



בית המשפט המחוזי מרכז-לוד

רע"א 50283-07-24 קרינסקי נ' פלונית

לפני כבוד השופט אלי ברנד

מבקש

מריו קרינסקי

ע"י ב"כ עו"ד יצחק מירילאשוילי

נגד

משיבה

פלונית

ע"י ב"כ עו"ד אריאל שמול

החלטה

1. לפני בקשת רשות ערעור על החלטת בית משפט השלום ברמלה מיום 27.6.24 (מפי כב' הרשמת הבכירה נעמה טלמן-בולטין) בת"א 34746-01-24 במסגרתה דחתה את בקשת המבקש להעברת ההליך המתנהל לפנייה לבית הדין לעבודה בטענה של חוסר סמכות עניינית.

רקע ועיקר טענות הצדדים:

2. המשיבה הגישה תביעה לפיצויים בגין הטרדה מינית שלטענתה ביצע כלפיה המבקש, אדם כבן 89 (עד 120), בעת שהועסקה בביתו על ידי חברה המעניקה שירותי כח אדם בתחום הסיעוד (להלן: "החברה") לצורך טיפול סיעודי באשתו וסיוע בעבודות הבית במימון המוסד לביטוח לאומי, מכח חוק הסיעוד.

אומר מיד כי המבקש מכחיש מכל וכל כי הטריד את המשיבה ואף טוען נגדה מנגד כי כל התנהלותה היא תחבולה במטרה לטמון לו פח ולסחוט ממנו כספים.

המשיבה הגישה תביעה נוספת לבית הדין לעבודה בגין אותו אירוע נגד החברה, כמעסיקתה אשר במהלך העסקתה התרחשה – לטענתה – ההטרדה המינית (סע"ש (בת-ים) 24-03-21255), ובגדרה הגישה החברה בקשה להתיר לה הגשת הודעה לצד שלישי נגד המבקש כמי שלכאורה ביצע בפועל את ההטרדה, אך בקשתה נדחתה בנימוק – "תנאי להתרת הודעה לצד שלישי בבית הדין לעבודה הוא סמכות עניינית בטענות הצדדים. במקרה זה אין חולק כי לא היו יחסי עבודה בין מי מהצדדים הנוכחים בהליך לבין הצד השלישי המבוקש" (החלטה מיום 20.5.24).

3. לאחר הגשת תביעת המשיבה נגדו עתר המבקש לבית המשפט קמא בבקשה להעברת ההליך לניהול בבית הדין לעבודה בנימוק שלו הסמכות העניינית הייחודית לאור הוראת סעיף 10(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") הקובע כך –

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

שענינו אחד מאלה –

(1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד

אחר, במסגרת יחסי עבודה;



בית המשפט המחוזי מרכז-לוד

רע"א 50283-07-24 קרינסקי נ' פלונית

- (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."

4. בית המשפט קמא דחה בקשה זו וקבע כי אין מדובר בהטרדה מינית המיוחסת למעסיק או לממונה מטעמו ואין בין הצדדים יחסי עובד-מעסיק.

בית המשפט קמא הטעים כי אין בחוק הגדרה למונח "ממונה מטעמו" של המעסיק אולם בסעיף 7 לחוק, העוסק בחובת מעסיק לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדות מיניות והתנכלויות כלפי עובדיו במסגרת יחסי העבודה, קיימת התייחסות פרטנית אל – "ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו".

מכאן הסיק בית המשפט קמא כי מקום בו רצה המחוקק להורות הוראות הנוגעות לממונה שאינן עובדו של המעסיק הורה כך במפורש, ומן העובדה שבסעיף 10(א) לחוק לא מופיעה התוספת "אף אם אינו עובדו" יש ללמוד על כוונת המחוקק שהוראת סעיף זה תחול רק על ממונה שהוא עובדו של המעסיק, וממילא לא חל סעיף זה בענייננו.

5. עוד הוסיף בית המשפט קמא ונימק את החלטתו בהסתמך על החלטת בית הדין לעבודה אשר דחה את בקשת החברה למשלוח הודעה לצד שלישי נגד המבקש ביחס לאותם אירועים בהם עוסקת התובענה המתנהלת לפני בית המשפט קמא בנימוק שאין בינו לבין המשיבה או החברה "יחסי עבודה" ועל כן לא ניתן לצרפו להליך המתנהל לפניו.

בית המשפט קמא קבע כי מהחלטה זו ניתן ללמוד שבית הדין עצמו קבע שהמבקש אינו ממונה מטעם המעסיק – ככל הנראה גם עקב שימוש בית הדין במונח הרחב "יחסי עבודה" ולא רק במונח יחסי עובד ומעסיק שיכול היה להתפרש ככזה שאינו כולל את הממונה מטעם המעסיק.

6. על החלטה זו הוגשה בקשת רשות הערעור שלפני. הבקשה כוללת טיעון לא מבוטל הנוגע להליך גופו ואליו לא אדרש, אולם לגוף ההחלטה נושא הבקשה טוען המבקש כי יש לראות בהגדרות שבחוק הגדרות מרחיבות והפנה אל פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 274/06 פלונית נ' אלמוני (26.3.2008) שם בפסקה 51 (מספר הפסקה הנקוב בבקשה שגוי) קבע בית הדין כי –

"הגדרתו של המונח "מסגרת יחסי עבודה" היא הגדרה רחבה, הכוללת בתוכה לא רק את מקום העבודה, אלא גם מקומות אחרים, הקשורים באופן ישיר או עקיף לעבודה. ההנחה העומדת בבסיס ההגדרה הרחבה היא שהטרדה מינית נעשית, בדרך כלל, במעמד אינטימי וללא עדים, ועל כן לא תמיד תתרחש במתחם הרגיל של העבודה, בו מצויים עוד אנשים."



בית המשפט המחוזי מרכז-לוד

רע"א 50283-07-24 קרינסקי נ' פלונית

מכאן, לצד העובדה שהמשיבה עצמה טענה כי הוטרדה מינית במקום עבודתה על ידי מי שראתה בו מעסיקה, כפי שציינה במבוא לכתב התביעה שלפני בית המשפט קמא (הציטוט המדויק הוא "ראתה בו כמעין מעסיק") ובהתאם לכך הגישה תביעה נגד מעסיקתה הפורמאלית לבית הדין לעבודה, ביקש המבקש להוליך אל הקביעה כי הסמכות העניינית הייחודית לדון בתובענה מוקנית לבית הדין לעבודה.

7. באשר להחלטת בית הדין לעבודה בבקשת החברה להתיר משלוח הודעה לצד שלישי נגדו טען המבקש כי נדירים המקרים בהם מתיר בית הדין משלוח הודעה לצד שלישי – ברמת "חריג שבחריגים" – ואין להסיק מכאן על שאלת הסמכות העניינית לדון בתובענה דן נוכח הפרשנות הרחבה שיש להעניק להוראות הייחודיות של החוק.

8. המשיבה טענה בתשובתה כי מטרת הבקשה המקורית, כמו גם בקשת רשות הערעור, היא אך ורק דחיית הקץ כהמשך לדרך הילוכו הכוללת – הנטענת – של המבקש לפני בית המשפט קמא וניסיון לעשות שימוש בהליך הערעורי כמפלט נוסף על מנת לחמוק מאימת הדין ואגב כך ניסיון להפוך את החלטת בית הדין לעבודה שלא במסגרת הליכי הערעור הקבועים ביחס אליה. עוד טענה המשיבה כי החלטת בית המשפט קמא מנומקת ומבוססת כדבעי על אדני הדין וכי בית המשפט קמא לא עשה דרכו קלה אלא דן בכל טענות המבקש לגופן ודחה אותן אחת לאחת תוך שהוא נתמך גם בהחלטה קודמת של בית הדין לעבודה ואף דחה החלטה נוספת לעיון מחדש בהחלטתו נושא בקשת רשות ערעור זו.

המשיבה הוסיפה וטענה כי מאחר שלא התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים הרי שגם במישור הענייני בית המשפט האזרחי הוא הטריבוטל השיפוטי ההולם לבחינת עניינה. בשולי הדברים טענה המשיבה כי יש לראות בהחלטה נושא בקשת רשות הערעור פסק-דין מאחר שבכך סיים בית המשפט קמא את מלאכתו ביחס לסוגיית הסמכות העניינית. אבהיר כבר עתה כי לטענה זו האחרונה אין כל יסוד שכן החלטות ביניים רבות מסיימות לחלוטין רכיב מסויים מבין המחלוקות הדיוניות בין הצדדים ועדיין אינן עולות כדי פסק-דין והמבחן העיקרי לצורך הקביעה כי מדובר בפסק-דין ולא בהחלטה אחרת הוא אם יש בהחלטה משום הכרעה באחד הסעדים הסופיים להם עתר מי מבעלי הדין, שאם לא כן מדובר בהחלטה אחרת אף אם היא בעלת משמעות אופרטיבית ניכרת עבורם (ראו למשל ע"א 7790/10 MOBILEYE N.V נ' טלקורפ קומיוניקיישן בע"מ (2.12.2010) פסקה 5 ועוד).

דיון והכרעה:

9. אכן השאלה איזוהי הערכאה הראויה לדון בתביעה כגון זו היא שאלה נכבדה – הן מטעמי יעילות, שעה שלפני בית הדין לעבודה מתנהל כבר הליך העוסק באותה מסכת עובדתית, והן נוכח קביעת בית המשפט העליון כי בתי הדין לעבודה הם האמונים על יישומו של החוק למניעת הטרדה במסגרת יחסי עבודה (בג"ץ 4272/23 פלונית נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים



בית המשפט המחוזי מרכז-לוד

רע"א 50283-07-24 קרינסקי נ' פלונית

(7.6.2023) פסקה 37 וראו גם ע"ע (ארצי) 230/07 **רות נסימי נ' אברהם מוטי** (27.8.2007), ובשים לב לסביבות עבודה המתחדשות ולעולם יחסי העבודה המשתנה תדירות נוכח מודלים מתחדשים של העסקה (ראו למשל ע"ע (ארצי) 410/06 **המוסד לביטוח לאומי נ' ראיד פאהום** (2.11.2008) פסקאות 28-42 לחוות דעת כב' השופט שמואל צור ופסקאות 3-6 לחוות דעת כב' הנשיא (כתוארו אז) סטיב אדלר), אך מנגד ניצבת מומחיותם המובהקת של בתי המשפט האזרחיים בתביעות נזיקיות שאינן לחם חוקם של בתי הדין לעבודה (בג"ץ 4272/23 הנ"ל שם, וראו גם סעיף 24(א)(1) סיפא).

10. ענייננו אנו עוסק במקרה בו אמנם המעשים שלטענת המשיבה ביצע כלפיה המשיב התרחשו לכאורה בסביבת העבודה בה היא מועסקת אולם לא רק שהמבקש אינו מעסיקה אלא אף אינו מושא טיפולה ולא על מנת לסייע בידיו הועסקה במקום, ובנסיבות אלו כמובן שהשאלה מורכבת עוד יותר.

11. מן הטעם שיובהר להלן, לא אאריך לדון בדיוקו של בית המשפט קמא מתוך הבדלי הניסוח בין סעיפים 7 ו-10(א)(1) לחוק באשר לתחולת סמכותו של בית הדין לעבודה על המבקש, ורק אעיר כי ניתן להתלבט בשאלה בדבר הסמכות העניינית גם נוכח הוראת סעיף 9 לחוק הקובע כי – **"הוראות חוק זה לענין מעסיק ועובד יחולו, בשינויים המחויבים ולפי הענין, גם**

על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם..."

הוראה זו מרחיבה את משמעותו של המונח "מעסיק" לצורך תחולת הוראות החוק, לרבות הוראת סעיף 10(א)(1), וניתן היה לדון גם בשאלה האם מכח השילוב בין הוראות סעיפים אלו אין מקום לקבוע כי המקרה דנן מצוי בסמכות בית הדין לעבודה נוכח העובדה שייתכן כי המבקש היה חלק ממי שהנחו את המשיבה בעבודתה – דווקא משום חולשתה וצרכיה של זוגתו הסיעודית – והאם אין מקום לראות בו מי שמעסיק את המשיבה בפועל באמצעות קבלן כוח אדם, כפי שאף המשיבה טוענת שראתה בו.

(אמנם הצדדים לא העלו טענה זו אך כאשר עסקינן בסמכות עניינית על בית המשפט לעורר מיוזמתו את השאלות הנדרשות, ראו למשל רע"א 2996/06 **ישראל שלום נ' מע"צ-החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ** (18.10.2006) פסקה ה').

12. ברם, על אף כלל האמור אין מקום להדרש לשאלות הנכבדות דלעיל ודין הבקשה להדחות מן הטעם הבא:

סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969 קובע כך – **"24(א) לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון -**

(1) בתובענות בין עובד או חליפו למעביד או חליפו שעילתן ביחסי

עובד ומעביד, לרבות השאלה בדבר עצם קיום יחסי עובד

ומעביד ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזיקין [נוסח חדש]".



בית המשפט המחוזי מרכז-לוד

רע"א 50283-07-24 קרינסקי נ' פלונית

הפסיקה קבעה על בסיס סעיף זה כי לצורך הקניית הסמכות העניינית לדון בתובענה לבית הדין לעבודה נדרש כי יתקיימו יחסי מעסיק-עובד בין הצדדים ושעילת התביעה נוגעת אליהם כאשר עצם שאלת קיומם של יחסי עבודה (ומטבע הדברים גם קביעה בדבר העדרם, המולידה סמכות לערכאה אחרת) נתונה להכרעתו הייחודית של בית הדין לעבודה, כך שבית משפט אזרחי שלפניו נטענת טענה זו כלל אינו מוסמך לדון ולהכריע בה (רע"א 3930/14 ניסים ורסנו נ' משה ניניו (26.6.2014) פסקה 6).

(קביעה זו מייצרת קושי כל אימת שבהליך המוגש לבית משפט אזרחי נטען לפניו לחוסר סמכות עניינית על בסיס קיומם של יחסי מעסיק-עובד, טענה שאין הוא מוסמך להכריע בה כאמור, אך אם יועבר ההליך לבית הדין לעבודה לא יוכל האחרון להחזירו אף אם יקבע כי לא מתקיימים יחסים כאלה מכח הוראת סעיף 79(ב) לחוק בית המשפט [נוסח משולב], תשמ"ד-1984 על פיו – **"בית המשפט או בית הדין שאליו הועבר ענין כאמור, לא יעבירו עוד"**, וראו הצעת כב' השופט עמית שם, בפסקה 9, למחוק תביעה כזו ולהגישה לבית הדין לעבודה שיקבע היכן תידון, אך עדיין הסרבול קיים).

13. אלא שבנידון דידן קיימת כבר הכרעת בית הדין לעבודה בשאלת קיומם של יחסי עבודה בין המבקש למשיבה, שכן בהחלטתו מיום 20.5.24 המובאת לעיל קבע כבר בית הדין במפורש כי לא מתקיימים יחסי עבודה בין הצדדים, וזוהי ההכרעה המחייבת כל עוד לא בוטלה. ודוק, גם השאלה האם יש מקום להרחיב את תחולת יחסי העבודה בכל הקשור למעסיק גם על **"ממונה מטעמו"** או על **"על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם"** היא חלק משאלת קיומם של יחסי העבודה בין הצדדים וממילא אף היא בסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה, וכאמור – הכרעה לכאורה כבר ניתנה ולא נטען כי הוגש נגדה הליך ערעורי. משעה שלא נקט המבקש כל הליך בבית הדין לעבודה, ביחס להחלטה זו או במטרה שיקבע כי יש להבחין בין התביעה שהגישה נגדו לבין תביעתה נגד החברה לעניין הסמכות, עומדת החלטה זו על מכונה ומחייבת ביחס לשאלת הסמכות העניינית לגבי הסכסוך בין המבקש למשיבה.

14. לפיכך, די היה בהנמקת בית המשפט קמא הנשענת על החלטת בית הדין לעבודה כדי להביא לתוצאה אליה הגיע גם מנימוק נוסף, שעל פי הפסיקה ההכרעה בו אינה בסמכותו. בכל הכבוד לטענת המבקש כי בית הדין לעבודה מתיר הגשת הודעות לצדדים שלישיים רק לעיתים נדירות, אין בה כדי להתמודד עם עצם הקביעה בהחלטת בית הדין כי לא מתקיימים יחסי עבודה בין המבקש למשיבה שהיא המכרעת לענייננו.

15. על האמור אוסיף, למעלה מן הנדרש ולאחר שהגעתי לתוצאה הנזכרת לעיל, כי במקרה אחר בו התעוררה האפשרות של ניהול הליכים מקבילים בבית משפט אזרחי ובבית הדין לעבודה ביחס למעשי עבירה שנכנסו, לכאורה, לגדר סעיף 10(א)(1) לחוק קבע בית המשפט העליון כי לא היעילות הדיונית ומניעת כפל הוצאה מן הקופה הציבורית ולא מניעת הכרעות סותרות הן



בית המשפט המחוזי מרכז-לוד

רע"א 50283-07-24 קרינסקי נ' פלונית

האינטרס המרכזי עליו יש להגן עת אנו מבקשים למנוע כפל הליכים בערכאות שונות בתביעות לפיצוי בגין נזקים שמקורם בפגיעות מיניות אלא ההגנה על נפגעות ונפגעי פגיעה מינית מפני הצורך למסור עדות ביחס לטראומה שחוו פעמיים, על כל הנזקים העלולים להם עקב כך (ע"א 3347/16 פלונית נ' פלוני (20.2.2018) פסקאות 10-12).

מובן מאליו כי טרם שנבחנו הראיות אין באמור משום קביעה או הבעת עמדה כלשהי ביחס לשאלה השנויה במחלוקת בין הצדדים האם אכן פגע המבקש במשיבה, אך עצם החשש לפגיעה כזו יוצר אינטרס כבד משקל עליו אמור בית המשפט להגן.

דא עקא, בנידון דידן המשיבה – מי שלטענתה נפגעה – היא התובעת, ועומדת במפגיע על ניהול שני הליכים במקביל וממילא טמונה בכך נכונותה לחשוף עצמה לכפל העדויות והחקירות, ובהנתן עמדתה זו אינני סבור שעל בית המשפט לנקוט גישה פטרנליסטית ולגונן עליה מפני קושי שאין היא מבקשת הגנה מפניו.

סיכום

16. סוף דבר, בקשת רשות הערעור נדחית.

17. בשים לב למורכבות השאלה ולעובדה שייתכן כי אילו התקבלה הבקשה היה בכך כדי לחסוך זמן שיפוטי לצד זמנם של הצדדים ואת העדות הכפולה כאמור, אף אם לא זו היתה מטרתה, מצאתי לנכון לפסוק בגין דחיית הבקשה הוצאות על הצד הנמוך. אשר על כן ישא המבקש בהוצאות המשיבה בסך 1,000 ₪ אותם תעביר המזכירות למשיבה באמצעות בא-כוחה מתוך הערובה שהפקיד המבקש בקופת בית המשפט, ויתרתה תושב לו באמצעות בא-כוחו.

18. ניתן לפרסם החלטה זו ללא שם המשיבה.

ניתן היום, כ' אלול תשפ"ד, 23 ספטמבר 2024, בהעדר הצדדים.

אלי ברנד, שופט