

בעניין שבין

התובעת

אוניברסיטת תל אביב

לבין

הנתבע

מר [REDACTED]

גזר דין

א. כללי

1. הנתבע הועמד לדין בגין עבירות של הטרדה מינית, קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות ואי דיווח על יחסים כאמור ובגין התנכלות. זאת, בעקבות קשר אינטימי שניהל הנתבע עם המתלוננת- עובדת בצוות שעליו היה אחראי.
2. בפסק דינו מיום 12.10.2023 (להלן: "פסק הדין"), החלטנו כדלקמן:
 - 2.1. להרשיע את הנתבע בעבירה של הטרדה מינית לפי סעיף 3.7 לתקנון המשמעת של האוניברסיטה הקבוע בהוראה 04-005 (להלן: "תקנון המשמעת"), בגין יצירת קשר מיני תוך ניצול יחסי מרות בעבודה.
 - 2.2. להרשיע את הנתבע בעבירה של קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות ו/או אי דיווח על יחסים כאמור, לפי סעיף 3.8 לתקנון המשמעת.
 - 2.3. לזכות את הנתבע מכל אשמה בעבירה של התנכלות לפי סעיף 3.7 לתקנון המשמעת, על כך שלאחר סיום הקשר האינטימי עם המתלוננת ובשל סיום הקשר, התלונן הנתבע על תפקודה, באופן שהשפיע על מעמדה המקצועי באוניברסיטה.
3. במסגרת הטיעונים לעונש התביעה ביקשה כי נגזור על הנתבע עונש של פיטורים וקנס של שלוש משכורות. הנתבע ביקש שהתיק ייסגר ללא ענישה.

ב. הפרעה

4. האירועים בגינם הורשע הנתבע, פורטו בהרחבה בפסק הדין. הנתבע שימש כמטפל ראשי האחראי על הצוות בו עבדה המתלוננת. בין הנתבע למתלוננת התקיימו יחסי מרות בעבודה. המתלוננת היתה בתקופת נסיון בעבודה לצורך מתן קביעות. בין השאר היתה תלויה המתלוננת גם בהמלצת הנתבע בעניין זה, בהערכות שייתן לגביה ובעמדה שיציג בגינה בדיוני הערכת עובדים שהשתתף בהם.
5. במשך תקופה של מספר חודשים ניהל הנתבע קשר אינטימי עם המתלוננת, שכלל קיום יחסי מין. הקשר התנהל בהסכמה והופסק ביוזמת הנתבע.
6. הנתבע לא דווח על הקשר האינטימי, למרות שעל פי התקנון למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה חלה עליו החובה, לדווח על כך, כבעל יחסי מרות. לאור חשדות שעלו בדבר הקשר האינטימי בין

- הנתבע למתלוננת, זומן הנתבע לבירור עם הממונה עליו בזמן אמת. הנתבע הכחיש שקיים קשר אינטימי כלשהו עם המתלוננת.
7. המתלוננת הגישה תלונה כנגד הנתבע כשנה וחצי לאחר סיום הקשר, כאשר זומנה לשימוע בטרם קבלת החלטה על אי מתן קביעות וסיום העסקה לנוכח תפקוד לקוי שלה.
8. בבירור שנערך אצל הנציבה למניעת הטרדה מינית, המשיך הנתבע להכחיש את קיום הקשר האינטימי. הנתבע הכחיש את הקשר גם בחקירתו הראשונה במשטרה ורק לאחר מכן, נמלך בדעתו והודה בקיום הקשר.
9. במסגרת שיקולים לעונש, שקלנו לקולא את העובדות הבאות:
- 9.1. הנתבע לא הורשע בהתנכלות למתלוננת.
- 9.2. הנתבע לא כפה את היחסים על המתלוננת. הוא ביצע עבירה של הטרדה מינית כהגדרתה בחוק, מתוקף ניצול יחסי המרות שהתקיימו בינו לבין המתלוננת.
- 9.3. הנתבע הוא זה שהביא את היחסים האינטימיים לסיומם.
- 9.4. הממונה על הנתבע העיד כי מבחינה מקצועית הנתבע הוא עובד מוערך שמבצע את עבודתו לשביעות רצונו.
10. עם זאת, שקלנו לחומרה את העובדות הבאות:
- 10.1. העבירה שביצע הנתבע לא היתה רק היעדר דיווח על הקשר האינטימי כמתחייב מהוראות התקנון. הנתבע הרחיק לכת ושיקר באופן מפגיע כשנשאל על הקשר. הנתבע שיקר יותר מפעם אחת בהזדמנויות שונות, ובמועדים שונים. כך שיקר בפני הממונה עליו, בפני הנציבה למניעת הטרדה מינית, ובמשטרה. בעשותו כן, הכשיל הנתבע את הליך הבירור ומעל באמון שניתן בו. במשך תקופה ממושכת המשיך הנתבע לנהל את המתלוננת כאשר הוא נתון במצב של ניגוד עניינים בין חובותיו כלפי האוניברסיטה לבין מערכת היחסים שהיתה לו עם המתלוננת. הנתבע אף העיד שהעלים עין מעבירות שביצעה המתלוננת ולא דיווח עליהן, למרות שחייב היה לעשות זאת מתוקף תפקידו.
- 10.2. הנתבע טען ששיקר במהלך הבירור בדבר הקשר עם המתלוננת, מאחר שחשש מפירוק נישואיו והתא המשפחתי שלו. טענה זו לא יכולה להצדיק את הפרת חובות האמון כלפי האוניברסיטה. הטענה גם לא יכולה להצדיק את העוול שגרם למתלוננת שהוצגה על ידו כשקרנית כאשר דווחה על הקשר האינטימי. טען הנתבע שאין להחמיר איתו, מאחר שגם המתלוננת לא דברה אמת לאורך כל הדרך, למשל שיקרה כשנשאלה בזמן אמת לראשונה על ידי מנהל המחלקה, אודות הקשר האינטימי בין השניים, והעבירה דיווח אמת רק לאחר שזומנה לשימוע. לא קיבלנו טענה זו. על הנתבע כבעל המרות, היתה חובה לומר אמת מלכתחילה, הן ברמה המוסרית, והן מכח הוראות התקנון למניעת הטרדה מינית, והוא זה העומד לדין בפנינו. אין בכך, כדי לנכות את המתלוננת מאחריות למעשיה, ואולם לא היא הועמדה לדין, והשלכות התנהגותה צריכות להבחן בנפרד.
- 10.3. הנתבע טען שיש לשקול לזכותו את העובדה שבסמוך לסיום הקשר האינטימי הוא ביקש לעבור לתפקיד אחר, שירחיק אותו מהמתלוננת, וכך התכוון למעשה לבטל את ניגוד העניינים שהיה מצוי בו. לא קיבלנו את הטענה. בקשת הנתבע להעברה לתפקיד אחר לא תאמה את צורכי העבודה ולא אושרה, מאחר שהנתבע לא הסביר את המניע האמיתי לבקשתו והכחיש את הקשר האינטימי כאשר נשאל על כך.

11. תקנה 3(א)1 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח 1998, קובעת שיש לקבוע בהסדר המשמעת, כי עבירה של הטרדה מינית, היא עבירת משמעת חמורה. התקנה משקפת מדיניות של חוסר סובלנות והחמרה בענישה על ביצוע עבירות הטרדה מינית. בהתאם, גם סעיף 1 לנוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל אביב קובע, כי הטרדה מינית היא עבירת משמעת חמורה.
12. הגם שהנתבע לא כפה את עצמו על המתלוננת, ומבחינה זו, ישנם מקרים חמורים יותר של הטרדה מינית, עדיין קיום הקשר האינטימי עם המתלוננת, תוך ניצול יחסי מרות, וללא דיווח, זו עבירה חמורה כשלעצמה. עבירה זו מחמירה עוד יותר, לנוכח העובדה שהנתבע, שחלה עליו חובת דיווח אקטיבי, בחר לשקר ולהכחיש את הקשר כשנשאל על כך.
13. העבירה שביצע הנתבע לא מקרינה רק על מערכת היחסים שבין הנתבע למתלוננת. יש לה פוטנציאל השלכה על כל סביבת העבודה. יוזכר, שהנתבע ממונה על 6-8 עובדים. ניגוד העניינים בו עמד הנתבע בשל הקשר האינטימי עם המתלוננת, הכפופה לו כחלק מאותם עובדים, מעיב על ציפיותם הלגיטימיות של העובדים הללו ליחס שוויוני, ומעיב על ציפיותיה של האוניברסיטה לקבלת דיווחים מהימנים בגין עבודתם.
14. יתרה מכך, כמי שממונה על עובדים, צריך הנתבע ליתן דוגמה אישית לעובדים הכפופים לו ומבחינה זו יש ציפייה לגיטימית להקפדה יתרה על חובות האמון והיחוס. במקרה דנן, מעבר לביצוע העבירות בהן הורשע הנתבע, הוא בחר ליתן עדויות שקר בפני הממונים עליו. לפיכך, למרות השיקולים שהצגנו לקולא בעניין העונש, אנו סבורים שאי אמירת אמת על ידי הנתבע, כמי שאחראי על עובדים וצריך לשמש כדוגמה, היא עניין שלא ניתן להשלים עמו, והוא גובר על השיקולים לקולא.
15. בנסיבות אלה, אנו סבורים שדרישת האוניברסיטה לפטר את הנתבע היא דרישה לגיטימית, ואנו מאשרים אותה. יחד עם זאת, לא מצאנו הצדקה להחמיר עם הנתבע גם במתן ענישה של קנס כספי.

ג. סוגיית פרסום פסק הדין

16. התביעה ביקשה את פרסום פסק הדין תוך ציון שמו של הנתבע, הסתרת פרטים מזהים של המתלוננת והעדים ומחיקת פרטים לא הכרחיים לצורך שמירה על צנעת הפרט. התביעה שיקפה כי זוהי גם בקשת המתלוננת.
17. הנתבע ביקש להימנע מפרסום שמו בפסק הדין.
18. לבית דין זה נתון שיקול הדעת האם לפרסם את שמו של הנתבע בפסק הדין אם לאו, וערים אנו למדיניות שככלל מעדיפה את פרסום שם הנתבע.
19. בצד האינטרס לפרסם את שם הנתבע, קיימים שיקולים של ענישה בעצם הפרסום, כאשר הפרסום מהווה גם הרתעה למקרים עתידיים של עבירות משמעת על ידי עובדים אחרים, הגנה על אינטרס ציבורי, באופן שהציבור יוכל לקשר עבירות משמעת דומות ככל שיחזרו על עצמן עם אותו נתבע, וכן אפשרות שפרסום השם יעשה צדק עם המתלוננת לאחר שטענותיה הוכחו על ידי הנתבע ובסופו של דבר נמצאו כנכונות בעיקרן.
20. מנגד, הבאנו בחשבון שבמקרה זה, ענישה של פיטורים היא ענישה חמורה ומרתיעה כשלעצמה בהתייחס לעבירות בגין הורשע הנתבע. לא מצאנו לכונן גם להקשות עליו במציאת עבודה חדשה, ככל ששמו יפורסם. מבחינת שיקולי הצדק עם המתלוננת, לא מצאנו שפרסום שם הנתבע יעשה


עמה צדק. זאת, לאחר שגם בהתנהגות המתלוננת נפל פסול. היא הכחישה את קשר בין הצדדים כשנשאלה על כך בזמן אמת ונתנה על כך דיווח באיחור של למעלה משנה לאחר סיום הקשר, כאשר זומנה לשימוע לפני קבלת החלטה על סיום העסקה והבינה שהנתבע לא מתכוון להגן עליה מפני פיטורים. למרות זאת, שמה של המתלוננת לא יפורסם. מבחינה זו, איננו סבורים שיש מקום לקבל את בקשתה לפרסום שם הנתבע, בעוד היא עצמה, שנפל פסול בהתנהגותה, חוסה תחת חיסון מפרסום שמה בפסק הדין.

סוף דבר

21. הוחלט פה אחד לגזור על הנתבע עונש של פיטורים מעבודתו באוניברסיטה, אשר ייכנס לתוקף בתוך 30 יום מיום המצאת גזר דין זה לנתבע.
22. פסק הדין וגזר הדין יפורסמו ללא ציון שמות הצדדים, ותוך מחיקת שמות העדים (ניתן להסתפק בראשי תיבות). כמו כן, סעיפים 24 ו-98 לפסק הדין יושחרו מטעמי שמירה על צנעת הפרט, באשר הם לא הכרחיים להבנת פסק הדין.
23. בהתאם לסעיף 16 בתקנון המשמעת של האוניברסיטה, קיימת זכות ערעור על פסק הדין תוך 15 ימים ממועד פרסום גזר דין זה.


מר עדי לייטמן


עוייד אייל לוי

ניתן בתאריך 16.11.2023

גבי סמדר אמזלג

חברי בית הדין למשמעת - סגל מנהלי