

ועדת המשמעת לעובדי הסגל המנהלי באוניברסיטת תל אביב

בעניין:

אוניברסיטת תל אביב

באמצעות ב"כ עו"ד ז'ק חן /או נעה פירר  
מרח' ויצמן 2, בית אמות השקעות, תל אביב  
טל': 03-6932077, פקס: 03-6932082

להלן: "הקובלת"

נגד

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

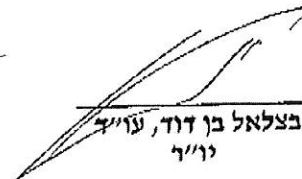
להלן: "הנקבל"

הכרעת הדין

1. עניינה של הקובלנה המקורית בהפרה של הנוהל למניעת הטורדה מינית באוניברסיטת תל אביב, שיוחסה לעובד ע"י המתלוננת שעבדה ביחד עימו והתקיימו ביניהם יחסי מרות, וזאת בגין ניבולי פה מיניים של העובד כלפי המתלוננת.
2. המתלוננת אף ייחסה לעובד תנועות גוף מיניות ועמס דברי בלע שפגעו בה וגרמו לה להרגיש מאויימות ומושפלת, וזאת על לא עוול בכפה.
3. תלונת המתלוננת נבדקה ע"י פרופ' תמר ברוש הנציגה לקבילות בענייני הטורדה מינית, אשר המליצה לפתוח בהליך משמעת נגד העובד בשל המעשים והביטויים שיוחסו לו ע"י המתלוננת.
4. בדיון הראשון שקיימנו, הצענו לעובד כי יעבור לעבוד במקום אחר בו לא יהיה לו כל יחסי עבודה או מגע כל שהוא עם המתלוננת, וזאת טרם שמיעת הראיות והוא הסכים לקבל את עצתנו מבלי שיהיה צורך לקיים הליך נפרד להרחקה זמנית של העובד מהמתלוננת.
5. במהלך הדיון הראשון ביקשנו מהעובד ליתן הבהרות על עמדתו ביחס לטענות המופיעות בקובלנה ומתשובותיו ניתן היה להבין כי הוא אינו כופר בחלק מהעובדות, הגם שהוא מייחס את הפגיעה שחשה המתלוננת באי הבנה של כוונותיו ודבריו.

6. לאור תשובתו של העובד מחד והחומרה היתרה שהקובלנה יחסה למעשי העובד ולדבריו מאידך, הצענו לבאת כח הקובלת ולעובד להדבר על מנת להגיע להסדר טיעון שיחסוך את הצורך בהבאת עדים ושמיעת ראיות, במיוחד בנסיבות בהם בחר העובד שלא להיות מיוצג ע"י עורך דין וכאשר הוא מודה בחלק מהעובדות.
7. נראה שהצעתנו נפלה על אוזן קשובה ובישיבה הבאה הציגו לנו הצדדים הסדר טיעון הכולל כתב קובלנה מתוקן - מוצג א, שבו מיוחסים לעובד מעשים אסורים הכוללים, הערות מיניות, ניבולי פה והתייחסויות בוטות לאברי מינה של המתלוננת, כמו גם תגובות בוטות על בקשותיה של המתלוננת כי העובד יחדל ממעשיו הנלוזים.
8. העבירות שיוחסו לעובד בקובלנה המתוקנת היו הטרדה מינית מילולית בניגוד לאיסור הכלול בנוהל האוניברסיטאי, וכן סעיפים 3 (א)(4), (5) ו- 6 (ג) לחוק למניעת הטרדה מינית כפי שאומצו לסעיף 3.7 לתקנון המשמעת.
- בנוסף לאמור לעיל, יוחסה לעובד עבירה לפי סעיף 2 לתקנון המשמעת, בשל אי מילוי תפקיד כעובד.
9. בהסדר הטעון שנמסר לנו - מוצג ב, הסכימו הצדדים כי כנגד הודאה של העובד בעובדות הנטענות בכתב הקובלנה המתוקן, יושתו עליו העונשים כדלקמן:
- א. נזיפה בכתב.
  - ב. העברה קבועה למשרה אחרת.
  - ג. פיטורין על תנאי לתקופה של שנתיים בגין עבירות לפי סעיפים 2 ו- 3.7 לתקנון המשמעת.
  - ד. התנצלות בכתב בפני המתלוננת.
10. לאור הודעת העובד בעובדות הנטענות בכתב האישום המתוקן, אנו מרשיעים אותו בביצוע העבירות המפורטות בסעיף 8 להכרעת דין זו.

  
גב' שרון פלדמן  
חברה

  
בצלאל בן דוד, עו"ד  
יו"ר

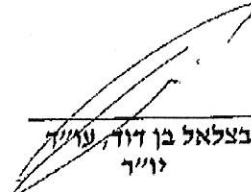
  
גב' ענת ליסק  
חברה

## גזר הדין

1. התלבטנו לא מעט אם לקבל את הסדר הטיעון שהציגו בפנינו באת כח הקובלת והעובד, וזאת מן הטעם כי העונשים שסוכמו בין הצדדים בסעיף 5 להסדר הטיעון, וזאת על פי ההודעה שנוסחה ע"י עו"ד נעה פירר, באת כח הקובלת, אשר ניהלה תיק זה בתבונה וברגישות, כמו גם במידת הרחמים.
  2. אנחנו סברנו כי המעשים בהם הודה העובד הינם חמורים מאוד וזאת מאחר שאין יסוד לסברה כי הטרדה מינית חמורה היא רק זו שבה מונקיים מגע פיזי בין המטריד לעובדת. לשון רעה ותנועות גוף בוטות פוגעים באופן קשה ומהווים איום חריף ביותר כלפי העובדת שניזקו רב לנפשה, לפרטיותה וכבודה.
  3. יחד עם זאת, מנעד העונשים שנקבע בתקנון המשמעת מחייב יצירת אבחנה בין מעשים הכוללים גם הטרדה מינית פיזית, מלבד זו המילולית ומאחר שראוי להביא בחשבון את העובדה שהעובד הסכים, כבר בשלב הראשון, לעבור למקום עבודה אחר וכן להודות בהתנהגות שיוחסה לו בכתב הקובלנה המתוקן וחסך מהמתלוננת את עוגמת הנפש והניזק הנפשי הכרוך בתיאור המעשים והפגיעה שהיא חוותה כתוצאה מהם, החלטנו לקבל את עסקת הטיעון ולהשית על העובד את העונשים שפורטו בסעיף 5 בהודעה מוצג ב, וכמפורט בסעיף 9 להכרעת הדין.
- הרכב זה הודיע לצדדים את החלטתו לקבל את הסדר הטיעון בדיון שהתקיים ביום 28.11.16, וכעת אנו מוסיפים את ההנמקות להחלטתנו.

ניתן שלא במעמד הצדדים היום: 27.12.16

  
גב' שרון פלדמן  
חברה

  
בצלאל בן זיו, עו"ד  
יו"ד

  
גב' ענת ליסק  
חברה