

תוכן עניינים

שער א': כללי	1
פרק א': מבוא	1
פרק ב': עקרון השוויון - כללי	3
שער ב': מינויים בשירות המדינה - מינוי נשים	7
פרק א': מבוא	7
פרק ב': מינויים בשירות המדינה	9
פרק ג': חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959	11
פרק ד': עקרון השוויון	13
פרק ה': ייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה	19
1. הדין	19
2. ייצוג הולם - העדפה מתקנת - מול עקרון השוויון	21
3. החובה לשמור על שוויון מגדרי בביצוע מינויים בשירות הציבורי	22
4. תכנית משפיעים	23
5. ביטוי הולם לייצוג נשים בהנהלת בתי-הדין הרבניים	23
6. יש מקום לקול הנשי בחצרי בתי-הדין באופן שיהא לו מעמד בכיר ...	24
7. חובה לערוך התאמות שתאפשרנה את העסקתם של אנשים עם מוגבלות	24
8. ניתן למנות בוררת אישה במסגרת הליך גירושין המתנהל בפני בית-הדין השרעי	25
9. צירוף אישה כחברה בוועדת טירקל	25
10. הפער הניכר בייצוג לנשים בתפקידים מן הסוג הנדון	25
11. ביטול חוק השוואת זכויות פנסיה לאלמן ולאלמנה	26
12. אי-הארכת השירות של העותרת במשטרת ישראל	27
13. סוגיית ההפליה בין גברים לבין נשים - לרעת הנשים	27
14. ייצוג הולם של נשים במינהלת המוסד לביטוח לאומי	28
15. שיקולי הפליה מתקנת	28
16. האם האפליה לטובת האלמנה היא העדפה מתקנת לגיטימית?	29
17. חוק המינויים וחוק שיווי זכויות האישה קובעים חובת מתן ביטוי הולם לייצוגם של בני ובנות שני המינים, לכל אורכו ורוחבו של שירות המדינה, בכלל זאת - בתפקידי ניהול	29
18. סעד המינוי, הרי שהוא סעד המתבקש טרם המעשה המינהלי, היינו - טרם הסתיימו הליכי המינוי לבית-המשפט העליון. כידוע, עתירה המוגשת לבית-המשפט לפני שהרשות המוסמכת קיבלה החלטה סופית לגוף העניין היא עתירה מוקדמת שבית-המשפט לא יידרש לה	30
19. אישה תהיה כשירה לכהן כמנהלת בתי-הדין הרבניים	31

שער ג': חוק שיווי זכויות האישה, התשי"א-1951	33
פרק א': מבוא	33
פרק ב': סטיה מעקרון השוויון בהלכה הפסוקה	35
פרק ג': תמצית ההלכה הפסוקה	37
1. האם הקביעה שיש לפרש בצמצום את הסייגים בחוק שיווי זכויות האישה עומדת בסתירה להלכה הפסוקה	37
2. בחינת עמדת השר, כי סעיף 6ג לחוק שיווי זכויות האישה, התשי"א-1951 שיש בו חובה לתת ביטוי הולם לייצוג נשים בגופים ציבוריים, אינו חל בגופים ייצוגיים בהגדרתם	37
3. הוספת חברה חדשה (או חברות חדשות) לועדת טירקל, לא תקשה על תפקודה	38
4. הרחבת האיסור בחוק שיווי זכויות האישה, התשי"א-1951. גם על אלה שדינם האישי מרשה נישואין פוליגמיים	38
5. תקיפת הוראת סעיף 3 לחוק השמות, התשט"ז-1956 - העתירה כלל איננה מבססת את טענתה בדבר הפליה וחוסר שוויון, ועל-כן אין להפעיל לטובת העותרת את הוראותיו של חוק שיווי זכויות האישה	39
6. בטלות הסכם גירושין - "הסכמות אשר עניינן קניין יהיו תלויות ברצון הגבר ליתן גט". לטענת העותרת, פרשנות שכזו פוגעת בשוויון בין גברים לנשים, וסותרת את הוראות חוק שיווי זכויות האישה	40
7. הבטחת ייצוגן ההולם של נשים בועדות. בשנה הנוכחית קיים ייצוג הולם, שכן נשים מהוות כמעט מחצית מחברי הוועדות השונות, וכשליש מיושבי ראשן	41
8. כיצד יש לפרש את המונח "רבנים" המופיע בסעיף 7(8) לחוק הרבנות הראשית - על רקע עקרון השוויון, חוק שיווי זכויות האישה	42
9. המאפיינים של שופטי בית-המשפט העליון אינם מצדיקים את החרגת התפקיד מחובת השוויון המגדרי הקבועה בדין	43
10. המשיבים מסכימים עם העותרים כי ביחס למועצת מקרקעי ישראל אכן חלה חובת לייצוג הולם, ביחס לנשים מכוח סעיף 6ג בחוק שיווי זכויות האישה, התשי"א-1951 וביחס לערבים מכוח דוקטרינת הייצוג ההולם שאומצה בפסיקה. אולם, המשיבים טענו כי מדובר בחובה יחסית ושתחולתה מסויגת בהתאם לאפשרויות המעשיות הקיימות בכל עניין ועניין	45
11. אישה תהיה כשירה לכהן כמנהלת בתי-הדין הרבניים	45
12. גביית מחירים גבוהים יותר מגברים - בהשוואה לנשים - עבור כרטיסים למשחקי הכדורגל של הנבחרת הלאומית	46
13. הדין הישראלי אינו מכיר בהורות משפטית משולשת, וכי התאים המשפחתיים שבהם הוא עוסק מורכבים משני הורים לכל היותר	47

14. העובדה, עליה נראה שאין חולק, כי בת הזוג מהווה דמות משמעותית בחייהם של הקטינים וכי במסגרת הסכמות הצדדים היא רשאית להביע עמדתה לעניין מקום מגוריהם או מקום חינוכם, אין בה, כשלעצמה, להקנות לה מעמד של אפוטרופוס	48
15. השבת ההפרש בין מחירי כרטיסי הכניסה שרכשו חברי הקבוצה ובין מחירי כרטיסי כניסה שנמכרו לנשים	49
16. "אין בכריתת הנישואין או בקיומם כשלעצמם כדי לפגוע בקניינים של בני הזוג, להקנות לאחד מהם זכויות בנכסי השני או להטיל עליו אחריות לחובות השני", כאשר קדם לכך בעניין זה חוק שיווי זכויות האשה, אשר קבע בסעיף 2 שבו כי "לאישה נשואה תהיה כשרות מלאה לקנן ולעשה בקניינים כאילו היתה פנויה; ואין קניינה שרכשה לפני הנישואין נפגעים על-ידי קשר הנישואין"	49
17. השוויון הוא מרכיב מרכזי בהסכמה החברתית עליה מושתתת החברה "ההפליה היא נגע היוצר תחושת קיפוח ותיסכול	51
18. זכות ההורות והשוויון בין ההורים	51
19. אבחנה בין הפרוצידורה הנדרשת לקביעת אבהות האב הגנטי לזו הנדרשת לקביעת אימהות האם הגנטית איננה שוויונית, נוגדת את חוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951, איננה מקובלת במשפט המשווה, ואף נוגדת את השכל הישר	52
20. המחוקק עשה כברת דרך מסויימת בהתרחקות מן המודל הגנטי, בקבעו את ההורות בחוק הפונדקאות החדש, שלא על-פי המודל הגנטי הישיר, אלא על-פי "צו הורות"	52
21. המחוקק ראה לנכון להעדיף את מעמדם, קשריהם ואחריותם של הורים לילדיהם על-פני כל בן משפחה אחר לרבות סבים	53
22. משמעות אי-החתמת האם על-גבי הוורט	54
23. גישה שבה המשיבים מכירים באבהות בפונדקאות חו"ל על-סמך תוצאת הבדיקה הגנטית ולא מוכנים להכיר באמהות על-סמך תוצאות אותה בדיקה גנטית מהווה אפליה הנוגדת את חוק שיווי זכויות האשה	55
24. האם יש להצהיר על בעלת המטען הגנטי (ביצית) שממנו נולד תינוק בהליך פונדקאות שנעשה בחו"ל, כעל אם התינוק?	55
שער ד': חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988	57
פרק א': עקרון השוויון במשפט העבודה	57
פרק ב': מהותו של החוק ומטרתו	59
1. כללי	59
2. הגדרת האפליה והיקף האיסור	60
3. תנאים שאינם ממין העניין - אפליה עקיפה	60
4. עילות האפליה המורחבות	61
5. חריג "מהות התפקיד"	61

פרק ג': תמצית הלכה פסוקה	63
1. האם התובעת פוטרה שלא כדין תוך אפליה מחמת גיל?	63
2. האם התובעת פוטרה עקב הריונה תוך אפלייתו ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות	63
3. הפליה מחמת גיל	64
4. האם בנסיבות סיום עבודתה של התובעת, בעת ששהתה בחופשת לידה וברקע הסגרים שהוטלו על המשק בעטיו של משבר וירוס הקורונה, יש לראות בנתבעת כמעסיקה שהפלתה את התובעת בשל הריונה או בעילה אחרת הקבועה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה	65
5. האם זכאית התובעת לפיצוי מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בגין האירועים שנטען שארעו בנופש בים המלח?	66
6. אפליה הורית בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה	69
7. לא נמצא כי התובעת עמדה בנטל הראשוני להוכיח כי הנתבעת הפרה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הואיל ולא נמצא כי הפסקת העסקה של התובעת היה קשור להורות אלא למשבר אמון שנוצר בשל המחלוקת לעניין שכרה של התובעת	70
8. פוטרה אך ורק בשל טיפולי הפוריות ובניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה	71
9. הנטל להוכיח כי לא הפלתה את התובעת אל מול שאר העובדים הגברים בחוזים אישיים	72
10. האם הנתבעת הפרה את הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה בכך שפיטרה את התובעת בהיותה בהריון, או שמא ההחלטה בדבר פיטוריה התקבלה ממניעים ענייניים?	73
11. התובעת לא הוכיחה כי היא משתייכת לקבוצת השוויון של המורים המוסמכים (בעלי דירוג נפרד מהמורים הבלתי מוסמכים), עת לא השלימה את לימודיה והסמכתה	74
12. התובעת לא החלה לעבוד בנתבעת מחמת הריונה. בכך, פעלה הנתבעת בניגוד להוראת סעיף 2(1) לחוק שוויון ההזדמנויות	75
13. די בכך שאחד השיקולים לפיטורים הינו היות העובדת בהריון, ואפילו אין מדובר בשיקול המרכזי, כדי להביא למסקנה שמדובר בהפליה וכפועל יוצא הפרה של הוראות חוק השוויון	76
14. רכיבי בשכר הנתבעים - פיטורים בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות	77
15. פוטרה בסמוך לתום התקופה המוגנת, לאחר שלא ניתנה לה אפשרות אמיתית להשתלב חזרה בעבודתה	78
16. לא היה שום ביטוי של הנתבעת לחוסר שביעות רצון מתפקודה המקצועי של התובעת. לא רק מהטעם הזה עובר נטל השכנוע לנתבעת	78
17. די בכך שהעובד יראה שלא היתה סיבה לפיטוריו, על-מנת להעביר את הנטל אל כתפי המעסיק להוכיח שהפיטורים לא נבעו מעילה פסולה	79

18. אף אם היתה סיבה עניינית לפיטוריה, הרי שעל-פניו, זו נבעה מההיריון.....	79
19. קיום התנאי הנדרש להעברת הנטל לפי סעיף 9(א)2(2) לחוק השוויון.....	80
20. איסור על "מעסיק בפועל" להפלות בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצלו בקשר להפסקת עבודה מחמת היריון.....	80
21. פערי השכר המגדריים מהווים הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשי"ח-1958.....	81
22. מאחר שבכל המקצועות דנן מועסקים גם גברים וגם נשים, באותם התנאים ממש, משאפשרו בפסק-דין זה את חוקיות תנאי ההעסקה, ממילא ברור כי לא מדובר בהפליה על רקע מגדרי.....	81
23. התובעת טענה להפליה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, לאור העובדה שההתנהלות כלפיה התבצעה לאחר תקופה של שלושה שבועות שבהם נעדרה בשל מחלת ביתה קטינה, בהיותה אם חד הורית.....	83
24. יש להבחין בין תביעה מכוח חוק שכר שווה לבין תביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.....	83
25. הנתבעת נקטה בהליך לקראת פיטוריה בזמן שהתובעת היתה בטיפול פוריות, ובשל פיטוריה כשהיא בתחילת היריונה.....	84
26. הוראות סעיף 14 לחוק השוויון אינן מאיינות את הוראות חוק ההתיישנות, אלא להיפך, קובעות תקופת התיישנות מקוצרת בת 3 שנים בלבד מיום היווצרות העילה.....	85
27. טענת התובעת ולפיה יש להטיל על המעסיק את הנטל להוכיח כי פעל כדין לאור הוראת סעיף 9(א)2(2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה - נדחתה.....	85
28. טענת ההתיישנות שהעלתה הנתבעת. לטענתה סעיף 14 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע הוראת התיישנות ספציפית בת 3 שנים מעת שנולדה עילת התביעה.....	86
29. בפועל התובעת ביקשה בתחילה ביוזמתה להפחית משמרת, כאשר לנתבעים היה שיקול-דעת רחב לקבוע את שיבוץ עובדי החנות, ובכללם התובעת, בעבודה במשמרות.....	87
30. המבקשת עומדת בכל התנאים הקבועים להעסקתה במשרת סייעת צמודה וכי לא היו כל טענות או תלונות אודות התנהלותה במסגרת העבודה. בנסיבות אלה הנטל על המועצה להוכיח כי לא נהגה באופן מפלה כלפי המבקשת.....	87
31. לאור הדמיון בנוסחו של סעיף 8 הנ"ל לסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה האוסר על הפליה בתעסוקה מחמת מין, נטיה מינית, גזע ועוד, נקבע כי ניתן וראוי בעת יישומו של סעיף 8 לחוק להסתמך גם על הפסיקה הענפה שהתפתחה סביב סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות.....	88

32.	התובעת לא הראתה כי הנתבעת הפלתה אותה מול קבוצת עובדים שווה לה, על בסיס איזה מאפיין בין אלה הקבועים בחוק. הנטל להוכיח את האפליה מוטל על התובעת והיא לא עשתה כן.	88
33.	בטלות ההחלטה לניטוד מתפקיד תומכת חינוך (סייעת) בגן חובה לתפקיד מלווה בהסעות.	89
34.	הופלתה בעבודה על יסוד מקום מגורים.	90
35.	התובעת פוטרה משיקולים ענייניים וסבירים בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה והתנהלותה - שיקולים שאין להם כל קשר לתלונתה על הטרדות מיניות ו/או להיותה נשואה ואם.	90
36.	התובעת פוטרה בפועל שלא כדין, תוך הפליית, משיקולים זרים ובאופן פוגעני.	91
37.	לא עלה בידי העובדת להראות שהפיטורים היו על רקע גילה או שהוכתמו בשיקולים מפלים.	91
38.	הטלת אחריות אישית על הנתבע 2 מכוח הוראת סעיף 16 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.	92
39.	הנתבעת הפרה את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שעה שפוטרה מספר שנים עובר למועד גיל הפרישה, ומשנמצא כי הפסקת העסקתה היתה תוך הכתמה בשל הפלייה מחמת גיל.	93
40.	הופלתה לרעה בהשוואה לעובד גבר, אשר לו היה פורש באותם תנאים שנכללו בהסכם הפרישה שלה היה זוכה לזכויות מיטיבות בהשוואה אליה.	94
41.	המעסיקה לא הוכיחה כי לא פיטרה אותה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.	95
42.	התובעת לא הופלתה לרעה, אלא שמועמדותה למשרה נבחנה אל מול מועמדים אחרים, וכי מטעמים ענייניים החליט הבנק להעדיף מועמד אחר.	96
43.	התנכלות בעטייה של התלונה?	96
44.	בזמן אמת התובעת לא טענה לפיטורים שלא כדין ו/או לאפליה מחמת גיל.	97
45.	הנתבעת עמדה בנטל המוטל עליה והוכיחה כי פיטורי התובעת נבעו הן מחוסר שביעות רצון מתמשך מתפקודה המקצועי, לרבות התנהלותה הבינאישית.	98
46.	התובעת פוטרה גם על רקע התלונה שהיא הגישה בגין ההטרדה המינית וגם על רקע הריונה.	99
47.	נוכח היעדר טענה ביחס לתפקוד התובעת, הרי שהנטל להוכיח כי פטוריה לא נבעו מהריונה מוטל על הנתבעת. עם-זאת הנתבעת עמדה בנטל זה.	100

48.	שהתובעת פוטרה על רקע מצבה הרפואי ומשעה שלא המציאה לנתבעת אישור מרופא תעסוקתי בדבר מסוגלותה או אי מסוגלותה לחזור לעבודה לרבות המגבלות הרפואיות החלות על העסקתה. הנתבעת לא ידעה על הריונה של התובעת במועד קבלת החלטת הפיטורים.....101
49.	על התובעת מוטל להוכיח את התקיימות התנאים לפי סעיף 9(א)(1) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה שבהם נטל ההוכחה מתהפך, ולא מוטל על הנתבע להוכיח אי התקיימותם. כזאת לא עשתה התובעת.....106
50.	כלל לא היתה בהיריון באותה תקופה.....108
51.	סיום העסקתה של התובעת היה על רקע הירידה בהיקף התחלואה וצמצום היקף העבודה הזמנית אליה היא גויסה, וללא קשר להיות התובעת בהיריון.....108
52.	טענת התובעת כי פיטוריה נעשו עקב היותה הורה לילד עם מוגבלויות, לא הוכחה והעובדה שהנתבעת לקחה בחשבון את האירוע במסגרת בחינת התנהלותה הכוללת של התובעת והתאמתה לעבודה בשירותה על-פני עובדים אחרים, אין בו פגם.....109
53.	סיום יחסי העבודה התרחש ביוזמתה של התובעת, התובעת אינה זכאית לפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.....110
54.	הזכות לשוויון מכוח חוק שוויון הזדמנויות - חוק פרטיקולרי במשפט העבודה, הכוללת בחובה איסור הפליה על רקע "השקפה" לא נפגעה, שכן נמצא כי התובעים לא הופלו על רקע השקפתם להימנע מהתחסנות, אלא על רקע בחירתם בפועל שלא להתחסן.....110
55.	יש בסיס בראיות לטענת הנתבעות בדבר כשלים בעבודת התובעת, אשר הובילו בסופו-של-יום לפיטוריה, וכי כשלים אלה היו הסיבה לפיטוריה, ולא עובדת ההיריון.....111
56.	טיפול הפוריות מעולם לא היו מקור לחיכוך, אלא נהפוך הוא - הנתבעת עודדה את התובעת, קיבלה בהבנה את היעדרותה בתגובות מחממות לב ולא הכבידה עליה בדרישת אישורים רפואיים מיוחדים, אלא הסתפקה באישורי מחלה.....112
57.	התובעת אינה זכאית לפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 שכן ממילא לא פוטרה בסופו-של-יום. מכל מקום גם הוכח, כי מכתב הפיטורים לא היה קשור להיריון, באשר הנתבעת לא ידע אודותיו באותה עת.....113
58.	התובעת לא הבהירה במפורש מהי ההפליה שננקטה כלפיה בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אלא טענה בכלליות כי קיימים שיקולים זרים.....113
59.	החברה פיטרה את העובד בשל מוגבלותו, מבלי שניסתה כלל לבצע התאמות נדרשות.....114

60.	החלטת בית-החולים לא היתה נגועה בהפליה מטעמי מין וגיל הועבר אל בית-החולים; בית-החולים לא הרים את נטל ההוכחה המוטל עליו ולא הוכיח כי החלטתו על פרישתה הכפויה של המערערת לגמלאות לא היתה נגועה בהפליה פסולה.	115.
61.	משבטענות העובדת להפרת חוק השוויון אין התייחסות לטעם להפליה ולא ניתן איפוא לקבוע אם ההפליה הנטענת נופלת בגדר איזה מסוגי ההפליה האסורים המנויים בסעיף 2 לחוק השוויון.	116.
62.	בקשה לגילוי מסמכים - האם לנוכח הפערים בשכר והיעדר נתונים קמה עילה גם מכוח חוק שוויון הזדמנויות.	117.
63.	האם עבר נטל השכנוע לכתפי המשיב להוכיח שלא לקח בחשבון שיקול אסור בעת דחיית מועמדותה של המערערת למשרה, וזאת בין מכוח סעיף 9(א)(1) לחוק שוויון ההזדמנויות ובין מכוח סעיף 9(ג) לחוק זה; וככל שהנטל הועבר אל המשיב - האם המשיב עמד בנטל.	118.
64.	החלטת בית-הדין האזורי ניתנה מכוח סעיף 10א לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשנ"ח-1998 המסמיך את בית-הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות בהליכים אזרחיים מסויימים לפי החוק להטרדה מינית.	119.
121.	שער ה': חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954	121.
121.	פרק א': מבוא	121.
125.	פרק ב': מהות החוק ומטרתו	125.
125.	1. כללי.	125.
126.	2. גמלת דמי לידה.	126.
126.	3. המערערת ראתה את הפסקת עבודתה כיציאה לחופשת לידה ולא כהתפטרות - הערעור התקבל.	126.
128.	4. דמי לידה לבן זוג - חישוב היום הקובע לזכאות - התביעה התקבלה.	128.
128.	5. הגבלת פיטורים - החלטת הפיטורים בטלה, משלא ניתן לה היתר הממונה - הערעור התקבל.	128.
130.	6. סיום יחסי עובד-מעביד - פיצויי פיטורים, פדיון חופשה, דמי הבראה, פיצוי בגין שעות נוספות - התביעה התקבלה בחלקה.	130.
132.	7. העסקת עובדת בתקופת חופשת הלידה בניגוד לקבוע בחוק עבודת נשים - פיטורים ללא שימוע - התביעה התקבלה בחלקה.	132.
134.	8. זכויות תובעת שהתפטרה בזמן שהיתה בחופשת לידה - זכויות התובעת כשכירה לאחר פירוק שותפות במשרד בו עבדה - התביעה התקבלה בחלקה.	134.
135.	9. איסור לפטר עובדת השבה מחופשת הלידה - הארכת חופשת לידה - התביעה התקבלה בחלקה.	135.
137.	10. התובעת טענה שפוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה - פיצויי פיטורים - התביעה התקבלה בחלקה.	137.

11. פיטורים לאחר תום חופשת הלידה - סיום יחסי עובד-מעסיק - הגבלת פיטורים - התביעה התקבלה בחלקה.....	139
12. התובעת פוטרה בסמוך לחזרתה מחופשת לידה - התביעה התקבלה בחלקה.....	140
13. רציפות עבודת התובעת לא נקטעה עקב חופשות הלידה - התביעה התקבלה.....	142
14. הלנת פיצויי פיטורים - התביעה נדחתה.....	143
15. תשלום דמי אבטלה לאחר שנת שבתון, כשחופשת הלידה נמשכה בחופשה ללא תשלום - התביעה נדחתה.....	144
16. זכאות להארכת תוקף אשרת שהייה לעובדת זרה - זכאות לדמי לידה - התביעה התקבלה.....	145
17. התובעת פוטרה פעמיים בזמן שהיתה בהריון - התביעה התקבלה.....	146
18. התובעת טענה לפיטורים שלא כדין עת היא סיפרה למעבידה כי היא בהליכי אימוץ - התביעה נדחתה על כל רכיביה.....	147
19. התובעת ביקשה לחשב את תקופת ימי חופשת הקיץ במניין ימי האכשרה הנדרשים לקבלת דמי אבטלה - התביעה נדחתה.....	149
20. התובעת פוטרה מעבודתה עת היתה בהריון - התביעה התקבלה.....	150
פרק ג': חוק עבודת נשים - זכות להיעדר מהעבודה - סעיף 7 לחוק עבודת נשים.....	153
1. כללי.....	153
2. נסיבות הפסקת עבודה - נטל ההוכחה על הטוען לפיטורים.....	153
3. שמירת מקום העבודה לעובדת למשך עד שנה לאחר חופשת הלידה.....	154
4. התובעת טענה שהתפטרה מעבודתה מחוסר ברירה בשל הרעת תנאים - התביעה נדחתה.....	154
5. פיטורים בזמן שמירת הריון - התביעה התקבלה.....	155
6. התובעת עברה טיפולי פוריות עת פוטרה - התפטרות בהתנהגות - התביעה נדחתה.....	157
7. פיטורים מחמת טיפולי פוריות - התביעה התקבלה בחלקה.....	157
8. התובעת פוטרה עת שעברה טיפולי פוריות - התביעה התקבלה בחלקה.....	159
9. התובעת יצאה לחופשה ללא תשלום - המוסד לביטוח לאומי דחה את תביעתה לדמי אבטלה - התביעה התקבלה.....	160
10. התובעת פוטרה לאחר תום חופשת הלידה - התביעה התקבלה.....	162
11. היעדרות מהעבודה - התובעת טענה כי נאלצה להתפטר בשל הרעת תנאים ולכן היא זכאית לפיצויי פיטורים - התביעה התקבלה בחלקה.....	163

12. דמי לידה לתובע - התביעה נדחתה - התובע לא עמד על המשך ההליך ולכן לא מונה מומחה	164
13. היעדרות מהעבודה - התובעת טענה שיש לראות בה כמי שנאלצה להתפטר ועל-כן היא זכאית לפיצויי פיטורים וזכויות נלוות	165
14. פיטורים בזמן הריון - הוצע לתובעת לאחר שפוטרה, לעבוד בתנאים שלא התאימו לה - התביעה התקבלה	166
15. היעדרות מהעבודה - התובעת פוטרה עת עברה טיפולי פוריות - התביעה נדחתה	167
16. הרעת תנאים במשרד (הותקנו מצלמות אבטחה) - הלנת שכר - התביעה התקבלה בחלקה	169
17. התובעת פוטרה בהיותה בהריון לאחר שנעדרה מהעבודה - התביעה התקבלה בחלקה	169
18. התובעת טענה שהיא פוטרה - הנתבעת ראתה בהתנהגותה של התובעת (היעדרויות מהעבודה) כהודעה על סיום עבודתה בחברה - התביעה נדחתה	171
19. התובעת פוטרה עת שעברה טיפולי פוריות - התביעה התקבלה בחלקה (חלק מרכיבי התביעה האחרים)	172
20. היעדרות מהעבודה - התובעת הופלתה לרעה בשל הריונה - התביעה התקבלה בחלקה - התביעה שכנגד נדחתה	173
21. פיטורים בזמן תקופת ההיעדרות של התובעת - התביעה התקבלה חלקית (רק במה שנוגע לרכיבי תביעה אחרים)	175
22. התובעת נעדרה מן העבודה בשל שמירת הריון - הרעת תנאים (התובעת התבקשה לעבוד בסניף אחר של הנתבעת) - התביעה התקבלה	176
23. היעדרות מהעבודה בשל טיפולי הפריה חוץ-גופית - הערעור נדחה	177
24. היעדרות מהעבודה בשל ניתוח בכיס המרה - פיטורים לאחר חופשת המחלה - התביעה התקבלה	178
25. התובעת פוטרה עת היתה בהריון - התביעה התקבלה בחלקה	179
26. זכות להיעדר מן העבודה - "שעת הנקה" - התביעה התקבלה באופן חלקי	180
27. זכאות להיעדרות בשל טיפולי פוריות - התביעה נדחתה	180
28. היעדרות מהעבודה בשל שמירת הריון - אין בהיעדרות של יום כדי ללמד על כוונת התובעת להתפטר ממקום העבודה - התביעה התקבלה בחלקה	181
29. הזכות להיעדרות מהעבודה - בדיקות רפואיות במהלך ההריון - התביעה התקבלה בחלקה	182
30. הזכות להיעדרות מהעבודה - הודעה מוקדמת והזכות להתפטר על-מנת לטפל בתינוק	183

31. הזכות להיעדר מהעבודה - דמי אבטלה בזמן חופשה ללא תשלום - התביעה נדחתה	183.....
פרק ד': חוק עבודת נשים - הפרשות לקופת גמל בחופשת לידה ובשמירת הריון - סעיף 7א לחוק עבודת נשים	187.....
1. תשלומים לקופת גמל גם לתקופה בה משולמים דמי לידה וגמלה לשמירת הריון - התביעה התקבלה בחלקה	187.....
2. העובדת טענה שהמעסיקה לא ביצעה הפרשות פנסיוניות בתקופת חופשת הלידה ובניגוד לדין - התביעה התקבלה בחלקה	188.....
3. העירייה הפסיקה להעביר לקרן הפנסיה של התובעת את התשלומים על שמה - הלנת שכר - התביעה התקבלה בחלקה	189.....
4. הנתבעת לא העבירה הפרשות פנסיוניות בגין חופשת הלידה של התובעת - התביעה התקבלה בחלקה	190.....
5. הפרשות לקופת גמל בעת חופשת לידה - הנתבעת לא הפרישה לקופת הגמל של התובעת עת היא היתה בחופשת לידה - הפרה של חוק עבודת נשים - התביעה התקבלה	191.....
6. הפרשות לקופת גמל בתקופת חופשת הלידה וכן 60 יום לאחר חופשת הלידה - התביעה התקבלה בחלקה - תביעתה הנגדית של הנתבעת התקבלה בחלקה	192.....
7. אי-הפרשה לקרן פנסיה - התביעה התקבלה, אך בית-הדין לא בחן את זכאותה של התובעת לפיצוי כלשהו בגין התקופה בה שהתה בחופשת לידה ובשמירת הריון	193.....
8. הפרשות לפנסיה בגין עבודה נוספת בעת שירות מילואים - התביעה התקבלה	194.....
פרק ה': איסור העסקה בחופשת לידה - סעיף 8 לחוק עבודת נשים	197....
פרק ו': חוק עבודת נשים - הגבלת פיטורים - סעיף 9 לחוק עבודת נשים	199.....
1. כללי	199.....
2. פיטורים כאשר הסיבה לפיטורים לא נעוצה בהריון אלא מטעמים עניינים בלבד	201.....
3. פיטורים כאשר היו חילופי מעסיקים	201.....
4. הביקורת השיפוטית על החלטת הממונה	201.....
5. פיטורים בזמן תקופת ההריון - התובעת טענה שהיא פוטרה בשל הריונה - התביעה נדחתה	203.....
6. פיטורים בעת טיפולי פוריות - התובעת טענה שהיא פוטרה עת היא היתה במהלך טיפולי פוריות - התביעה נדחתה ברובה	204.....
7. פיטורים בתקופת ההריון - התובעת פוטרה עת היתה בהריון - הערעור נדחה	205.....
8. פיטורים בזמן הריון - התובעת לא השלימה שישה חודשי עבודה אצל הנתבעת - התביעה התקבלה	205.....

9. התובעת פוטרה עת היתה בהריון - הערעור התקבל	206
10. המערערת פוטרה עת היתה בחופשת לידה - הערעור התקבל	206
11. פיטורים בזמן הריון - המערערת טענה כי פוטרה בשל הריונה - הערעור נדחה	207
12. פיטורים בזמן הריון - התובעת טענה כי פוטרה מעבודתה מחמת הריונה - התביעה נדחתה	209
13. פיטורים בעת טיפולי פוריות - התובעת טענה כי היא פוטרה עת עברה טיפולי פוריות - התביעה התקבלה בחלקה - לא הוכח כי הפיטורים היו קשורים לטיפול הפוריות שעברה התובעת	210
14. פיטורים בניגוד לחוק בשל הריון - התובעת טענה כי פוטרה בשל הריונה - התביעה נדחתה	211
15. פיטורים בניגוד לחוק בשל הריון - התובעת טענה כי פוטרה בשל הריונה - התביעה התקבלה בחלקה - לא התקבלה הטענה כי התובעת פוטרה בשל הריונה	211
16. עבירות של פיטורי אישה בהריון ללא קבלת היתר - הנאשמים הורשעו בעבירה על הוראות סעיפים 9א ו-14(א)(6) לחוק עבודת נשים	213
17. התובעת עברה טיפולי פוריות עת פוטרה - התפטרות בהתנהגות - התביעה נדחתה	214
18. התובעת טענה כי פוטרה עת היתה בחופשת לידה - הלנת שכר - התביעה התקבלה בחלקה - נדחתה טענת התובעת לפיטורים בשל חופשת הלידה	214
19. התובעת שהועסקה כמלצרית במלון - פוטרה עת היתה בהריון - התביעה התקבלה	216
20. פיטורים במהלך טיפולי פוריות - התביעה התקבלה בחלקה	217
פרק ז': חוק עבודת נשים - איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה - סעיף 9א לחוק עבודת נשים	219
1. כללי	219
2. ההבדל בין חוק עבודת נשים לחוק שוויון ההזדמנויות	219
3. הפחתה בהיקף המשרה של העובד או העובדת	219
4. הנאשמים הורשעו בעבירה של פיטורי עובדת בעת היותה בהריון, ללא קבלת היתר ממושרד התמ"ת	219
5. איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה - עקב חילופי בעלים הוצעו לתובעת משמרות שונות - התביעה נדחתה	220
6. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - כתב האישום ייחס לנאשמים עבירה של פגיעה בהיקף משרה של עובדת בהריון, ללא היתר כדין - הנאשמים זוכו מאשמה	221
7. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - הפחתת היקף המשרה - יחסי עובד-מעסיק - התביעה התקבלה בחלקה	223

8. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - לא היה קשר בין הפיטורים להריון - הפחתה בשכר העובדת - הערעור נדחה	225
9. פיטורים בשל הריון - התובעת פוטרה עת היתה בהריון - התביעה התקבלה	226
10. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - התובעת עבדה בשעות גמישות ונדרשה לחזור לעבוד בשעות רגילות בתפקיד אחר, מאוחר יותר פוטרה בשל סירובה - פגיעה בשכר לאחר חופשת הלידה - התביעה התקבלה	227
11. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - פדיית תקופת איסור הפיטורים בכסף - פגיעה בתנאי העסקה על-ידי נטילת הרכב והטלפון הנייד, כאשר התובעת הוצאה לחופשה בתשלום - התביעה התקבלה בחלקה	228
12. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - הפחתה בשעות ובשכר לאחר חופשת הלידה - פיטורים טרם הסתיימה התקופה המוגנת - התביעה התקבלה	230
13. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - העובדת פעלה בניגוד לנוהלי הרשת - התביעה נדחתה	230
14. איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה - הנתבע לא ביקש היתר לפיטורי התובעת - התביעה התקבלה בחלקה	232
פרק ח': חוק עבודת נשים - היתר לגבי עובדת בהריון - תחילת תוקף - סעיף 9ב לחוק עבודת נשים	235
1. היתר לפטר עובדת בהריון - לא היתה לממונה סמכות להתיר את פיטורי העובדת - הערעור נדחה	235
2. היתר לפטר עובדת בהריון - הממונה התירה לפטר את המשיבה מיום מתן ההחלטה - הערעור נדחה	236
3. היתר לפטר עובדת בהריון - החלטת הממונה להתיר את פיטורי המערער, באופן רטרואקטיבי - הערעור התקבל באופן חלקי	237
4. היתר לפטר עובדת בהריון - לא הורם הנטל בדבר אי-ידיעת המערער על ההריון - הערעור נדחה	239
5. היתר לפטר עובדת בהריון - הנתבעות פיטרו את התובעת בניגוד לחוק עבודת נשים, מבלי שניתן אישור של הממונה על חוק עבודת נשים - התביעה התקבלה בחלקה	240
6. היתר לפטר עובדת בהריון - החברה לא היתה רשאית לממש את הודעת הפיטורים ולהביא לכדי סיום את יחסי העבודה, ללא קבלת היתר מאת הממונה על חוק עבודת נשים - רק התביעה העיקרית התקבלה	241
7. היתר לפטר עובדת בהריון - הממונה סירבה לתת היתר לפיטורים - פיטורי העובדת לא היו בשל הריונה - הערעור התקבל והתביעה נדחתה למעט ההחלטה על שכר עבודה שהגיע לתובעת	243

8. היתר לפטר עובדת בהריון - פיטורים בזמן הריון - הממונה התיר את פיטורי התובעת ביחס לתקופה שהחל מתום חופשת הלידה - התביעה התקבלה.....	244
פרק ט': ערעור - סעיף 13 לחוק עבודת נשים	247
פרק י': עונשין - סעיף 14 לחוק עבודת נשים	249
שער ו': חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996	251
פרק א': מטרת החוק - הזכות לשכר שווה - סעיפים 1-2 לחוק	251
1. הדין.....	251
2. כללי.....	251
3. היחס שבין חוק הזדמנויות שוות בעבודה לבין חוק שכר שווה.....	253
4. על ההבדלים בין חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק שכר שווה.....	254
פרק ב': עבודות שוות ערך - סעיף 3 לחוק	259
פרק ג': סמכות שיפוט ותרופות - סעיף 4 לחוק	263
פרק ד': מינוי מומחה לניתוח עיסוקים מטעם בית-הדין - סעיף 5 לחוק	265
פרק ה': הפרש שכר - סעיף 6 לחוק	277
פרק ו': פרסום מידע - סעיף 6א לחוק	279
פרק ז': מסירת מידע - סעיף 7 לחוק	281
פרק ח': התיישנות - סעיף 7א לחוק	287
פרק ט': הוראות לעניין הפרשי שכר - סעיף 8 לחוק	289
פרק י': זכות תביעה - סעיף 9 לחוק	291
פרק י"א: התערבות בתובענות - סעיף 10 לחוק	293
1. הדין.....	293
2. "ידיד בית-משפט" - זכות ההתערבות.....	293
פרק י"ב: איסור התניה - סעיף 12 לחוק	295
פרק י"ג: שמירת זכויות - סעיף 13 לחוק	297
פרק י"ד: המדינה כמעסיק - סעיף 14 לחוק	299
פרק ט"ו: תמצית הלכה פסוקה	301
1. פערי שכר בין המשיבה 1, לבין המקביל לה בתפקיד שמקורם לטענת המשיבות באפליה על רקע מין וכי מדובר בתפקידים שהם שווי ערך לכל דבר ועניין המזכים בתנאי שכר זהים.....	301
2. אפליה תביעה לשכר שווה.....	301
שער ז': חוק פיצויי פיטורין	303
פרק א': מבוא	303
פרק ב': רציפות בעבודה - סעיף 2 לחוק	307
1. הדין.....	307
2. כללי.....	308
3. חופשת לידה.....	309

4. רציפות בעבודה - "שמירת היריון" אינה פוגעת ברצף ההעסקה, ולצורך זכויות כספיות, התלויות בוותק, יביאו אותה בחישוב של התקופה הכוללת, בה נמשכו יחסי עובד-מעביד - התביעה התקבלה בחלקה 309.....	309
5. רציפות בעבודה - היעדרות בשל שמירת-היריון וחופשת לידה לא מנתקות את רצף העבודה - התביעה התקבלה בחלקה 310.....	310
פרק ג': התפטרות של הורה - סעיף 7 לחוק. 313.....	313
1. הדין 313.....	313
2. תפיסת השוויון המבוססת על "עקרון ההתאמה" 314.....	314
3. התפטרות עובדת - סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים 321.....	321
4. התפטרות עובד - סעיף 7(ב) לחוק פיצויי פיטורים 325.....	325
5. אי-תחולת סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים על בן הזוג שלא התפטר - סעיף 7(ג) לחוק פיצויי פיטורים 326.....	326
6. חובת מסירת הודעות למעביד - סעיף 7(ד) לחוק פיצויי פיטורים 326....	326
7. התפטרות לצורך טיפול בילד וחיפוש עבודה לאחר-מכן 326.....	326
8. התובעת התפטרה על-מנת לטפל בילדה - הלנת פיצויי פיטורים - התביעה התקבלה בחלקה 328.....	328
9. התפטרותו של הנתבע לא היתה לצורך הטיפול בילד - התביעה התקבלה באופן חלקי 329.....	329
10. הנתבעת לא סתרה את החזקה לפיה סיבת התפטרות התובעת לא נבעה מרצונה לטפל בילדה - התביעה התקבלה בחלקה 330.....	330
11. התובעת 2 התפטרה תוך 9 חודשים מהיום שילדה בנסיבות המזכות אותה בתשלום פיצויי פיטורים - התביעה התקבלה 333.....	333
12. מועד 9 החודשים שבהם היתה התובעת זכאית להתפטר על-מנת לטפל בילדה, חלף לפני מועד סיום העסקתה בפועל - התביעה התקבלה בחלקה 336.....	336
13. התנהלות הנתבעת אשר שללה את פיצויי הפיטורים המגיעים לעובדת מכוח החוק ומבלי שתהיה לה, לכאורה, ראשית ראיה לכך, הינה התנהלות פגומה - הבקשה נדחתה 336.....	336
14. התובעת פנתה לנתבעת בבקשה לקבל פיצויי פיטורים בתשעת החודשים שלאחר הלידה - התביעה התקבלה 337.....	337
15. התפטרות התובע לא היתה קשורה לרצון לטפל בבתו - התביעה נדחתה 337.....	337
16. גם אם עבדה התובעת שנה לאחר הלידה, במקום אחר אשר מאפשר לה שהות ארוכה יותר עם התינוקת, אין בכך כדי לגרוע מזכאותה לפיצויי פיטורים - התביעה התקבלה בחלקה 338.....	338
17. התובעת עזבה את עבודתה בכדי להמשיך ולטפח את העסק הפרטי, ולא על-מנת לטפל בביתה - התביעה נדחתה ברובה 339.....	339
18. לא קמה לתובעת זכות לפיצויי פיטורים עת עזבה מרצונה 339.....	339

פרק ד': התפטרות עקב שהייה במקלט לנשים מוכות - סעיף 7א לחוק	341
פרק ה': עובדת בהריון והליך של שימוע	343
1. היעדר הלימה בין המפורט במכתב הזימון ובין שלל הטענות בישיבת השימוע - עבדה 5.5 חודשים - פיצוי 5,000 ש"ח	343
2. פרוטוקול שימוע לקוני ובלתי-מפורט - עבודה בת חמש וחצי שנים - פיצוי בגובה 4 משכורות - 21,600 ש"ח	346
3. ישיבה שלא הוגדרה כישיבת שימוע - פיטורי צמצום - פיצוי 20,000 ש"ח - 8 שנות עבודה	351
4. פיטורי צמצום - קיום הליכים נדרשים לקראת ישיבת שימוע - דחיית התביעה לפיצוי	358
5. בהיעדר נזק כתוצאה מהליך שימוע לא תקין יש ולא ייפסק פיצוי	359
6. היעדר פגמים בהליך - נדחתה טענת העובדת בדבר שימוע למראית עין	360
7. תיקון פגמים בהליך השימוע באמצעות שימוע מאוחר	360
8. טענתה העיקרית של התובעת מבוססת על סמיכות הזמנים בין ידיעת הסמנכ"ל על הריונה לבין הזימון לשימוע לפני פיטורים	362
שער ח': הטרדה מינית	363
פרק א': מהותה של הטרדה מינית	363
פרק ב': החוק למניעת הטרדה מינית	371
1. כללי	371
2. סמכות ייחודית ביחסי עבודה - הסמכות הייחודית של בית-הדין לעבודה על-פי החוק למניעת הטרדה מינית	373
3. מנהל הלשכה להכוונת חיילים משוחררים; מעשה בעל אופי מיני כולל דיבור או רמיזה או יצירת אווירה עוינת	375
4. נהג של סגן שר החוץ; מעשיו של המשיב פגעו במשמעת שירות המדינה והיו התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד מדינה וכן התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה	377
5. פרשנות מרחיבה של הוראות החוק	380
6. נהג במשרד האוצר; פניותיו החוזרות של המערער למתלוננת במספר הצעות מגוונות ביותר ענו לחלופות שונות של הגדרת הטרדה מינית על-פי החוק	381
7. הגדרת סעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998	383
7.1 כללי	383
7.2 חריג לכלל כי על המוטרדת להביע התנגדותה	384
7.3 מרכז מינהל ומודיעין בנציבות מס הכנסה במשרד פקיד שומה תל-אביב; התקיים יסוד הניצול	385

7.4	מנהל מחלקת דוורים בסניף של רשות הדואר; לצורך העבירה של הטרדה מינית מסוג של מעשה מגונה לפי סעיף 348(ה) לחוק העונשין, אין הכרח להוכיח כי העובד או העובדת חששו מפני הממונה עליהם במקום העבודה.....	386
7.5	ראש משמרת לאכיפת חניה בעיריית ירושלים; לא הוכח כי העירייה עמדה באופן מלא באחריותה לפעול באופן יעיל למניעת מעשי ההטרדה מינית וההתנכלות במקום העבודה, ולטפל ביעילות במקרים אלו.....	388
8.	פרשנות המונחים "התייחסויות", "המופנות" כפי שמצויינים בסעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית.....	389
8.1	כללי.....	389
8.2	ראש חטיבת התקשורת באגף אמו"ן (אגף נשק ונכסים) במשרד הביטחון; עובד בכיר שהטריד באופן חוזר ונשנה עובדת הכפופה לו וניסה להניאה מהגשת תלונה נגדו תוך ניצול בוטה של המרות הנתונה בידו, ותוך שימוש בעובדים הכפופים לו לשם כך - אין מקומו בשירות המדינה.....	392
8.3	מנהל הלשכה להכוונת חיילים משוחררים; מעשה בעל אופי מיני כולל דיבור או רמיזה או יצירת אווירה עוינת.....	393
8.4	נהג של סגן שר החוץ; מעשיו של המשיב פגעו במשמעת שירות המדינה והיו התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד מדינה וכן התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה.....	395
פרק ג': מהי התנהגות שהיא הטרדה מינית	399	
1.	כללי.....	399
2.	התנהגות המהווה הטרדה מינית.....	399
3.	מה הדין במקרים גבוליים, שהם ספק התנהגות קבילה?.....	400
4.	"טעות במצב דברים" - סייג לאחריות פלילית.....	401
5.	כבישת התלונה בעבירות מין.....	402
5.1	כללי.....	402
5.2	סגן חשב משרד הדתות מטעם החשב הכללי במשרד האוצר; מעשי הטרדה מינית כלפי עובדת שהיתה כפופה לו.....	402
5.3	מזכיר לענייני משפחה בבית-משפט השלום בקרית שמונה; להערותיו של המערער כלפי המתלוננת היה אופי מיני ברור, ויש לראותן כהתייחסויות חוזרות המופנות למתלוננת והמתקדוות במיניותה.....	403
6.	שתיקה או התנהגות פסיבית כהיעדר הסכמה.....	405
7.	שביעות רצון במקום עבודה של מי שנתון להטרדה מינית.....	405
7.1	כללי.....	405

7.2 מורה ומדריך של"ח בחטיבת ביניים ; ההתנהגות כפי שתוארה על-ידי המתלוננות לא היתה בגדר אירוע חד-פעמי, והיא עברה את הגבול בין הומור רע סתם, שבו אין הדין המשמעותי עוסק, ובין התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה.....	406
8. יסוד נסיבתי.....	408
פרק ד': הטרדה מינית במקום העבודה, יצירת אווירה עוינת והטרדה סביבתית	409
1. הטרדה סביבתית.....	409
1.1 כללי.....	409
1.2 מזכיר לענייני משפחה בבית-משפט השלום בקריית שמונה ; להערותיו של המערער כלפי המתלוננת היה אופי מיני ברור, ויש לראותן כהתייחסויות חוזרות המופנות למתלוננת והמתמקדות במיניותה.....	410
2. הטרדה מינית במקום העבודה על-ידי הממונה.....	412
2.1 כללי.....	412
2.2 סמכות ומרות עקיפה.....	413
2.3 סמנכ"ל השמה בשירות התעסוקה ; למרות שיש לנהוג זהירות ורגישות בהחלטה על-פיטורי עובד, הרי שמנקבע שמעשהו של המערער ניצב בקצה החמור של מדרג מעשי הטרדה המינית, יש לשלוח מסר מרתיע כנגד ביצוע מעשי הטרדה מינית נוספים.....	414
3. יצירת אווירה עוינת במקום עבודה.....	414
3.1 כללי.....	414
3.2 סגן מנהל הסיעוד במרכז לבריאות הנפש בבאר-שבע ; נקבע כי ככלל, אדם בעל תפקיד במערכת יחסי עבודה הנוהג לספר בדיחות בעלות אופי מיני לציבור שומעיו, שנכללים בו בני המין האחר, עשוי לעבור עבירה של הטרדה מינית סביבתית.....	415
3.3 שביעות רצון ממקום העבודה אינו פוסל קיום אווירה עוינת.....	418
פרק ה': ניצול מרות ביחסי עבודה	419
1. כללי.....	419
2. קצין במכון לרפואה ימית ; נוכח קיומה של תשתית ראייתית מספקת להרשעת הקצין יש מקום להתערב ולבטל את החלטת הפצ"ר בכל הנוגע לביטול האישום בהתנהגות שאינה הולמת קצין.....	420
3. ניצול מרות ביחסים שבין בעל המרות לקטין.....	423
פרק ו': משמעות דרישת ה"ניצול" בעבירת הטרדה מינית	425
פרק ז': "התנכלות" מהי - הטרדה מינית ביחסי העבודה	427
1. כללי.....	427
2. הגדרת סעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית.....	427
2.1 היקף ההגדרה.....	427

2.2	יושב-ראש ועד העובדים ; התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית	428
2.3	הדגשים ל"התנכלות"	429
2.4	התנכלות במקום העבודה	429
2.5	נטל הראיה	429
פרק ח': פסיקת פיצוי על-פי חוק למניעת הטרדה מינית		431
1.	כללי	431
2.	פיצוי בהוכחת נזק	431
2.1	כללי	431
2.2	הממונה ; נטל ההוכחה שהיה מוטל על העובדת להוכחת מעשי ההטרדה המינית אינו נטל מוגבר	432
3.	פיצוי ללא הוכחת נזק	434
3.1	כללי	434
3.2	התערבות ערכאת הערעור במסקנות בית-הדין האזורי מקרה חריג	434
4.	בקשת עיכוב ביצוע רכיב הפיצוי	435
5.	השיקולים בפסיקת פיצוי בשל הטרדה מינית במקום העבודה - ערעור המתלוננת התקבל, ערעור המשיב נדחה	435
פרק ט': נטל ההוכחה בעבירות של הטרדה מינית		441
פרק י': הטרדה המינית בעין הלכות בית-הדין לעבודה		443
1.	כללי	443
2.	התנהגות מטרידה במסגרת יחסי העבודה	443
2.1	כללי	443
2.2	תוך ניצול מרות ביחסי העבודה	443
3.	הפן הראייתי בהטרדה מינית הנעשית במסגרת יחסי עבודה	444
4.	היוזמה ליצירת הקשר האינטימי במסגרת יחסי העבודה	445
5.	החשש להיראות עם הממונה	446
6.	ניצול בדרך של אילוץ או כפיה	446
7.	הפערים שבין העובדת והממונה	447
8.	חובת הדיווח	448
9.	אופיה של מערכת היחסים במקום העבודה	449
10.	טענת הפיתוי במסגרת יחסי עבודה	450
11.	עתירה למנוע את קידומו של קצין שהטריד מינית חיילת - העתירה התקבלה	451
פרק י"א: הטרדה המינית בשירות הציבורי		455
1.	פרשנות הוראות תקנון שירות המדינה, טרם חוקק החוק למניעת הטרדה מינית והשלכותיו לאחר חקיקתו	455

2. הטרדה מינית בעין הדין המשמעותי לאחר חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית	457
2.1 כללי	457
2.2 הוראות חוק רלוונטיות	458
2.3 התנהגות העובד בצל הדין המשמעותי	459
2.4 הרשעת עובד בשירות המדינה מכוח סעיף 17 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963	460
2.5 אמצעי המשמעת המוטלים על עובד מדינה	462
2.6 הטרדה מינית כעבירת משמעת	467
2.7 הטרדה מינית בקרב נבחרי ציבור	471