב הנילון ליד המתלוננת, ותוך כדי שיחה החל ללטף את שיערה ולעסות את כתפיה, תוך שהוא מושך אותה אחורנית לכיוונו. בתגובה, זזה המתלוננת באי נוחות בכיסאה ואף התרחקה מהנילון תוך שהיא נשענת קדימה לעבר השמשה הקדמית. הנילון הפסיק רק לאחר שהמפקח ביקש ממנו לצאת מהניידת.

במספר מקרים נוספים חזר על מעשיו ונגע בעיקר ברגליה של המתלוננת, כשהיא מתרחקת ומביעה את מורת רוחה. באחד המקרים אף אמרה מפורשות: "מה אתה עושה?! תוריד את היד ממני!", והנילון הוריד ממנה את ידו.

עם הנילון נחתם הסדר טיעון, שבמסגרתו הודה בעבירות המיוחסות לו ונגזרו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת והקפאת דרגה אחת למשך שנה.

## 14. בד"מ 18/07 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

בית הדין למשמעת של עובדי המדינה

**נושא: הטרדה מינית של קטינה.**

**הליך משמעתי לאחר הרשעה בפלילים**

הנילון – מורה

המתלוננת – תלמידה בת 14

הנילון הציע למתלוננת הצעות בעלות אופי מיני ובמספר הזדמנויות ליטף את שערה, הניח ידו על בטנה, חיבק ונישק אותה בפניה והניח ידו על חזה כאשר הקטינה מתנגדת למעשיו. לאחר שסיפרה

הקטינה על אירועים אלו למנהל בית הספר, ביקש ממנה הנילון כי תחזור בה מתלונתה והיא צייתה להנחיותיו.

באירוע נוסף, הסיע הנילון את הקטינה ברכבו וכאשר נסעה עימו ברכב ביער, הציע לה הצעות מיניות אשר במהלכן, הפשיל את מכנסיו וביקש כי תיגע בו. לאחר מכן, אחז הנילון בנערה, נישק אותה, ניסה לפתוח את חזייתה ולאצלה להניח את ידיה על איבר מינו.

הנילון הורשע בפלילים ונגזרו עליו 6 חודשי מאסר לריצוי בדרך עבודות שירות, 18 חודשי מאסר על תנאי למשך 3 שנים שלא יעבור אחת מהעבירות בהן הורשע או עבירות מין אחרות וכן פיצוי לקטינה בסך של 35,000 ₪.

לאחר מיצוי ההליך הפלילי, הוגשה תובענה כנגדו לבית הדין למשמעת והוטלו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר, פסילה משירות המדינה לפרק זמן של עשר שנים, ופסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד במשרד החינוך.

### 15. בד"מ 54/08 נציבות שירות המדינה נ' פלוני

בית הדין למשמעת של עובדי המדינה

#### נושא: הטרדה מינית ע"י התחזות ומצג שווא.

הנילון - ראש מערכת מודיעין באגף ההכשרה במשרד הביטחון.  
המתלוננת - עובדת זמנית בת 21 - כפופה לנילון.

הנילון הודיע למתלוננת על שביעות רצונו מתפקודה וביקשה לצורך קידומה בעתיד לכתוב "קורות חיים" שימסרו על ידו לשב"כ או למוסד, שם הינו בעל קשרים, והכל לצורך קידומה. לאחר קבלת קורות החיים מסר הנילון למתלוננת, כי יוצר עימה קשר טלפוני, על ידי מי שכונה "פרטנר", אשר יטיל עליה משימות שונות.

לאחר זמן מה התקשר הנילון למתלוננת, כשהוא מעוות את קולו ומציג מצג שווא לפיו היא משוחחת עם איש מגופי הביטחון שבודק את כישוריה לקראת העסקתה העתידית באותם גופים. במהלך אותן שיחות, חקר אותו "פרטנר" אנונימי את המתלוננת גם על פרטים אינטימיים על עברה המיני, ודרש ממנה להלל את הנילון בפני כל מי שתפגוש, וכן, להתקרב לנילון, למסור לו פרטים

אישיים אינטימיים, לרבות על קיום יחסי מין. כמו כן הועמדה אפשרות בפניה, שאם תוטל עליה משימה לעמוד עירומה בפני הנילון היא תכבדה.

הנילון הורשע במסגרת הסדר טיעון והוטלו עליו אמצעי משמעת של נזיפה חמורה והפקעת משכורת קובעת אחת. כמו כן, במסגרת זו סוכם כי הנילון יפרוש לגמלאות מרצונו במועד שנקבע.