סעש (י-ם) 49329-03-14 אלכסנדרה גנדל נ' המוסד לביטוח לאומי - היחידה הארצית לחקירות הונאה בית דין אזורי לעבודה בירושלים סע"ש 49329-03-14 סע"ש 8129-03-14 12 יולי 2016 לפני: השופטת דיתה פרוז'ינין נציגת ציבור (עובדים) גב' נחמה אנג'ל נציג ציבור (מעסיקים) מר סרחיו דקל התובע

1. אלכסנדרה גנדל ת.ז. xxxxxxxxxx

2. לירון אבוטבול דנינו ת.ז. xxxxxxxxx ע"י בא כח: עורך דין שגיב עזרא, הדס כהן ביטון - הנתבעים 1 .המוסד לביטוח לאומי - היחידה הארצית לחקירות הונאה 2 .אילן מורנו סמנכ"ל לוגיסטיקה וחקירות ע"י בא כח עורך דין נעמה בביש גרגורי דנוביץ'

פסק דין

1. התובעות, אשר עבדו בתקופה הרלבנטית לתביעה זו כחוקרות ביחידה הארצית לחקירות הונאה במוסד לביטוח לאומי, טוענות כי סבלו מאפליה מגדרית חמורה בשל היותן נשים. האפליה התבטאה באמירות שונות שהפנו חוקרים ביחידה לתובעות, ובסירובם של החוקרים ביחידה לצאת עמן לחקירות בצוותא. לטענת התובעות המוסד לביטוח לאומי, כמעסיקן, לא עשה את המוטל עליו כדי למנוע ולהפסיק את האפליה המגדרית, ואף הוצאה הנחיה על ידי הנתבע 2 המאפשרת לחוקרים לא לעבוד עם נשים. הנתבעים מכחישים את טענותיהן של התובעות מכל וכל וטוענים כי אין מדובר באפליה מגדרית כלל וכלל, אלא בסכסוכים מקצועיים ובינאישיים שנתגלו ביחידה.

2. ואלה העובדות הרלבנטיות לענייננו, כפי שהן עולות מחומר הראיות שהוצג לפנינו: א. במוסד לביטוח לאומי (להלן - המוסד או הנתבע 1) פעלה בתקופה הרלבנטית לתביעה זו יחידה ארצית לחקירות הונאה שתפקידה לחשוף מעשי מרמה והונאה של מבוטחים. היחידה פעלה באמצעות 4 יחידות משנה, אחת מהן בירושלים, היא היחידה מושא דיוננו זה (להלן היחידה), והתמחתה בצילומי וידאו לרבות בתנאי מעקב סמוי. במסגרת עבודתם נדרשו חוקרי וחוקרות היחידה לבצע מעקבים וחקירות בשטח. בדרך כלל התבצעו החקירות בזוגות. ב. התובעת 1 (להלן גב' גנדל) החלה לעבוד ביחידה ביום 1.1.12, והתובעת 2 (להלן גב' דנינו) - ביום 3.6.12. מלבד התובעות, הועסקו ביחידה 4 חוקרים מר אמיר שהרבני, מר יניב אדרי, מר יניב קהת ומר שלומי פנחס. הממונה על היחידה היה מר אבי מינץ. הנתבע 2 - מר אילן מורנו היה בתקופה הרלבנטית סמנכ"ל לוגיסטיקה במוסד ואחראי על אגף החקירות. ג. שכר החוקרים והחוקרות מורכב משכר יסוד משולב ומתוספות קבועות המשתלמות בגין הסדרים והסכמים קיבוציים שונים, ויחידות כלכלה המשולמות עבור עבודת שטח של 4 שעות ויותר. ד. בתחילת עבודתן צוותו התובעות לעבוד עם החוקר אמיר שהרבני (להלן מר שהרבני) במסגרת חונכות. לאחר מכן צוותה גב' גנדל לעבוד עם החוקר מר אדרי, וגב' דנינו המשיכה לעבוד לאחר תקופת החניכה עם מר שהרבני. ה. ביום 2.8.2012 פנו התובעות למר מינץ, הממונה על

היחידה, וטענו כי חלק מהחוקרים ביחידה אמרו להם כי אינם מוכנים לעבוד עם נשים ואף פנו לממונים בעניין זה. מר מינץ הבהיר לתובעות כי שאלת המגדר אינה קיימת מבחינתו וכי הוא רואה בהן חוקרות לכל דבר ועניין. לאחר מכן, דיווח למר יוסי סרי, סגן מנהל האגף ומנהל היחידה הארצית לחקירות הונאה, על פנייתן זו של התובעות (נספח 2 לתצהירי התובעות). ו. בסמוך לכך יצאה גב' גנדל לשמירת הריון ולאחר מכן לחופשת לידה עד לחודש 4/2013. עם חזרתה מחופשת לידה צוותה שוב לעבודה עם מר אדרי. ז. כחודשיים לאחר חזרתה של גב' גנדל מחופשת הלידה פנה מר אדרי למר מינץ וביקש ממנו לבצע חילופי צוותים ולא לעבוד עם גב' גנדל משום שלאחר חזרתה מחופשת הלידה חלה ירידה בתפקודה המקצועי. מר מינץ אמר למר אדרי כי לא ניתן כרגע לבצע שינוי בצוותים. ח. במהלך ינואר 2014 חזר מר אדרי על בקשתו, ואף גב' גנדל פנתה למר מינץ והתלוננה על קשיים בעבודה עם מר אדרי. לפיכך, ביום 29.1.2014 החליט מר מינץ על שינויים בצוותי העבודה ביחידה מיום 2.2.2014, לפיהם מר קהת ומר אדרי יעבדו יחד, גב' גנדל תעבוד עם מר שהרבני וגב' דנינו עם מר פנחס (נספח 1 לתצהיר מר אדרי). ט. ביום 2.2.2014 פנה מר אדרי לגב' נורית יצחק, מנהלת אגף פניות הציבור במוסד והאחראית למניעת הטרדה מינית (ראו סעיף 1 בנספח 5 לכתב ההגנה), והתלונן על קשיים בעבודה עם גב' גנדל בשל אי נוחות שהוא חש בעבודה עם חוקרת, ועל חשש מתלונה על הטרדה מינית בגלל אופי עבודתם המשותפת. ביום 9.2.2014 דיווחה גב' יצחק בכתב למנכ"ל המוסד, פרופ' שלמה מור יוסף, על פניה זו. במכתבה ציינה כי אפליה על רקע מגדרי היא טענה נגד המעביד ולא נגד עמית לעבודה, כי כל עוד החוקרות אינן נפגעות בתנאי עבודתן או מפוטרות, אין מניעה לסדר את הצוותים באופן שכולם יהיו מרוצים, וכי אין מקום לעורר מהומות נוספות בכיוון המגדרי ויש להנחות את המנהלים לעשות שם סדר. גב' יצחק הציעה כי כאשר יש חוקר או חוקרת המבקשים זאת, ייעשה ניסיון למצוא פתרון שיאפשר להם לעבוד עם בן זוג מאותו מין בשל אופי העבודה (נספח 5 לתצהירי התובעות). י. במקביל פנו מר אדרי ומר פנחס אל מר מוזס, מנהל אגף החקירות, והתלוננו על קשיים בעבודה עם התובעות, ומר אדרי הביע חשש מפני תלונת שווא על הטרדה מינית. מר פנחס הדגיש את הקשיים בעבודת צוות מעורבת בשל היותו אדם מסורתי. יא. ביום 5.2.2014 פנו התובעות למר מוזס וטענו כי חלק מהחוקרים ביחידה מנסים בתקופה האחרונה לגרום להוצאתן מן היחידה. יב. ביום 6.2.2014 פנו התובעות למר חושן וסיפרו לו כי חלק מהחוקרים, בעיקר מר אדרי ומר פנחס, מסרבים לעבוד עם נשים והחליטו לגרום להן לעזוב את העבודה, כי הם מתעמרים בהן, מדברים אליהן בגסות, מתעלמים מהן ומכבידים על ביצוע העבודה. מר חושן קיים שיחת בירור עם מר אדרי ועם מר פנחס והגיע למסקנה כי אין מדובר בעניין משמעתי, וכי יש לפתור את הבעיה במישור הניהולי מקצועי. מר חושן דיווח על מסקנותיו אלה למר מר מורנו, הממונה על אגף החקירות במוסד באותה עת ביום 7.3.2014 (נספח 5 לכתב ההגנה). יג. במקביל פנו התובעות לגב' בלהה כץ, האחראית על מעמד האישה במוסד. הצדדים חלוקים באשר לתגובתה של הגב' כץ לפניית התובעות. יד. ביום 9.2.2014 קיים מר מוזס ישיבה עם כל החוקרים והחוקרות ביחידה. בסיכום הפגישה שנשלח למר מינץ ציין מר מוזס כי החוקרות חשות תחושות של עלבון ויחס לא הגון כלפיהן מצד החוקרים, והוסיף: "4) הובהר חד משמעי כי אין מקום ולא נסבול יחס אישי פוגעני מצד

חוקר/ת כלפי חברו/חברתו לעבודה מעבודה משותפת של גברים ונשים. 5) בנושא תחושות של אי נוחות שהועלו בשיחות כבר למעלה משנה, ולאחרונה שוב, הבהרתי את דעתי המקצועית כי העבודה המשותפת חשובה ונכונה מקצועית. כך נוהגים ברשויות אכיפה דומות. 6) יחד עם זאת מאחר והנושא עלה, נכון עשה מנהל השלוחה שעה שביצע רוטציה וקבע שהוא בשלב זה למספר חודשים ואז ייבחן הנושא שנית" (כך במקור, ד.פ. נספח 8 לתצהירי התובעות). טו. לאחר מכן פנו מר פנחס, מר אדרי ומר קהת למר מורנו וביקשו לא לעבוד בצוותים מעורבים. מר חושן ומר מוזס פנו למר מורנו ועדכנו אותו כי קיימת בעיה פנימית בין אישית ביחידה. טז. ימים אחדים לאחר מכן, ביום 24.2.14 הוציא מר מורנו, סמנכ"ל חקירות ולוגיסטיקה במוסד לביטוח לאומי, הנחיה בזו הלשון: "קיימתי שיחה עם הממונה על המשמעת, והודעתי לו על הסכמתי לאפשר לעובדים/ות שלא לעבוד בזוגות מעורבים כאשר זה בניגוד לאמונתם בין אם מטעמי מצפון ו/או הלכה, כפי שנהוג לעבוד בחוליות העיקוב ביאח"ה ירושלים- שפלה" (נספח 11 לתצהירי התובעות). בעקבות הנחיה זו פנה מר מינץ לחוקרים באמצעות הדואר האלקטרוני וביקש לדעת מי מהם מתנגד לעבוד בצוותים מעורבים. מר אדרי ומר פנחס השיבו כי הם מעדיפים שלא לעבוד בצוותים מעורבים (ת/34). יז. ביום 4.3.14 הגישו המבקשות בקשה למתן צו מניעה זמני המורה על מניעת יישומה של ההנחיה הפסולה בשל היותה בלתי חוקית בעליל. לטענתן ההנחיה פוגעת בזכויותיהן, ואינה מאפשרת להן לבצע את תפקידן הלכה למעשה. במקביל פנו התובעות לתקשורת וכתבה על המתרחש ביחידה התפרסמה בחדשות ערוץ

2. יח. בעקבות פנייתן של התובעות לבית הדין כינס מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, פרופ' שלמה מור יוסף, דיון בפני פורום ההנהלה הבכיר, והורה להקים צוות פנימי לבחינת נהלי העבודה ביחידה והשוואתם לסדרי עבודה ביחידות דומות בגופים אחרים (נספח 7 לכתב ההגנה). עד לקבלת המלצות הצוות הוקפאה הנחייתו של מר מורנו ומנכ"ל המוסד הורה למר למוזס להעביר לחוקרים מסר ברור וחד משמעי כנגד יחס אישי פוגעני וכן את מדיניות המוסד בעניין שוויון מגדרי. יט. ביום 11.3.2014 כינס מר מוזס את חוקרי היחידה והודיע להם כי הנחייתו של מר מורנו מוקפאת. ביום 12.3.2014 חזרו החוקרים לעבוד בהתאם לשיבוץ שערך מר מינץ מיום 2.2.2014. כ. ביום 31.3.2014 הגיש צוות הבדיקה את מסקנותיו ואת נהלי העבודה המומלצים, ומנכ"ל המוסד הורה לפעול על פי נהלים אלה שעיקרם: - הרכב צוותי החקירה לא יהיה קבוע אלא ייקבע על ידי מנהל היחידה בהתאם לאופי המשימה. אפשרי כי הצוותים יהיו קבועים ואורך הזמן ייקבע על ידי המנהל בהתאם לנסיבות החקירה. - כאשר מתעורר קושי לצוות חוקר או חוקרת, יש להעביר את ההחלטה בעניינם אל המנהל הבכיר ובמקרה הצורך גם למנהל האגף. - מדובר בבעיות הנוגעות ליחסים הבינאישיים ביחידה ולדינמיקה בין החוקרים ומומלץ להסתייע בייעוץ ארגוני. כא. בעקבות זאת בוטלו הצוותים הקבועים ומר מינץ החל לצוות את החוקרים והחוקרות ביחידה בהתאם למשימות השונות. כמו כן התבקשה גב' יפעת ונונו-לופו, שהינה יועצת ארגונית, לערוך אבחון ביחס לאופן התנהלות אגף החקירות במוסד, בהיבט הפיתוח הארגוני ובתוך כך לספק שירותי ייעוץ ארגוני בנוגע לשלוחת ירושלים והשפלה (היחידה) על רקע הטענות ההדדיות שהועלו על ידי צוות החוקרים והחוקרות ביחידה האחד כלפי

השני (סעיף 7 לתצהירה של גב' ונונו-לופו). כב. בדיון שהתקיים ביום 8.4.2014 בבקשה למתן סעד הזמני נקבע כי נוכח הקפאת הנחייתו של מר מורנו ואימוץ מסקנות צוות הבדיקה, אין מקום בשלב זה לדון בטענות התובעות אלא לאפשר למוסד להמשיך ולפעול בהתאם להמלצות צוות הבדיקה במשך 45 ימים ולאחר מכן יתקיים דיון ויתברר האם קוימו ההמלצות במלואן. ביום 9.6.2014 התקיים דיון נוסף בבקשת התובעות לבחון את השאלה האם נקט המוסד באמצעים שונים להעסקתן באופן שוויוני. בדיון טענו התובעות כי על אף הצעדים שנקט המוסד, הלכה למעשה עדיין קיימת הפליה ביחידה, והחוקרים עושים כל אשר לאל ידם להתנכל להם ולהתחמק מעבודה משותפת עמן. כג. ביום 14.7.2014 התפטרה גב' דנינו מעבודתה במוסד, ולאחר מכן הודיעו התובעות כי הבקשה לסעד זמני התייתרה, אולם הן עומדות על פסיקת הוצאות בגין ניהולו של ההליך, משום שההוראה המפלה הוקפאה רק בעקבות פנייתן לבית הדין, מה גם שהפלייתן נמשכה גם לאחר מכן. הנתבעים התנגדו לפסיקת ההוצאות במבוקש. טענותיהן של התובעות התקבלו ונפסק לטובתן סך של 4,000 ₪. כמו כן התקבלה בקשת התובעות לתיקון כתב התביעה ונקבע מועד לדיון מוקדם (החלטות מיום 18.11.2014). כד. בסופו של דבר פורקה היחידה. כה. לבקשת התובעות צורפה נציבות שוויון הזדמנויות להליך כ"ידידת בית הדין".

3. טענות התובעות טוענות כי מיומן הראשון ביחידה הופלו בשל היותן נשים, שלושה חוקרים ביחידה סירבו לעבוד עמן, ולאורך תקופת עבודתן הן סבלו מהתנכלויות חוזרות ונשנות במעשים ובמילים, אשר נועדו לגרום לסילוקן מן היחידה. מעשי ההפליה מצד החוקרים פגעו בעבודתן ובזכויותיהן, ומנעו מהן לבצע את עבודתן. התנהלותם זו של החוקרים הייתה ידועה היטב לנתבעים, שכן החוקרים פנו לממונים עליהם, ואף על פי כן לא פעלו הנתבעים למיגור התופעה ולהגנה על התובעות. הנתבעים אף נתנו לגיטימציה למעשי ההפליה, הנציחו אותה ולא נקטו בצעדים למניעתה. יתר על כן, ההחלטות שקיבלו הנתבעים בעניינן של התובעות הינן שרירותיות, מפלות ופסולות. לפיכך יש לפסוק לטובת התובעות פיצוי בגין ההתעמרות וההפליה. מר מורנו חרג מסמכותו, הפלה את התובעות ביודעין וחיזק את מעשי ההפליה מתוך כוונה לגרום נזק לתובעות או מתוך שוויון נפש לאפשרות הפגיעה בהן, ויש להטיל עליו אחריות אישית למעשיו. כמו כן זכאית גב' דנינו לתשלום פיצויי פיטורים שכן התפטרה מעבודתה מחמת אפליה אסורה ובהתאם להוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

4. טענות הנתבעים הנתבעים טוענים מנגד כי הוכח שהתובעות הציגו בתביעתן תמונה מעוותת, המנותקת כליל מן העובדות, כי החוקרים לא טענו שאינם מוכנים לעבוד עם נשים, וכי התובעות תיארו את האירועים שאירעו ביחידה באופן מוגזם וקיצוני, וחלקן התבססו על עדות שמועה. הנתבעים מכחישים את עצם קיומה של אפליה וטוענים כי לא מדובר באפליה אלא במערכת יחסים מקצועית בין אישית בעייתית אשר נדרש לה פתרון ארגוני מתחום משאבי אנוש כפי שאכן נעשה בפועל, כי הוכח שהתובעות לא הופלו על ידי הנתבעים, והמשבר שנוצר ביחידה לא הביא לפגיעה בתנאי עבודתן או בשכרן. כמו כן במהלך תקופת העסקתן של התובעות לא ננקטה כל פעולה מצד

המוסד או מי מטעמו על מנת להפלות נשים בכלל ואת התובעות בפרט. נהפוך הוא המוסד נוקט בשוויון תעסוקתי, ואף פועל לקידום שוויון מגדרי. ביחס לגב' דנינו נטען כי התפטרה מעבודתה בשל העתקת מקום מגוריה לעיר אשדוד ולא הייתה כל הרעה בתנאי עבודתה, וכי גם ייקבע כי התפטרה בדין מפוטרת, היא זכאית להשלמת פיצויי פיטורים בלבד.

5. עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן הנציבות) טוענת כי חומר הראיות שהוצג לפני בית הדין בתביעה זו מגלה כי ביחידה היתה אפליה מגדרית בתנאי ההעסקה של התובעות מלכתחילה, כי כניסתן ליחידה עוררה התנגדות בקרב רוב החוקרים, והדבר מנע את שילובן הראוי. הפתרון שבחרו הנתבעים הגביל את התובעות רק בשל מגדרן, ובאשר מגדר אינו רלבנטי כלל לאופי התפקיד ולמהותו, ואינה מתחייבת מאופי התפקיד. אין זה סביר או חוקי לקבל את בקשתו של אדם לא לעבוד עם אשה בשל היותה אשה, ועצם ההחלטה של הנתבעים לבחור בהפרדה מגדרית על מנת לפתור סירוב של עובדים גברים לעבוד עם נשים אינה מידתית, סבירה או חוקית, על אחת כמה וכמה כאשר מדובר במעסיק ציבורי. מוסיפה הנציבות כי בשל הפגיעה בתובעות יש לפסוק לתובעות פיצוים מוגדלים בגין נזק שאינו ממוני, המשקף את הפגיעה בזכויותיהן.

6. מהלך דיוננו יהיה כדלקמן: תחילה נבחן את השאלה האם השתלשלות העניינים כפי שפורטה לעיל מצביעה על אפליה מגדרית של התובעות בשל היותן נשים, כפי שהן טוענות, או שמא, כפי שטוענים הנתבעים אין מדובר אלא במערכת יחסים מקצועית בין אישית בעייתית אשר נדרש לה פתרון ארגוני מתחום משאבי אנוש. אם נגיע למסקנה כי אכן היתה אפליה מגדרית במוסד, נבחן את השאלה כיצד פעל המוסד במעסיק כדי למנוע או להפסיק את האפליה, ולבסוף נברר עם זכאיות התובעות לפיצוי, האם יש לחייב גם את מר מורנו באופן אישי בפיצוי, והאם התפטרה גב' דנינו בדין מפוטרת.

7. אפליה מגדרית סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח- 1988 (להלן - חוק השוויון), אוסר על מעביד להפלות בין עובדיו, או בין דורשי עבודה, מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או משך שירות המילואים שלהם. על משקלו ומעמדו של עקרון השוויון אין עוד צורך להכביר מלים. עקרון זה הינו מאבני היסוד של שיטתנו המשפטית, והוכר כ"זכות יסוד של האדם באשר הוא אדם" (בג"צ 637/89 חוקה למדינת ישראל נ' שר האוצר, פ"ד מו(1) 191, סעיף 12 לפסק הדין). עקרון השוויון הוא גם אחד מעקרונות היסוד של הנורמות המשפטיות המחייבות ביחסי עבודה בישראל, והוא מערכי היסוד של יחסי העבודה (דבר עברה לג/ 25-2 ועד אנשי צוות דיילי אויר ואח' - חזין ואח', פסקי דין של בתי הדין לעבודה ד 365; דבר עברה נו/3-196 מועצת העובדים של מפעלי ים המלח - שרעבי, פסקי דין של בתי הדין לעבודה ל 302). בע"ע 16117-07-10 חסון רביקוביץ 3M ישראל בע"מ (ניתן ביום 19.12.2013) פסק בית הדין הארצי כי לשם קביעת קיומה של הפליה, אין צורך בכוונה אלא יש לבחון את התוצאה הסופית כפי שהיא מצטיירת בפועל: "איסור האפליה לפי חוק השוויון אינו חל רק על כוונה מפורשת של המעביד, אלא גם על מעשים שתוצאתם האובייקטיבית גורמת לאפליה. וכך נקבע

בעניין זה בבג"צ נעמי נבו מפי השופט בך:'. מבחן לבדיקת קיומה או אי-קיומה של הפליה הוא אובייקטיבי ולא סובייקטיבי. המניע ליצירת שוני בין גברים לנשים אינו המכריע בנדון, ולצורך קביעת קיומה של הפליה יש לבחון את התוצאה הסופית, כפי שהיא מצטיירת במציאות החברתית" (ההדגשה במקור ד.פ.). בנוסף נפסק כי: "יש מקום להתחשב גם בהיבט הסובייקטיבי של ההתנהגות המפלה ולאופן בו היא נתפסת בתודעתו של קורבן האפליה: 'משמע - להשפעת התנהגותו של המעביד על תחושות ההשפלה, העלבון והפגיעה כפי שאלה נחוות על ידי בן הקבוצה המוגנת וככל שהמעביד יכול לצפות על רקע הנסיבות ובאופן סביר כי העובד או המועמד לעבודה ייחס התנהגות זו להשתייכות לקבוצה המוגנת ויחווה בעטיה השפלה ופגיעה בדימוי העצמי" (תעא (ת"א) 7757-09 דינה פישר נ' מרכז להכשרה מקומית תיכונית ותורנית ממיסודה של הסתדרות הנוער הדתי העובד בישראל, ניתן ביום 27.1.2013). ועוד נפסק ביחס לתחושותיו של מי שחוו אפליה כי: "אכן, אין לך גורם הרסני יותר לחברה מאשר תחושת בניה ובנותיה, כי נוהגים בהם איפה ואיפה. תחושת חוסר השוויון היא מהקשה שבתחושות. היא פוגעת בכוחות המאחדים את החברה. היא פוגעת בזהותו העצמית של האדם" (בג"צ 953/87 פורז נ' ראש עיריית תל-אביב-יפו, פ"ד מב(2) 309, 332 (1987)). ובאשר לאפליית נשים נפסק כי: "סגירת הדרך בפני אשה באשר היא אישה פוגעת בכבודה כאדם עובד" (דבר עברה לג/25-2 הנ"ל).

8. אפליה או מערכת יחסים שעלתה על שרטון כאמור טוענים הנתבעים כי אין מדובר כלל באפליה, וכי חילוקי הדעות בין התובעות לחוקרים היו על רקע מקצועי בינאישי ולא על רקע מגדרי. מדובר בסכסוכים מתמשכים ביחידה, כאשר כל אחד מן החוקרים מלין על התנהגותו של האחר, ובעייתיות זו מחייבת פתרון ברמת משאבי אנוש ולא פתרון משפטי. נאמר כבר בראשית דברינו כי חומר הראיות שהוצג לפנינו ובכלל זה עדויותיהם של עדי הנתבעים והמסמכים שהגישו אינם תומכים בטענותיהם אלה של הנתבעים. חומר הראיות מצביע על כך שמדובר באפליה מגדרית של התובעות בשל היותן נשים. כבר בראשית תקופת עבודתן ביחידה נתקלו התובעות בסממני ההפליה בשל היותן נשים. גב' דנינו העידה בתצהירה כי ביום הראשון לעבודתה אמר לה מר אדרי: "אני מבין שמר מינץ החליט לפתוח פה חיל נשים" (סעיף 20 לתצהירה). ובפגישתן של התובעות עם מר חושן ציינה גם גב' גנדל כי בתחילת עבודתה ביחידה אמר לה יניב קהת "בפנים, אנחנו לא רוצים, אנחנו מעדיפים לא לעבוד עם נשים ואנחנו הלכנו לאבי, דיברנו עם אבי" (עמ' 6 לפרוטוקול השיחה עם מר חושן, נספח 9 לתצהיר התובעות). על דברים אלה חזרה גב' גנדל בעדותה (עמ' 13 ש' 25-23). במכתבו של מר חושן מיום 7.3.2014 צויין כי החוקרים התלוננו על העבודה המשותפת עם התובעות עוד באוגוסט 2012: "יניב ציין כי נושא העבודה בצוות עם החוקרות עלה עוד באוגוסט 2012, הם פנו לסמנכ"ל למר מר מורנו." (סעיף 8 לנספח 5 לכתב ההגנה, ההדגשה הוספה ד.פ). גם הממונה על היחידה מר מינץ אמר בעדותו כי: "לא זוכר תאריך היה משהו בשנת 2012 שהבנות נכנסו אלי למשרד והן אמרו שחלק מהחוקרים אמרו להן שיש להם בעיה לעבוד עם נשים וזה לא מתאים, אמרתי להן שזה לא מקובל מבחינתי ולא יהיה שום אין בעיני שום הבדל בין חוקר לחוקרת למעט דברים שקשורים לכוח פיזי" (ע' 62 ש' 21-18,

ההדגשה הוספה ד.פ.). יתר על כן, פנייתו בכתב של מר מינץ ליוסי סרי מיום 2.8.2012 תומכת באופן חד משמעי בגרסת התובעות. כך נאמר במכתב זה: "היום פנו אלי גב' גנדל וליאו. גב' גנדל סיפרה לי כי לפני כמה ימים סיפר לה יניב קהת כי הם (2*יניב) פנו אליי ואמרו לי שיש להם בעיה לעבוד עם נשים בשל היותן נשים. אמרתי לשתי הבנות כי שאלת המגדר אינה קיימת כלל. וכי אני רואה בהן חוקרות ככל החוקרים ללא הבדל כזה או אחר (ודעתי מקובלת גם עליך). ומי שרואה בזה בעיה היא בולה שלו. הוספתי ואמרתי כי עובדת היותן נשים מהווה יתרון גדול שיחידה כמו שלנו יכולה רק להתברך בו בוודאי על רקע היכולות היוצאות מן הכלל שגב' גנדל הציגה עד היום. וכי אני מאמין שליאו (גב' דנינו ד.פ.) תגיע אף היא ליכולת הרצויה (היא בהחלט הולכת בכיוון" (נספח 2 לתצהירי התובעות, ההדגשה במקור ד.פ.). גם בעדויות עדי הנתבעים נמצא תימוכין לטענת התובעות כי כבר בראשית תקופת עבודתן ביחידה נתקלו בחוסר הרצון של עמיתיהם ליחידה לעבוד עימן בשל היותן נשים. מר מוזס, מנהל האגף לחקירות פנים, שהעיד מטעם המוסד במסגרת הבקשה לסעד הזמני אמר בעדותו כי: "בתחילת חודש פברואר בשנת 2014, התייצב אצלי בחדר חוקר בשם מר אדרי ושטח בפניי טענה והטענה הייתה שהוא מבקש, ביקש ממנהלו הישיר מר מינץ להעלות נושא שהוא לא מעוניין לעבוד עם גב' גנדל באופן קבוע, לא מקרה אחד או שניים, אלא באופן קבוע מטעמים שהוא העלה גם פעם קודמת באזור חודש 8/2012". (עמ' 21 ש' 16-11, ההדגשה הוספה, ד.פ, וראו גם דבריו על שיחתו עם מר מורנו ע' 24 ש' 15-14). לפיכך יש לדחות את טענת הנתבעים כי גרסתן של התובעות כי נתקלו באמירות מפלות עם תחילת עבודתן לא הוכחה, וכי לא היתה כל הפליה ביחידה (סעיפים 185-176 לסיכומי הנתבעים).

9. הנה כי כן, כבר בתחילת דרכן נתקלו התובעות בגילויי הפליה מצד החוקרים ביחידה בשל היותן נשים. הסתייגותם של החוקרים כבר בשנת 2012 מצירופן של התובעת ליחידה, ובקשתם שלא לעבוד עמן מלמדת כי אין מדובר במערכת יחסים מקצועית שעלתה שרטון אלא בהפליה מגדרית ברורה. גב' דנינו רק החלה את עבודתה ביחידה, גב' גנדל סיימה את תקופת החפיפה עם מר שהרבני וצוותה למר אדרי, וקיבלה שבחים על עבודתה מכל עבר (ע' 79 ש' 28-25). מכאן שלא ניתן לטעון כי במועד זה הסתייגות החוקרים מצירוף התובעות לשלוחה ומהעבודה המשותפת נובעת ממערכת יחסים מקצועית ו/או בין אישית בעייתית.

10. נראה כי תגובתו הנחרצת של מר מינץ הרגיעה את הרוחות לזמן מה, אם כי יש לציין שלמרות הדיווח למר סרי, לא נעשה דבר מטעם המוסד כדי לטפל בבעיה כבר בראשיתה (ע' 63 ש' 19-18). ואולם בשנת 2014 שוב העלו חוקרים ביחידה את דרישתם לא לעבוד עם נשים. ביום 29.1.2014, לאחר שמר מינץ החליט על שינויים בצוותי העבודה ביחידה מיום 2.2.2014, לפיהם יניב קהת ומר אדרי יעבדו יחד, גב' גנדל צוותה לאמיר וגב' דנינו למר פנחס. פנה אליו מר פנחס. כך העיד מר מינץ בעניין זה: "ברגע שאני הוצאתי השיבוץ וכתבתי שמר פנחס עובד עם גב' דנינו, באותו היום כמה שעות אחר כך פגשתי את מר פנחס במשרד ואמר לי מה זה השיבוץ הזה אמרתי לו שיבוץ חדש, אמר לי אבל אתה יודע שאנחנו לא עובדים עם נשים." (עמ' 66 ש' 26-24, ההדגשה הוספה ד.פ) הפעם לא פנו

החוקרים למר מינץ, פרט לאמור לעיל, שכן עמדתו בנושא כבר היתה ידועה (ע' 66 ש' 28-22, ע' 69 ש' 19-18)), ובתחילת חודש פברואר 2014 פנו למנהל האגף לחקירות פנים, מר מוזס. לדבריו: "לאחר יום יומיים נכנס אלי חוקר בשם מר פנחס ואמר לי שהוא חוקר שחובש כיפה באופן קבוע ואמר לי שהוא לא יכול מבחינה הלכתית זה לא נוח לו לעבוד עם אישה. שניהם אמרו לי שבכוונתם ללכת לגורמים מעלי והם אמרו את זה למר מינץ והוא ביקש שיבואו דרכי". החוקרים אכן לא הסתפקו בפניה למנהל האגף ופנו אף ממונה על אגף החקירות מר מורנו עמ' 96 לפרוטוקול ש' 12-1).

11. הנתבעים טוענים כי מר פנחס ראה בשיבוצו עם גב' דנינו התנכלות מצידו של מר מינץ נוכח הסכסוך המתמשך ביניהם, ולכן העלה טענות שונות שמטרתן להביא לשינוי השיבוץ. ואולם יש לזכור כי השיבוץ החדש נעשה בשל פנייתו של מר אדרי ואין מדובר בגחמה של מר מינץ, מה גם שדבריו המפורשים של מר פנחס כי "אנחנו לא עובדים עם נשים" (סעיף 10 לעיל) מדברים בעד עצמם. בתצהירה הצהירה גב' דנינו כי כאשר יצאה עמו לשטח צעק עליה כי: "אני יכול ללמד אותך לעבוד ומה שאני כבר שכחתי את עוד לא למדת. תעשי מה שאומרים לך ותהיי בשקט" (סעיף 41 לתצהיר גב' דנינו). הנתבעים בחרו שלא להעיד את מר פנחס, כדי לבסס את טענתם כי דבריו לא היו אלא מסווה לסכסוך מקצועי או אישי בינו לבין מר מינץ. עובדה זו פועלת לחובתם. כמו כן דבריה של גב' דנינו לא נסתרו. לא זו אף זו. עוסקים אנו בתביעה שעניינה אפליה. על כן משהציגו התובעות ראשית ראיה לקיומה של אפליה, והאמור לעיל עונה על דרישה זו, עובר הנטל אל כתפי הנתבעים להביא ראיות אשר יוכיחו אחרת (ע"ע 30585-09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ אורית בוסי) . באי הבאתו של מר פנחס לעדות כשלו הנתבעים בהרמת הנטל המוטל עליהם בעניין זה באשר להוכחת טענתם כי אין מדובר אלא בחילוקי דעות מקצועיים ואישיים ותו לא. כפי שיפורט להלן לא עלה בידי הנתבעים להרים את הנטל המוטל עליהם, ולהוכיח כי לא היתה אפליה כלפי התובעות גם בנושאים אחרים שנדונו.

12. לא רק מר פנחס אלא גם מר אדרי סירב לעבוד עם התובעות. לדבריו סירב לעבוד עם גב' גנדל מטעמים מקצועיים ובהמשך נוצרה בעיה מהותית עם גב' דנינו ולכן היה זה בלתי אפשרי עבורו לעבוד עמה. עם זאת הוא מוכן לעבוד עם נשים. גרסה זו אנו מתקשים לקבל. ראשית מר אדרי התלונן על העבודה המשותפת עם גב' גנדל ועם חוקרות בכלל, עוד באוגוסט 2012 (ראו מכתבו של מר מינץ בסעיף 8 לעיל), בטרם יצאה גב' גנדל לחופשת לידה. שנית, טענתו כי חלה ירידה בתפקודה המקצועי של גב' גנדל לאחר חזרתה מחופשת הלידה לא זכתה לביסוס ראייתי כלשהו. מר מינץ, האחראי על היחידה, הבהיר בעדותו כי: "שתיהן (גב' גנדל וגב' דנינו) חוקרות טובות מאד עם רצון וגם יכולת. לויאליות מאד גבוהה לעבודה. עובדות טובות" (ע' 63 ש' 23). והוסיף כי נעתר לבקשתו של מר אדרי לשנות את הציוות כי: "ראיתי שזה מאד בוער לו, לא רציתי להכריח אותו וזה פוגע בו ובה ובעבודה" (ע' 64 ש' 13-12). בנוסף לכך בפנייתו של מר אדרי לגורמים שונים במוסד ואף לגב' נורית יצחק ביקש למצוא פתרון קבוע שלא לעבוד עם חוקרת אלא רק עם חוקר (מכתבה של הגב' יצחק, נספח 5 לתצהיר התובעות). זאת, עוד לפני שהחל לעבוד עם גב' דנינו. על כן לא ניתן לקבל את גרסתו כי לא

היה מוכן לעבוד עם גב' דנינו בשל בעיה מהותית שלא הובהרה כלל. יתר על כן, מר מוזס אישר כי מר אדרי ומר פנחס "ביקשו שאם זה מתאפשר להימנע מלעבוד עם נשים בתנאים מסוימים" וכך אמר מר מוזס בעניין זה: "בתחילת חודש פברואר בשנת 2014, התייצב אצלי בחדר חוקר בשם מר אדרי ושטח בפניי טענה והטענה הייתה שהוא מבקש, ביקש ממנהלו הישיר מר מינץ להעלות נושא שהוא לא מעוניין לעבוד עם גב' גנדל באופן קבוע, לא מקרה אחד או שניים, אלא באופן קבוע מטעמים שהוא גם העלה גם פעם קודמת באזור חודש 8/2012 והטענה הייתה שיש לו קשיים מסוימים כשהוא מגיע הביתה והוא מדבר עם אשתו על יום העבודה, והיא לא כל כך מוצא חן בעיניה שהוא עבד יום שלם עם אישה, יחד באותו אוטו" (ע' 21 ש' 17-11, ההדגשות הוספו ד.פ). ובהמשך הוסיף: "לבקש לא לעבוד עם נשים, זה לא נראה לי הדרת נשים. כשבא חוקר ואומר לי תקשיב יש לי יחסים טובים מאוד עם אשתי ומאוד לא מוצא חן בעיניי שאני מספר על יום עבודה שהיא שומעת שישבתי 4,5,6 שעות מושב ליד מושב ולי יש מצוקה בעניין הזה. אז אני לא רואה בזה הדרת נשים, אלא מצוקה של אדם בהתמודדות שלו עם אשתו" (ע' 23 ש' 25-21). אין מדובר, אם כן, בירידה בתפקודה המקצועי של גב' גנדל, אלא בסירוב לעבוד עם אשה בשל היותה אשה.

13. לכך יש להוסיף כי גרסתו של מר אדרי לא היתה עקבית. תחילה הכחיש כי אמר למר מוזס ולמר מורנו כי איננו רוצה לעבוד עם נשים בין היתר כי אשתו מתנגדת לעבודת צוות משותפת. אך משעומת עם דבריו של מר מוזס התחמק ממתן תשובה חד משמעית: "ש. זה נכון מה שהוא אמר או שלא? קודם כל תגיד לי ואחר כך תמשיך? ת. אני לא זוכר אם זה נכון, מה שאני זוכר שבשיחה הזאת עם מר מוזס אני ביקשתי שיצא פרוטוקול מסודר כי אני ידעתי שיש לזה היבטים מאוד משמעותיים לשיחה הזאת, מה שלא נמצא. הוא אמר שהוא רושם וזה לא נרשם ובשיחה הזאת אני שטחתי בפני מר מוזס את כל הבעיות המקצועיות שיש לי עם גב' גנדל. אני סיפרתי לו שאני משתף את אשתי בבעיות האלה, כן, אני משתף את אשתי מה שאני מניח שזה מקובל, אז אני שיתפתי אותה והוא הסיק מזה שאני אמרתי לאשתי שאני לא מעוניין, זה ממש לא נכון. אני שיתפתי את אשתי במה שקורה לי בעבודה" (ע' 173 ש' 17-10). מכל מקום הן מר מוזס והן מר מורנו אישרו שניהם כי מר אדרי אמר להם שעבודה בצוותים מעורבים אינה נראית לאשתו (ע' 11 ש' 16-11 וע' 97 ש' 11-8 בהתאמה). גם מר קהת אמר כי לא היה לו נוח לעבוד עם נשים (עמ' 98 ש' 20-17).

14. לסיכום דברינו עד כה הוכח כי התובעות נתקלו ביחס מפלה ובסירוב לעבוד עמן בשל היותן נשים מצד רוב החוקרים ביחידה. היתה אמנם הפוגה מסויימת בגילויי האפליה, היא שבה והתחדשה בראשית שנת 2014, כפי שפורט לעיל. הוכח גם כי הסירוב לעבוד עם התובעות לא נבע מטעמים מקצועיים כלשהם, אלא מטעמים מגדריים בלבד. יש לדחות את טענת המוסד, כי החוקרים לא סירבו לעבוד עם התובעות באופן גורף, אלא ביקשו להתחשב בהם כאשר הדבר אפשרי. החוקרים פנו לדרגים הבכירים ביותר במוסד כדי לממש את דרישותיהם, מכאן שאין מדובר בהתחשבות גרידא. יתר על כן, גם סירוב חלקי לעבוד עם נשים הינו בגדר הפליה מגדרית, כאשר מה שעומד בבסיס אותו סירוב חלקי הינו פסילת עבודה משותפת עם עובדת שכל חטאה הוא שהינה אשה.

15. התנהלותו של המוסד לאור מסקנתנו המפורטת לעיל, נשאלת השאלה כיצד פעל הנתבע המוסד לביטוח לאומי הוא הנתבע 1, לנוכח גילויי ההפליה המגדרית שנתגלו בחצריו. כאשר מתגלות תופעות של אפליה במקום העבודה על המעביד לפעול תחילה לבירור העובדות תוך מתן הזדמנות לשני הצדדים להשמיע את גרסתם, ולאחר מכן אם אמנם מתברר כי היתה אפליה - לפעול ליצירת סביבת עבודה שוויונית ונקיה מאפליה. נבחן איפוא, על סמך על חומר הראיות שהוצג לפנינו, אם אמנם פעל המוסד כנדרש וכמצופה, במיוחד בשים לב לכך שמדובר בגוף ציבורי.

16. ראשית נציין כי לא נעשה ניסיון כן ואמיתי על ידי מי העובדים הבכירים שהחוקרים פנו אליהם לברר מהי תגובתן של החוקרות לבקשות החוקרים. מר מוזס לא מצא לנכון לפנות אל התובעות לאחר שיחתו עם החוקרים, והוא שוחח עמן רק לאחר שהן עצמן פנו אליו, ובשיחה ניסה לשכנען כי מדובר בסכסוך על רקע מקצועי, אף כי דברי החוקרים בעניין אי רצונם לעבוד עם נשים היו חד משמעיים, האחד אמר שלא נוח לו לעבוד עם נשים והשני אמר שאשתו אינה מרוצה מזה שהוא נמצא יום שלם עם אשה (ע' 22 ש' 8-1, ראו סעיפים 13-12 לעיל). מר מוזס גם אינו סבור כי מדובר כלל באפליה (ע' 23 ש' 22), זאת אף כי התרשם כי החוקרות חשות תחושות של עלבון ויחס לא הוגן כלפיהן (ראו מכתבו מיום 13.2.2014, נספח 8 לתצהירי התובעות, סעיף 3). גם לאחר שנאמרו דברים ברורים וחד משמעיים מצד החוקרים לא ננקטה פעולה כלשהי להפסיק את האפליה המגדרית. ביום 9.2.2014 נפגשו החוקרים וחוקרות ביחידה לשיחה עם מר מוזס. במהלכה אמר מר אדרי בהתייחסו לתובעות כי "שמו להם מטען חבלה באוטו". אמירה זו לא הוכחשה. מר מוזס ביקש ממר אדרי "לקחת את דבריו בחזרה" הא ותו לא (ע' 5 לתמלול, ע' 23 ש' 10-1), והוסיף כי "נודע לי מהחומר שראיתי לאחר הגשת התביעה" (שם, ש' 8) שמר אדרי התנצל כנראה לפני גב' דנינו. ואולם לא הובא לידיעתנו כי המוסד או מי מטעמו גינה אמירה חמורה זו, שנאמרה בפני כל חוקרי היחידה. בשום שלב לא מצא המוסד לנכון להבהיר לחוקרים כי החוקרות הינן עובדות שוות ערך ושוות מעמד ביחידה, פרט לדבריו של מר מינץ, אשר לא זכו לגיבוי על ידי הממונים עליו. מר אדרי אמנם אמר בעדותו כי נקרא לבירור משמעתי אולם לדבריו: "אבל בסופו של ההליך מה שאני יודע לא נמצא שום משהו משמעתי כלפי" (ע' 177 ש' 11-2). ואמנם החוקרים נותרו בעמדתם ופנו לאחר מכן למר מורנו, לממונה על מעמד האישה ולוועד העובדים. גם מר מורנו לא חשב שמדובר באפליה (עמ' 95 ש' 13) ואף לא התייחס ברצינות הראויה למתרחש ביחידה, ופחות משבועיים לאחר הישיבה הוצאה הנחיה שבה נעתר לבקשת החוקרים לא לעבוד עם נשים מבלי לשמוע את עמדת התובעות בעניין. לאחר שהוצאה ההנחיה פנה מר מינץ לחוקרים באמצעות הדואר האלקטרוני וביקש לדעת מי מהחוקרים מתנגד לעבוד בצוותים מעורבים. מר אדרי ומר פנחס השיבו כי הם מעדיפים שלא לעבוד בצוותים מעורבים.

17. הנתבעים טוענים כי יישום ההנחיה היה לא נכון מבחינה ניהולית, אך בוודאי שאין בו כדי להוות הפליה פסולה (סעיף 207 לסיכומיהם). גם בעניין זה איננו תמימי דעים עם הנתבעים. מר מורנו הצהיר בתצהירו כי ציפה שבעקבות הנחייתו יקיים מר מינץ פגישה עם החוקרים והחוקרות ביחידה וישמע את הקשיים של כל אחד, וישקול את השיקולים הרלבנטיים (סעיף 18). אם סבר מר מורנו כי

מר מינץ לא פירש נכון את הנחייתו, למרות שאנו סבורים כי הדברים ברורים וחד משמעים ואינם נזקקים לפרשנות כלשהי, היה עליו לפנות אליו ולהסב את תשומת ליבו לכך, ולתקן את הטעון תיקון. נדגיש מדובר באחראי על החוקרים הכפוף למר מורנו. לא הובא לידיעתנו כי כך קרה (ראו עדותו של מר מורנו בע' 116 ש' 10-1). שנית, הנחיה המגבילה את ציוות העובדים ביחידה על פי מינם בלבד כאשר מינו של העובד אינו רלבנטי כלל לדרישות התפקיד, הינה אפליה פסולה ומובהקת, בין אם יש יתרון לציוות של זוגות מעורבים ובין אם לאו, שכן יש בה כדי להכניס למכלול השיקולים המנחים את האחראי על היחידה שיקול שאינו רלבנטי כלל לעבודת החוקרים והחוקרות ביחידה. יתר על כן, הנחיה כאמור, מעבירה מסר ברור כי סירוב לעבוד עם נשים בשל היותן נשים הינו לגיטימי ומקובל על המערכת.

18. בס"ע (ב"ש) 23019-11-11 פלונית ואח' חברה אלמונית ואח' , דן מותב בראשותה של השופטת יעל אנגלברג שוהם בעניין דומה. שם הועברה סגנית המנהל מתפקידה בשל טיעונים דומים. וכך נפסק שם: "הנה כי כן, מצינו במקורות שהחובה המוטלת על אדם היא להתרחק מן העבירה. לא מצינו במקורותינו כי עליו להרחיק את מושא העבירה ממנו תוך פגיעה בה. אף בענייננו כך. משמצא הנתבע כי אינו יכול להמשיך לעבוד עם התובעת, בין אם מדובר בהעמדתו בניסיון, בין אם מדובר בעניין שמקורו בשמירה על שלמות ביתו ומשפחתו, חובתו שלו היתה להתרחק ולא היה רשאי לדרוש את הרחקת התובעת" (ההדגשה במקור ד.פ., סעיפים 87-86 לפסק הדין, ניתן ביום14.8.2016). דברים אלה יפים גם לענייננו. אם סברו החוקרים כי אינם יכולים לעבוד בצוות אחד עם החוקרות, שהינן חלק בלתי נפרד מצוות היחידה בשל היותן נשים, היה עליהם להרחיק עצמם מן היחידה, כפי שאכן הציע מר מינץ. כאשר נשאל כיצד היה הוא מטפל בבעיה שנוצרה, השיב: "אני לא יודע מה הייתי עושה. אם מישהו לא מוצא חן בעיניו סביבת העבודה ולא משנה מה הסיבה ולא יכול לחיות איתה, זה לא יכול להשתנות. שיתכבד ויחפש מקום אחר, גם בתוך המוסד. לא היו לי כלים לגרום להם להתחיל. זה התנהגות" (ע' 71 ש' 6-3).

19. נדגיש כי על המעסיק מוטלת החובה לספק לעובדיו ועובדותיו סביבת עבודה נאותה ושוויונית השומרת על כבודם, ולמנוע אפליית עובדות ועובדים גם על ידי חבריהם לעבודה, ובוודאי שאין מקום למתן גיבוי לאפליית עובדות על ידי עמיתיהם. יתר על כן, משהעדיף מר מורנו את טובתם של החוקרים על פני זו של החוקרות בשל מינן, החלטתו נגועה באפליה על רקע מין שאינה מתחייבת ממהותו של התפקיד והיא עומדת בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק השוויון. יש לדחות את הטענה כי מר מורנו לא התכוון להפלות את החוקרות, שהרי כבר נפסק לא אחת כי אין צורך שתוכח כוונה להפלות אלא די בכך שההתנהגות עצמה מהווה אפליה (דבר עברה נו/3-129 שרון פלוטקין אחים אייזנברג בע"מ, פסקי דין של בתי הדין לעבודה לג 481). יתר על כן, אין בכוחו של כל מאפיין ייחודי - תרבותי, דתי, מנהגי או אידיאולוגי כדי להצדיק אפליה (פסק דינו של השופט אדמונד לוי ז"ל בבג"צ 1067/08 עמותת נוער כהלכה נ' משרד החינוך, ניתן ביום 6.8.2009, סעיף 19 לפסק הדין) . עקרון השוויון אינו שולל דינים שונים לאנשים שונים, אך הוא דורש כי קיומו של דין מבחין זה יוצדק על-פי

טיב העניין ומהותו (בבג"צ 1703/92 ק.א.ל. קוי אויר למטען בע"מ נ' ראש הממשלה, פ"ד נב(4) 193, 236 (1998)). לא עלה בידי המוסד לשכנענו כי ביסודה של ההנחיה הקובעת כי לא יעבדו ביחידה בזוגות מעורבים עומד טעם ענייני המצדיק זאת. הפרדה בציוות בין גברים לנשים אינה מוצדקת מבחינה מקצועית, כפי שאמרו מר מינץ ומר מוזס (ראו מכתבו של מר מוזס סעיף 2.יג' לעיל), וזהו שיקול זר לחלוטין לאופיו של התפקיד.

20. זאת ועוד. אם אמנם סבר מר מורנו כי יש מקום למתן הנחיה מסוג זה, היה עליו לשוחח עם החוקרות ביחידה לפני הוצאת ההנחיה, ולשמוע את עמדתן. מדובר בהנחיה הנוגעת לעבודתן היום יומית ולאופן ביצועה. לדברי מר מורנו הוא לא סבר כלל כי הדבר נחוץ (ע' 100 ש' 22-13), והוסיף: "חשבתי שהבעיה היא של הגברים בלבד (ע' 101 ש' 2) ובהמשך הוסיף: "פשוט חשבתי שהבעיה באה מהגברים בלבד. חשבתי שאם אני מאפשר להם לא לעבוד עם נשים, אולי נגיע למצב שיהיה קצת שקט ביחידה כדי שיום אחד יהיה שלום כדי שיום אחד תוכל לקרוא לעובדים ולהגיד עכשיו תלחצו את הידיים" (ע' 110 ש' 22-21, ע'111 ש' 1). לא ברור כלל כיצד סבר מר מורנו כי ניתן להשכין שלום ביחידה כאשר החלטות מתקבלות על פי גרסת צד אחד בלבד, מבלי לשמוע ומבלי להתחשב בדעתו וברגשותיו של הצד השני, והינה סממן נוסף באפלייתן של התובעות. נוסיף כי בעדותם אמרו הן מר מינץ והן מר מוזס כי התנגדו למתן ההנחיה. לדברי מר מינץ הנחיה מעין זו אינה ראויה, אינה מקצועית, ואינה סבירה (ע' 67 ש' 10-6). ואולם גם לאחר שהוגשה בקשת התובעות למתן סעד זמני לא בוטלה ההנחיה אלא הוקפאה, ומר מורנו המשיך לצדד בקיומה (ע' 126 ש' 22-19) .

21. פגיעת ההנחיה בתובעות היא כפולה: ראשית, זוהי פגיעה במעמדן בעבודה, משניתן היתר לחוקרים שעלבו בהן, ואף פקפקו ביכולתם המקצועית, לעבוד עם גברים בלבד, נתן למעשה המוסד לגיטימציה ליחס זה, ובכך פגע בכבודן של התובעות כבנות אדם וכעובדות. שנית - בעקבות ההנחיה, ב-8 הימים שלאחריה ישבו התובעות במשרד ולא יצאו למשימות בשטח (ע' 68 ש' 11). הנתבעים טוענים כי חלק מעבודתם של החוקרים והחוקרות ביחידה כולל משימות שאינן משימות שטח, לכן העובדה שבימים שלאחר מתן ההנחיה עבדו התובעות במשרד אינה מלמדת על הפליה (סעיף 209 לסיכומיהם), טענה זו מוטב היה לולא נטענה. מהות עבודתה של היחידה עולה בבירור הן משמה "היחידה הארצית לחקירות הונאה" והן מתואר תפקידן של התובעות חוקרות. טענה כי אופי עבודתה של היחידה מאפשר עבודה במשרד במשך כשליש מימי העבודה בחודש אינה מתיישבת עם דבריו של מר מינץ כי "בגדול מגיעים למשרד לוקחים את התיקים ויוצאים לעבוד בשטח" (ע' 4 ש' 12), וכי 80% מעבודת החוקרים והחוקרות ביחידה "זה בחוץ" וכי המקרים שבהם יש עבודה משרדית רבה הינם "מקרים מיוחדים" (ע' 62 ש' 15-14).

22. הנתבעים טוענים עוד כי הנחיה זו אינה בגדר באפליה אלא פתרון לבעיות הפרסונאליות שהתעוררו בין החוקרים ביחידה. הטענה כי אין מדובר באפליה אלא בחיכוכים בינאישיים ומקצועיים כבר נדחתה. מערכת היחסים העבורה ביחידה לא היתה אלא תולדה של יחסם של רוב החוקרים לתובעות ובכלל זה ההערות הפוגעניות המתייחסות ליכולותיהן ובהן ההערה בדבר "לבנת חבלה

באוטו" והערות נוספות שנאמרו לתובעות ובכלל זה הפקפוק ביכולתן לבצע את העבודה כמו הגברים וסירובם לעבוד עם התובעות. מטבע הדברים יחס לעמית לעבודה כנחות ובלתי ראוי מעורר רגשות קשים הפוגמים ביחסי העבודה. למעלה מהצריך לענייננו נוסיף כי זהו טעם נוסף מדוע למעסיק צריך להיות אינטרס למנוע אפליה במקום העבודה. בשל כל אלה היה על הנתבע לנקוט בצעדים להפסקת ההתנהגות המפלה וביטוייה. תחת זאת בחר המוסד ליתן גיבוי להתנהלות זו על ידי הכחשת התופעה (ראו דבריהם של מר מוזס ומר מורנו לעיל והמפורט להלן), ומתן הנחיה המנציחה את האפליה.

23. בהכחשת האפליה לקו רוב הדרגים הבכירים במוסד שעסקו בעניין. מר חושן, שערך בירור עם החוקרים ביחס לתלונות התובעות, החזיר את הכדור אל מנהלי היחידה בנימוק שאין מדובר בעניין משמעתי, אך המליץ לבוא לקראת החוקרים ככל שניתן (נספח 5 לכתב ההגנה). גב' נורית יצחקי, האחראית על פניות הציבור במוסד, הסבירה כי מדובר ב"נושא לטיפול הממונים ולא למשמעת או להטרדה מינית", והוסיפה כי אפליה על רקע מגדרי היא טענה נגד מעביד ולא נגד עמית לעבודה, וכי כל עוד העובדות לא נפגעות בתנאי עבודתן ע"י הממונים או מפוטרות חלילה, אין מניעה לסדר את החוקרים באופן שכולם יהיו מרוצים. זאת, אף כי לא הובא לידיעתנו כי גב' יצחקי זימנה את התובעות לשיחה ובירורה אם אכן אינן נפגעות בשכרן, בתנאי עבודתן או באופן אחר. זאת ועוד. במכתבה נכתב כי במסגרת עבודתם יושבים החוקרים והחוקרות "שעות יחדיו ברכב סגור וחשוך במושב האחורי מוסתרים ע"י וילון" (נספח 5 לתצהירי התובעות, ש' 4). גם מר מורנו תיאר כך את העבודה ביחידה (ע' 137 ש' 1). מר שהרבני הכחיש תיאור זה מכל וכל. לדבריו: "מעולם לא ישבתי לא עם גבר ולא עם אשה מאחורה לבד. זה נוגד את התורה המקצועית, כי אי אפשר לשבת מאחור ולא לראות הכל, מה שקורה שאחד יושב מקדימה ומי שמצלם יושב מאחורה ויש וילון מפריד. אין מצב שגבר וגבר או גבר ואישה יושבים מאחורה באוטו מאחורי וילון. אחד החוקרים הוא הנהג והשני הוא מאחור מצלם. רק מי שמצלם נמצא מאחור, צריך את כל המקום המרווח." (ע' 83 ש' 17-12). אילו היה נעשה בירור עם הנוגעים בדבר ובכלל זה עם התובעות, לא היתה הסתמכות על עובדות שגויות, והסקת מסקנות על יסוד עובדות אלה.

24. גם הגב' בלהה כץ, הממונה על מעמד האישה, לא עשתה דבר כדי למנוע את האפליה. התובעות טוענות כי הגב' כץ אמרה להם שכל עוד העניין נמצא בטיפול מחלקת המשמעת אין באפשרותה לעשות דבר, ואילו הנתבעים טוענים כי גב' כץ הציעה ללכת לגישור ואילו התובעות סירבו. גם אם נקבל טענה זו של הנתבעים, אין בכך כדי לפטור את הגב' כץ מטיפול בנושא, בפרט לנוכח תפקידה במוסד. היה על הגב' כץ לוודא למול כל הגורמים הנוגעים בדבר כי התובעות אינן סובלות מיחס מפלה ולפעול להגשמת מטרה זו ביתר נחישות. מן האמור לעיל עולה כי כל הגורמים הבכירים במוסד שהנושא הובא לידיעתם, פרט למר מורנו, לא טיפלו בו אלא בחרו להתעלם מן האפליה הגלומה בו, ולהרחיקו מהם עד כמה שניתן. נדגיש כי הנחייתו של מר מורנו הוקפאה רק לאחר שהתובעות פנו

לבית הדין. לפני כן לא נקט המוסד בשום צעד שיש בו כדי למנוע את ההתנהגות המפלה כלפי התובעות.

25. דו"ח צוות הבדיקה בעקבות פניית התובעות לבית הדין בבקשה למתן סעד זמני כינס מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, פרופ' שלמה מור יוסף, דיון בפני פורום ההנהלה הבכיר, והורה להקים צוות פנימי לבחינת נהלי העבודה הקיימים ביחידה והשוואתם לסדרי העבודה ביחידות דומות בגופים אחרים (נספח 7 לכתב ההגנה). עד לקבלת המלצות הצוות הוקפאה הנחייתו של מר מורנו והמנכ"ל הורה למר למוזס להעביר לחוקרים מסר ברור וחד משמעי כנגד יחס אישי פוגעני וכן את מדיניות המוסד בעניין שוויון מגדרי. הדו"ח הוגש ביום 31.3.2014 (נספח 3 לתגובה המשלימה לבקשה למתן צו מניעה זמני). בצוות הבדיקה היו חברים: מר אבי מנשה סגן ראש מינהל משאבי אנוש ומנהל אגף ארגון ותהליכי עבודה, מר מר מוזס מנהל אגף החקירות ועורך דין מיכל גורי סגנית בכירה ליועץ המשפטי. אף כי צוות הבדיקה התמנה לאחר שהתובעות הגישו את בקשתן לבית הדין, ובה טענו כי הן מופלות לרעה בשל היותן נשים, הוטל על הצוות לבדוק את "תהליכי העבודה ביאח"ה שלוחת ירושלים והשפלה, לבחון אותם אל מול סדרי העבודה הקיימים ביחידות דומות בגופים אחרים ולהתאימם לצרכי העבודה הספציפיים של יחידת החקירות" (סעיף 1). טענתן של התובעות בדבר אפלייתן אינה מוזכרת בדו"ח כלל, ואין בו דיון כלשהו בשאלה האם הנחייתו של מר מורנו פוגעת התובעות, האם אכן קיימת ביחידה אפליה מגדרית וכד'. חברי צוות הבדיקה פנו למשטרת ישראל ושם נאמר להם כי "אין הנחיות מיוחדות בנושא, מעולם לא עלתה סוגיה כלשהי של עבודת גברים ונשים יחד, לא בעיית דת ולא בעיית חשש להטרדה מינית וכן הדגיש מר מיכאל חיים כי עבודה בצוות מעורב היא הטובה והאפקטיבית ביותר" (סעיף 3.4.1.1, ההדגשה הוספה ד.פ.). ברשות המיסים העיקוב נעשה בזוגות מעורבים, ו"אין מצב שעובד לא יסכים לעבוד עם עובד אחר באופן קבוע. מעולם לא היו תלונות על רקע דת או חשש להטרדה מינית. מי שנקלט לעבודה יודע שכך מתנהלת העבודה" (סעיף 3.4.2, ההדגשה הוספה ד.פ.).

26. למרות דברים חד משמעיים אלה התחמקו כותבי הדו"ח מדיון אמיתי וכן בנושא שבגינו התמנו לתפקידם. נראה כי גם חברי הצוות יצאו מנקודת הנחה שאין מדובר באפליה אלא בבעיה ניהולית-מקצועית, ולא התייחסו כלל לאפשרות שקיימת סיבה אחרת לסירובם של החוקרים לעבוד בזוגות מעורבים. המלצותיהם הינן כלליות ביותר ואין בהן כל התמודדות אם השאלות האם יש לעבוד בזוגות מעורבים אם לאו, האם יש לחייב את החוקרים לעבוד בזוגות מעורבים, האם ההנחיה לא לעבוד בזוגות מעורבים הינה בגדר אפליה אם לאו -שאלות שבגינן הוקמה ועדת הבדיקה. עם זאת, ניתנת בדו"ח אפשרות להמשיך ולהדיר את החוקרות שכן נכתב שם כי יש לאפשר: "התחשבות ביחסים הבינאישיים ובכימיה הבינאישית של הצוות וכך בין היתר כאשר הדבר מבוקש בנימוק בשל אמונה דתית של מי מהצוות". בדו"ח גם אין כל הסבר או דיון בהסדרים הקיימים במשטרה וברשות המיסים למרות שהצוות התבקש להשוות את ההסדרים הקיימים ביחידה להסדרים ביחידות דומות במקומות אחרים.

27. האם השתפר המצב לאחר הדו"ח? מאחר שהדו"ח לא דן בשאלות האמיתיות שבגינן הוקם צוות הבדיקה, נותר המצב כפי שהיה גם לאחר הנחיות מנכ"ל המוסד והנהלים החדשים. מעדויות הצדדים עולה כי התובעות המשיכו לספוג יחס מפלה ובלתי הולם. גב' גנדל עבדה בעיקר עם מר שהרבני (ע' 16 ש' 5-13), ומר פנחס, שצוות לעבודה עם גב' דנינו, עשה כל שביכולתו כדי לחמוק מביצוע העבודה עמה, אך דבר לא נעשה על ידי המוסד בעניין זה. כך תיארה גב' דנינו את המצב ביחידה: "מאז הדיון האחרון הוחלט ביחידה על איזשהם נהלים חדשים והתחילו רוטציות כלומר שכולם עובדים עם כולם. בפועל, המבקשת 1 עבדה רק עם שערבני כל התקופה הזאת ואני עברתי מיד ליד, מחוקר לחוקר, כל פעם תיקים חדשים, כל פעם סיפור חדש. נופלת בחזרה למציאות חדשה. הבעיה התחילה שכל אחד מהחוקרים שלא היה מעוניין לעבוד איתי, התחיל לעשות תעלולים כדי לעבוד איתי כמה שפחות. יוצאים לפעולה של שעתיים וחוזרים בחזרה, עבודה שאמורה לקחת 6,7 שעות, יוצאים תיק אחד הכי קרוב שיש וחוזרים בחזרה מהר. זה לא אמור להתקיים ככה, לקרות ככה. לא יוצאים מוקדם מהמשרד ולא נשארים בעבודה בשטח מאוחר. אני מגיעה בשעה 7:30 בבוקר ורק לקראת השעה 11 הם נזכרים שצריך לצאת לעבוד. . אחד העובדים החליט שהוא לא מוסמך, אחרי 6, והחליט שכשהוא יוצא איתי לעבוד הוא לא עושה כלום, אם את רוצה לעבוד תעבדי את לבד. אני נוהג. ממש מילים האלה. . אנחנו יצאנו יחד לעבודה על תיק שעבדתי עליו בעבר, האובייקט שאנחנו אמורים לצלם באותו יום, נתקלתי איתו בעבר, ולא הייתה אפשרות שאני אבצע פעולת חקירה הנוגעת לחשוד עצמו, והחוקר שיצא איתי באותו היום מר פנחס פנחס החליט שאינו מוסמך הוא לא מבצע פעולת חקירה, הוא אך ורק נהג. מרגיש שלא מצליחים להשתלט על העובדים המצב הוא קטסטרופלי" (דיון מיום 9.6.2014 עמ' 6 ש' 14-22; עמ' 7 ש' 9-1). נוסיף כי תשלום התוספת המכונה "יחידת כלכלה" שהינה אחת התוספות המשולמות לחורקים וחוקרות משולם רק לאחר 4 שעות עבודה בשטח, ומר מוזס סירב להתייחס לשאלה אם מרכיב זה מהווה כ-25% משכרן של התובעות (ע' 29 ש' 23-27). על כן אם יצאה גב' דנינו לשטח לזמן קצר נמנע ממנה תשלום זה. מר מינץ אישר את דבריה של גב' דנינו כי: "בזמן שהיא (גב' דנינו) עובדת עם מר פנחס? מטבע הדברים היה מתח מאד גדול ביניהם. הם עבדו מעט מדי בחוץ עשו מעט עבודה" (ע' 69 ש' 10-11). ובהמשך: "ברגע שאני החזרתי את צוותים לעבודה המעורבת מבחינתי הם היו אמורים לעבוד וזה היה ברור להם גם מבחינתי הולכים לעבוד. זה שאולי הוא עשה כל מיני תרגילים, כדי להימנע מזה, זה הכל במסגרת, הכוונה למר פנחס, הכוונה במסגרת זה שלא רצה לעבוד איתה לא הייתה לו ברירה הוא בלע צפרדע אך עבד פחות ואני הערתי לו כמה פעמים בעל פה, אמר לי כן הנה אנחנו כבר יוצאים, הנה תכף. למשוך אותי זה לא בעיה, הוא כנראה הרגיש שיש לו גב, גיבוי ועשה מה שהוא רוצה"(עמ' 70 ש' 26-29, עמ' 71 ש' 1-3). וגב' גנדל העידה: "ש. תסכימי איתי שמאז שהנוהל יושם ביחידה אין חוקר שלא עובד עם חוקרת, ביחידה, זה נכון. ת. קצת קשה לי לענות על השאלה הזאת. עבר בערך חודש וחצי אם מורידים את החגים, עבדתי במעט כל התקופה עם מר שהרבני, מתוך זה כמה ימים עבדתי רק עם גב' דנינו. יום אחד עבדתי עם גב' דנינו, מר פנחס והיה צוות נוסף של מר אדרי ויניב קהת, היה יום אחד שעבדתי עם מר פנחס וקהת, זה היה יום אחד המוזרים שהיו לי כי הם ידעו טוב מאוד שהם אמורים לעבוד איתי, באתי בבוקר שאלתי על איזה

תיקים אנחנו עובדים, כל השיחה הייתה עם יניב קהת כי הוא היה ראש צוות, נאמר לי על התיק שאנחנו עובדים שאלתי מתי אנחנו יוצאים, אמרו לי עוד מעט, ידעו שאני יושבת במשרד, הם התחילו לדבר ביניהם, טוב יוצאים, קלטתי שהם יוצאים לעבוד, קמת לקחתי את הדברים שלי ויצאתי כמו זנב ומאותו הרגע הם לא דיברו איתי מילה" (עמ' 15 ש' 26-15, וראו גם בע' 18 ש' 25-21, ע' 29-27). גם מר מורנו אישר את דברי החוקרות כי המצב ביחידה לא השתנה (ע' 126), וכך עולה מעדויותיהם של מר מוזס (ע' 28) ומר מינץ (ע' 68 ש' 29-23; ע' 69 ש' 11-1).

28. המוסד טוען כי מונתה יועצת ארגונית, גב' יפעת ונונו לופו, כדי לשקם את יחסי העבודה ביחידה. אולם, מעדותה עולה כי נושא האפליה לא עמד כלל לנגד עיניה (עמ' 142 ש' 3-1). ולדבריה: "מבחינתי אפליה זה מושג שהוא לא בעולם שלי ואני לא, אני אומרת, השאלה הזאת נשאלתי אותה יותר מפעם אחת ולי יש תשובה מאוד ברורה שגם כשלאנשים יש מגבלה על רקע לא משנה מה, על רקע חוסר הערכה מקצועית, על רקע דת, על רקע לא משנה מה, כשיש יחסי עבודה תקינים זה פתיר, זאת הנקודה שממנה אני מגיעה. אני לא באה כדי לבדוק מי אמר מה ומה היו הנקודות, אני באה כדי לבדוק אם זה סוג הדברים שהם פתירים או לא פתירים" (עמ' 144 ש' 22-18). הגב' ונונו לופו הגיעה למסקנה כי המשבר ביחידה פרץ על רקע מערכת יחסים בין אישית ולא על רקע מגדרי. לא ברור על מה מבוססת מסקנתה זו שכן אין בידיה כל תיעוד של השיחות שערכה עם עובדי המוסד. לדבריה השמידה את כל החומר המקצועי שהיה ברשותה משום שעברה דירה (ע' 141 ש' 10-7). גב' ונונו לופו גם לא זכרה "באופן ספציפי כל אחד" ולא יכלה לחזור על הדברים שנאמרו לה (ע' 142). הדברים שאמרה בעדותה היו כלליים בלבד, אף על פי כן, גם מעדותה עולה כי השאלה המגדרית עלתה בשיחותיה עם החוקרים (ע' 153 ש' 22-11), אולם לא היתה בפיה כל עצה או פתרון קונקרטי לקושי שנוצר. יתר על כן, גב' ונונו לופו אישרה כי לא נתבקשה כלל לבדוק את השאלה אם היתה אפליה כלפי התובעות, אך הוסיפה כי מצב שבו עובד אינו מסכים לעבוד עם עובד אחר אינו רצוי (ע' 146-148).

29. מסקנתנו הינה, איפוא, כי יש לקבל את טענתן של התובעות כי במהלך תקופת עבודתן ביחידה סבלו מאפליה בשל היותן נשים. מקורה של האפליה היה אמנם ביחסם של חבריהן ליחידה אליהן, אולם המוסד במעסיק, לא עשה דבר כדי למנוע אפליה זו, ואף נתן לה גיבוי בהוצאת ההנחיה מיום 24.2.2014, במתן לגיטימציה לדרישותיהם של החוקרים, באי יצירת סביבת עבודה שוויונית ונאותה המגנה על התובעות מפני יחס מפלה, מעליב ומשפיל ובהימנעותו ממתן תגובה הולמת לדברים הקשים שהוטחו בתובעות. כל זאת, אף כי מדובר במוסד ציבורי האמור לפעול באופן שוויוני כלפי כל עובדיו ועובדותיו. מקובלת עלינו במלואה טענת הנציבות כי העדפה של עובדים לעבוד עם מגדר מסויים, כאשר הדבר אינו מתחייב ממהות התפקיד ואופיו, אינה שיקול חוקי או ראוי, ואין לו מקום בשיקולי המעסיק, בוודאי לא כאשר מדובר בגוף ציבורי. עצם ההחלטה לבחור באפשרות של "הפרדה מגדרית" על מנת לפתור סירוב של עובדים גברים לעבוד עם נשים אינה מידתית, סבירה או חוקית. לכך יש להוסיף כי על המוסד, כגוף ציבורי, לדאוג לייצוג שוויוני של נשים בשוק התעסוקה, ובמיוחד

במקצועות המזוהים כמקצועות "גבריים". לא זו בלבד שהמוסד לא נהג כך, אלא שהמוסד אף התחשב במינן של התובעות, כאשר נתון זה לא היה רלבנטי כלל לדרישות התפקיד שמילאו. במסקנתנו כי מדובר באפליה מגדרית ולא במערכת יחסים מקצועית בין אישית בעייתית אשר נדרש לה פתרון ארגוני מתחום משאבי אנוש תומכת אף העובדה כי ניסיונות המוסד לפתור את הבעיה בתחום זה לא עלו יפה, ובסופו של דבר פורקה היחידה.

30. האם זכאיות התובעות לפיצוי ומה שיעורו סעיף 10(א) (1) לחוק השוויון קובע כי: "(א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי של הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי (1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין .". התובעות טוענות כי בגין מסכת ההתעמרות והאפליה שעברו יש לפסוק לטובתן סך של 150,000 ₪ לכל אחת בנוסף לפסיקת פיצויי פיטורים וגב' דנינו. הנתבעים חוזרים וטוענים כי אין ולא היתה כל אפליה ביחידה, והתובעות אינן זכאיות לכל סעד בגין אפליה. למען הזהירות מוסיפים הנתבעים כי גם אם נפל פגם בהתנהלות הנתבעים, הוא אינו עולה כדי אפליה חמורה, ובוודאי שאין מדובר באפליה המצדיקה מתן פיצוי בסכומים הנתבעים. הנתבעים מוסיפים עוד כי קיים שוני בין התובעות, שהרי גב' גנדל טענה עבדה עם מר שהרבני ואמרה בעדותה כי "כיף" לה בעבודה. הנציבות טוענת כי התובעות סבלו נזק רב ומתמשך, ובמשך שנתיים נאלצו לסבול יחס משפיל ומפלה מצד עמיתיהן לעבודה, יחס שקיבל גיבוי בדמות הנחיה שאפשרה לחברייהן ליחידה לקחת בחשבון את מגדרן בשיקול רלבנטי בתוך העבודה, התנהגות שהובילה להתפטרותה של גב' דנינו. בכך פגעו הנתבעים בזכותן של התובעות לשוויון הזדמנויות בעבודה ובזכותן לכבוד. התנהגותם זו של הנתבעים מצדיקה, לטענת הנציבות, פסיקת פיצויים מוגדלים.

31. כפי שפירטנו בהרחבה בפסק הדין התובעות אכן נתקלו ביחס מפלה מצד חברייהן ליחידה במשך תקופה ארוכה, ולמעשה מראשית תקופת עבודתן ביחידה. המוסד התעלם מן האפליה המתמשכת ואף נתן לה גיבוי. שתי התובעות סבלו מאפליה. עצם העובדה שחוקר אחד בלבד ביחידה היה מוכן לעבוד עם גב' גנדל, בהיעדרו נאלצה להישאר לעבוד במשרד (ע' 68 ש' 11) והניסיון לצוותה עם מר אדרי לא עלה יפה בשל תלונותיו החוזרות ונשנות על כך, מעידות כי גם גב' גנדל סבלה מאפליה חמורה. עם זאת, אכן תוצאתה של האפליה היתה חמורה יותר לגבי גב' דנינו, שכן היא נאלצה להתמודד עם התנהלותו של מר פנחס כמפורט לעיל, ועבודתה נפגעה בשל כך. כאמור מאפשר סעיף 10 הנ"ל לפסוק פיצוי בלא הוכחת נזק. הפיצוי הינו בעל פן הרתעתי-עונשי-חינוכי. חוק השוויון, על הסעדים הקבועים בו, נועד להזהיר מפני חומרתה של האפליה ולהבטיח הגנה משפטית באמצעות פסיקת פיצויים אפקטיביים (ע"ע (ארצי) 1156/04 הומסנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ אורית גורן (2007) ; בג"צ 1758/11 אורית גורן נ' הומסנטר בע"מ, ניתן ביום 17.5.2012) . שתי התובעות זכאיות לפיצוי מכוח חוק השוויון בשל אפלייתן המתמשכת כפי שפורט לעיל. לפיכך ישלם הנתבע 1 לגב' גנדל פיצוי בגין הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 80,000 ₪, ולגב' דנינו פיצוי בסך של 90,000 ₪.

32. התביעה נגד מר מורנו איננו רואים מקום לחייב את מר מורנו באופן אישי לפצות את התובעות, למרות דברינו דלעיל בעניין ההנחיה המפלה. זאת, שכן בין מר מורנו לבין התובעות אין יחסי עובד-מעביד, שהרי הן התובעות והן מר מורנו הינם עובדי המוסד לביטוח לאומי. התובעות טוענות כי בכל הקשור למר מורנו מדובר בעילות אשר יסודן במערכת יחסי העבודה בין הצדדים, והנובעת מזכויות שמקורן במשפט העבודה וביחסים החוזיים שבין עובד למעסיק (סעיף 160 לסיכומיהן). מקובלת עלינו במלואה טענתן זו של התובעות, ואולם בהעדר יחסי עובד-מעביד בין התובעות לבין מר מורנו, לא נתרקמו ביניהם יחסים חוזים שעליהם מושתתות זכויותיהן של התובעות ובכלל זה זכויותיהן במשפט העבודה ועל פי חוק השוויון. משכך נעדר בית דין זה סמכות עניינית לדון בתביעה המופנית נגד מר מורנו באופן אישי ועל כן נדחית התביעה נגדו. נוסיף עוד כי סעיף האחריות האישית בחוק השוויון מטיל על נושאי משרה אחריות פלילית בלבד, ותביעה זו שלפנינו הינה תביעה אזרחית.

33. האם התפטרה גב' דנינו בדין מפוטרת? אין מחלוקת בין הצדדים כי גב' דנינו התפטרה מעבודתה במוסד. לטענתה נאלצה להתפטר בשל היחס המפלה שממנו סבלה בעבודתה. תנאי העסקתה של גב' דנינו כמו גם מצבה הנפשי הורעו בעקבות מעשי האפליה ולא ניתן היה לצפות ממנה להמשיך ולעבוד. הנתבעים טוענים מנגד כי גב' דנינו העתיקה את מקום מגוריה מירושלים לאשדוד וזאת הסיבה להתפטרותה. הנתבעים מכחישים את הרעת התנאים לה טוענת גב' דנינו וטוענים כי הנהלת המוסד נקטה בכל הצעדים הנדרשים למניעת קיפוח זכויותיה של גב' דנינו. כפי שצויין לעיל תוצאת האפליה היתה קשה יותר לגבי גב' דנינו. גם אם היו סיבות נוספות להתפטרותה, עצם קיומה של אפשרות כי גב' דנינו התפטרה בשל גילויי האפליה, והובאה בחשבון בין שיקוליה לעבור לאשדוד, די בהם כדי לקבל את טענתה כי התפטרה בשל כך, מה גם שלא עלה בידי הנתבע 1 להוכיח כי המעבר לאשדוד היה השיקול המכריע, ומר מינץ אישר בעדותו כי גב' דנינו עזבה בשל האפליה (ע' 70 ש' 22-17). כבר נפסק כי יש לראות עובדת שסבלה מיחס מעליב ומשפיל מצד עובד כמי שהתפטרה בדין מפוטרת מחמת נסיבות ביחסי העבודה שבהן אין לדרוש ממנה כי תמשיך בעבודתה (דבר עברה לג/61-3 מכבסת ברג בע"מ יוסף חדד, לא פורסם). עם זאת לא נסתרה טענת המוסד כי אינו נוהג לקבל לידיו את רכיב הפיצויים שנצבר העובד, בעניינו גב' דנינו בקרן הפנסיה המתנהלת על שמה. לפיכך יש לחייבו בתשלום השלמת פיצויי פיטורים בלבד בסך של 3,377ש"ח.

סוף דבר המוסד לביטוח לאומי ישלם לתובעות את הסכומים המפורטים להלן: לגב' גנדל - פיצוי בגין הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 80,000 ₪; לגב' דנינו פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 90,000 ₪. והשלמת פיצויי פיטורים בסך של 3,377 ₪. המוסד לביטוח לאומי ישלם הוצאות כל אחת מן התובעות בסך של 7,500 ₪. ניתן היום, ו' תמוז תשע"ו, (12 יולי 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם. "ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו". נציגת עובדים גב' נחמה אנג'ל נציג מעסיקים מר סרחיו דקל ד. פרוז'ינין - שופטת אבית דין

עותק לעיון בלבד, ללא תוספות עריכה. הנוסח המחייב הוא הנוסח שבתיק בית המשפט. פרטים מזהים הושמטו במקור ככל שהושמטו בפרסום.