

בעניין שבין

הנתבעת

אוניברסיטת תל אביב

לבין

הנתבע

מר [REDACTED]

גזר דין

עו"ד אייל לוי, יו"ר

א. כללי

1. הנתבע הורשע על פי הודאתו במסגרת הסדר טיעון, בביצוע עבירות על סעיפים 3.3 ו- 3.6 לתקנון המשמעת של האוניברסיטה הקבוע בהוראה 005-04, בכך שהתנהג באופן שאינו הולם את תפקידו ומעמדו, העולה כדי פגיעה על רקע הטרדה מינית, כמשמעותה בסעי' 7(א)(2), בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.
2. תחילתו של תיק זה בתביעה משמעתית חמורה יותר, אשר ייחסה לנתבע גם עבירה של הטרדה מינית לפי סעיף 3.7 לתקנון המשמעת.
3. בטרם התקיים דיון בפני ועדת המשמעת, נוהל מו"מ, וב"כ הצדדים הודיעו כי הגיעו להסדר טיעון הכולל הסכמה לתיקון כתב התביעה תוך השמטת עבירת הטרדה המינית והודאת הנתבע באשמה המתוקנת, וכן הסכמה לגבי העונש המתאים בנסיבות העניין לשיטתם. הובהר לנתבע מראש, כי ועדת המשמעת אינה מחויבת לקבל את הסדר הטיעון.
4. בדיון שהתקיים ביום 18.7.2024, הוצג בפני ועדת המשמעת כתב התביעה המתוקן, והנתבע הודה בעובדות שפורטו בו. האירועים המפורטים בכתב התביעה המתוקן התרחשו ביום 1.1.2024, ואלה עיקריהם:
 - 4.1. מתוקף תפקידו, אחראי הנתבע, בין היתר, גם על קבלת שירותי נקיון שמשופקים לאוניברסיטה על ידי חברת קבלן חיצונית (להלן: "הקבלן").
 - 4.2. המתלוננת היא עובדת של חברת הקבלן, אישה זתיה, עוטה כיסוי ראש. ביומה הראשון לעבודה באוניברסיטה, נדרשה המתלוננת לבצע עבודות ניקיון גם באזור עליו אחראי הנתבע.
 - 4.3. במהלך עבודתה, הנתבע ניגש אל המתלוננת, נגע בגבה, ובכיסוי הראש שעטתה על ראשה. המתלוננת ביקשה שיחדל מלעשות זאת.

- 4.4. בהמשך, לווה הנתבע את המתלוננת לחדר אותו נדרשה לנקות, סגר את הדלת אחרי הכניסה לחדר, ונצמד אל המתלוננת מאחור באופן לא ראוי. המתלוננת חמקה ויצאה מהחדר.
- 4.5. המתלוננת סיפרה על האירועים המתוארים לממונה עליה מטעם חברת הקבלן והתקיימה שיחה בה הנתבע עומת עם הטענות. לאחר שיחה זו, פנה הנתבע לעובדת האוניברסיטה שיש לו היכרות עמה, ועובדת זו פנתה לעובדת נקיון אחרת בחברת הקבלן, שיתפה אותה בפרטי המקרה. כתוצאה מכך, עובדת זו פנתה למתלוננת והזהירה אותה לבל לתלונן נגד הנתבע.
5. על בסיס המפורט לעיל, והודיית הנתבע בפרטי כתב התביעה המתוקן, הורשע הנתבע בעבירות המשמעת המפורטות בסעיף 1 לעיל.
6. ב"כ הצדדים הציגו לוועדה "הסדר דיוני בהליך משמעת" ועתרו במשותף לאישור ואימוץ ההסכם, באופן שמשית על הנתבע את העונשים המוסכמים הבאים:
- 6.1. פיטורים שייכנסו לתוקף מייד, תוך שמירה על מלוא זכויותיו הכלכליות של הנתבע.
- 6.2. קנס בגובה משכורת אחת.
7. עוד הוסכם, שהנתבע ישלם למתלוננת פיצוי בסך 25,000 ₪, לא יאוחר מיום 18.7.24.
8. בדיון שהתקיים בפני הוועדה ביום 18.7.2024, טענו הצדדים לעניין ההצדקות לקבלת הסדר הטיעון. בכלל זה, הובהר שהסדר הטיעון הושג לאחר שנוהל מו"מ גם עם ב"כ המתלוננת, נשמעה עמדת המתלוננת, הושגה הסכמה על הפיצוי שתקבל מהנתבע והמו"מ מוצה בדרך אפקטיבית שחוסכת הליכים משפטיים נוספים.
9. הנתבע ביקש מהוועדה להימנע מפרסום שמו בגזר הדין, והציג את ההצדקות לכך. הנתבעת הותירה את שאלת הפרסום לשיקול דעת הוועדה.
10. לאחר דיון, ניתנה ביום 18.7.2024 החלטה על דעת כל חברי ועדת המשמעת, המקבלת את ההסדר הדיוני שאליו הגיעו הצדדים, כהסדר ראוי, וניתן לו תוקף מייד. כמו כן, ניתנה החלטה המקבלת את בקשת הנתבע להימנע מפרסום שמו.

ג. להלן נימוקי ההחלטה:

הסדר הטיעון ראוי ומידתי

11. ככלל, ערכאה שיפוטית לא נוהגת להתערב בשיקול דעת התביעה בעריכת הסדר טיעון, אלא במקרים חריגים במיוחד. קיימת מידה רחבה יותר של התערבות בענישה המבוקשת במסגרת עסקת טיעון, כאשר הערכאה השיפוטית סבורה שהענישה המוסכמת אינה סבירה.

12. במקרה זנן, הנתבע הודה בהתנהגות שאינה הולמת, העולה כדי פגיעה על רקע הטרדה מינית. במסגרת השיקולים לחומרה, הבאנו בחשבון שהמתלוננת נמנית על אוכלוסיית עובדים מוחלשת, עובדת נקיון מטעם חברת קבלן ביומה הראשון לעבודה. מנגד, הנתבע הוא עובד אוניברסיטה ותיק, בעל מעמד ויכולת השפעה על המתלוננת, כאשר מתוקף תפקידו, הוא יכול להעביר ביקורת על עבודתה, להתלונן עליה בחברת הקבלן ולהשפיע על עבודתה ופרנסתה. מעשיו של הנתבע נעשו בניגוד לרצונה של המתלוננת, ויש בהם משום ניצול של מעמדו ביחס למתלוננת. ניצול המעמד נמשך גם בנסיון העקיף שנעשה כדי להרתיע את המתלוננת מלהגיש את תלונתה.
13. במסגרת השיקולים לקולא, הבאנו בחשבון את העובדה שהנתבע הודה בעובדות כתב התביעה המתוקן ובכך מנע את הצורך בהטרחת עדים, לרבות ויתור על חקירה נגדית של המתלוננת, והביא לחיסכון בזמן שיפוטי. יתרה מכך, הנתבע לקח אחריות על מעשיו, הסכים לענישה חמורה שכוללת את סיום עבודתו, ונאות גם לפצות את המתלוננת במתן סעד כספי ישיר, שהיה מקובל עליה לאחר מו"מ. זאת, תוך לקיחת אחריות ומניעת הצורך בהליכים נוספים.
14. בנסיבות העניין, מצאתי כי העונש המוסכם שהוצע במסגרת הסדר הטיעון, הכולל פיטורים מידיים, קנס בגובה משכורת אחת, וכן פיצוי בתשלום של 25,000 ₪ למתלוננת, הוא הסדר ראוי. הנתבע קיבל על עצמו ענישה משמעותית, שמבטאת את הפסול במעשיו והשכיל גם לפצות את הנפגעת.

שאלת פרסום שמו של הנתבע בגזר הדין

15. הנתבע ביקש להימנע מפרסום שמו בגזר הדין. בנימוקי בקשתו, פירט הנתבע את העובדה כי הוא בן ■■■■■, עוד טען כי לאחר תקופת עבודה ממושכת של כ- ■■■ שנים באוניברסיטה, יקשה עליו למצוא מקום עבודה חלופי לפרנסתו, קושי זה יתעצם ככל ששמו יפורסם. הנתבע הוסיף וטען ■■■■■
■■■■■
■■■■■
הנתבע ביקש להביא בחשבון את העובדה שהוא טרח לפצות את המתלוננת ולהקל על ההליך המשמעותי במסגרת עסקת הטיעון.
16. התובעת השאירה את שאלת פרסום שמו של הנתבע, לשיקול דעת בית הדין.
17. לבית דין זה נתון שיקול הדעת האם לפרסם את שמו של הנתבע בפסק הדין אם לאו. ערים אנו למדיניות שככלל, מעדיפה את פרסום שם הנתבע.
18. 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.

19. מנגד, הבאנו בחשבון שבמקרה זה, ענישה של פיטורים ותשלום קנס היא ענישה חמורה ומרתיעה כשלעצמה בהתייחס לעבירות בגין הורשע הנתבע. לא מצאנו לנכון גם להקשות עליו במציאת עבודה חדשה, ככל ששמו יפורסם. נתנו משקל משמעותי לנכונות הנתבע לפצות את המתלוננת בפיצוי ישיר, ולהודאתו במסגרת הסדר הטיעון באופן שחסך מהצדדים הליכים וזמן שיפוטי.

20. לפיכך, אני סבור שיש להיענות לבקשת הנתבע ולהימנע מפרסום שמו בגזר הדין.

גב' יוספה בנעים, חברת המותב:

מצטרפת ומסכימה.

מר חיים פרנק, חבר המותב:

מצטרף ומסכים.


סוף דבר

21. הוחלט פה אחד לאמץ את הסדר הטיעון כלשונו, ולהשית על הנתבע את העונשים המוסכמים בהתאם להסדר הטיעון כמפורט בסעיפים 6-7 לעיל. כמו כן, הוחלט כי גזר הדין יפורסם ללא ציון שמו של הנתבע.

גזר הדין ניתן ופורסם ביום 18.7.2024, נימוקי גזר הדין פורסמו ביום 22.7.2024.


גבי יוספה בנעים


עו"ד אייל לוי


מר חיים פרנק

חברי בית הדין למשמעת - סגל מנהלי