



ה"ט 52545/03/17 - עמידר, החברה הלאומית לשיכון בישראל בע"מ, דנה דזי ארביב נגד בנימין שימשלשוילי, רוסודון שימשלשוילי

בית-משפט השלום בבאר-שבע

ה"ט 52545-03-17 עמידר, החברה הלאומית לשיכון בישראל בע"מ ואח' נ' שימשלשוילי ואח'

בפני	כבוד השופט דניאל בן טולילה
המבקשות	1. עמידר, החברה הלאומית לשיכון בישראל בע"מ 2. דנה דזי ארביב
נגד	
המשיבים	1. בנימין שימשלשוילי 2. רוסודון שימשלשוילי

החלטה

בפני בקשה למתן צו בהתאם לחוק למניעת הטרדה מאיימת התשס"ב-2001 (להלן: "**החוק**"). במסגרת הבקשה עותרת חברת "עמידר" לאסור על המשיבים להטריד מי מעובדי המבקשת בכל אחד מסניפיה ולהורות להם להימנע מלהתקרב למרחק שיפחת מ-500 מ' ממקום מגוריהם, מרכביהם, מעבודתם או ממקום לימודיהם של מי מעובדי המבקשת. עוד מבוקש כי בית-המשפט יורה למשיבים להימנע מיצירת קשר במישרין או בעקיפין עם עובדי החברה בכל אחד מסניפיה, לשאת או להחזיק נשק.

בבסיס הבקשה עומדת התנהלותם הלכאורית של המשיבים באירוע מיום 21.3.17 שבו הגיע המשיב 1 יחד עם אמו (המשיבה 2), אביו, ודודו למשרדיה של המבקשת, ושם, על-פי הנטען, סירבו להשלים עם החלטת המנהלת שלא להראות להם דירות שעונות לצרכיו של המשיב 1. עוד על-פי הנטען המשיב 1 והוריו החלו לצעוק ולהתעצבן. המשיבה 2 השליכה קלסר לעבר המבקשת 2, העיפה כיסא שהיה במקום ונבלמה על-ידי מאבטח שהיה במקום. עוד מפורט בבקשה כי דודו של המשיב 1 (שאינו מופיע כמשיב בבקשה) איים על המבקשת 2, אמר לה כי "אם הייתה גבר היה מפוצץ אותה במכות".

במהלך הדיון שנערך בפני במעמד צד אחד ביום 23.3.17 הוריתי על הוצאת צו זמני והדיון נקבע למעמד שני הצדדים ליום 2.4.17. בדיון זה, עוד בטרם בית המשפט נדרש לקביעות עובדתית ושאלת הארכתו של הצו הזמני, התבקשו הצדדים להתייחס לסוגיה: האם צו למניעת הטרדה מאיימת יכול לחול גם בעניינו של תאגיד כדוגמת חברת "עמידר". ככל שהתשובה לכך שלילית מתייתר המשך הדיון הנוגע לקביעת ממצאי עובדה והוצאת צו אופרטיבי בהתאם. בסופו של הדיון, אפשר בית המשפט לכל צד, לצרף פסיקה התומכת בעמדתו.

דין והכרעה:

עמוד 1



לאחר ששמעתי את טיעוני הצדדים, נדרשתי לפסיקה הנוגעת וכן ליתר הנתונים הצריכים, לעניין הגעתי לכלל מסקנה כי תאגיד אינו יכול לבקש סעד במסגרת צו למניעת הטרדה מאיימת, שכן השימוש בחוק הנ"ל אינו עולה בקנה אחד עם לשונו או עם תכליתו. מספר נימוקים הביאוני למסקנה זו.

בפתח הדברים יש להפנות לסעיף 1 לחוק למניעת הטרדה מאיימת אשר קובע את מטרת החוק ולפיה: **"מטרת חוק זה היא להגן על אדם מפני פגיעה בשלוות חייו, בפרטיותו, בחירותו או בגופו, בידי אדם אחר שנקט נגדו הטרדה מאיימת או שפגע בגופו"**.

סעיף 2(א), בדומה, נוקט לשון: **"הטרדה מאיימת היא הטרדתו של אדם בידי אחר בכל דרך שהיא או נקיטת איומים כלפיו, בנסיבות הנותנות בסיס סביר להניח כי המטרד או המאיים עלול לשוב ולפגוע בשלוות חייו, בפרטיותו או בחירותו של האדם, או כי הוא עלול לפגוע בגופו"** (ההדגשות לא במקור).

צא ולמד כי לשון החוק נוקטת במפורש ביטויים המופנים כלפי בן-אדם כפרט, הן כלפי זה המבקש את הסעד, הן כלפי זה הגורם את אותה הטרדה מאיימת.

כאמור, פסקי-הדין אשר מצדדים בהחלת החוק על תאגידים עושים שימוש בסעיף 4 לחוק הפרשנות הקובע כי **"מקום שמדובר באדם - אף חבר בני אדם במשמע, בין שהוא תאגיד ובין שהוא אינו תאגיד"**, כאשר סעיף זה יש לקרוא יחד עם סעיף 1 רישא לחוק הפרשנות, המסייג כאמור את תחולת החוק ומציין כי: **"חוק זה יחול לגבי כל חיקוק והוראת מנהל אף אם ניתנו לפני תחילתו, אם אין הוראה אחרת לעניין הנדון, ואם אין בעניין הנדון או בהקשרו דבר שאינו מתיישב עם חוק זה"**.

יישום סעיף 1 לחוק הפרשנות בתיק שבפניי, גם אם אפשרי מילולית, אינו הולם במקרה של החוק למניעת הטרדה מאיימת, וזאת מכמה טעמים.

ראשית, לא ניתן להתעלם מן הרקע לחקיקתו של החוק למניעת הטרדה מאיימת, שלמעשה "נולד" מתוך החוק למניעת אלימות בתוך המשפחה. חוקים אלו במפורש נועדו ליתן כלים, תחילה בידי בני-זוג ובהמשך בידי הפרט, לתופעות שיכול ואינן מגיעות לכדי עבירה פלילית מוגמרת אך פוגעות קשות בתחושת הביטחון שלהן ומקימות חשש לפגיעה פיזית ומילולית (ר' הצעת חוק הטרדה מאיימת, כ"ב ניסן תשס"א, 15 באפריל 2001). מתן כלים לתאגיד או לחברה לא עולה במפורש או במשתמע מהרקע לחיקוקם של חיקוקים אלו, דבר אשר מחייב משנה זהירות עת מרחיבים תחולתו על מקרים בכגון דא.

יתר על כן, המדובר בחוק שכאמור נותן בידי הפרט אפשרות לבקש להטיל מגבלות על רעהו, אף ללא מעורבות של גורמי החקירה - אלה בפנייה ישירה לבית המשפט. לא אחת במסגרת בקשות שכאלו בית-המשפט מוציא מלפניו צווים אשר מגלמים בתוכם הגבלות משמעותיות על המשיבים.



ברע"א 2327/11 פלוני נ' פלוני התייחס בית-המשפט העליון לאפשרות הטלת צו הדומה במהותו לצו למניעת הטרדה מאיימת מכוח סמכות שיורית ולא מתוקף בקשה החוסה תחת גדרי החוק. בית-המשפט מתייחס ראשית לפגיעה הגלומה בהוצאת צו למניעת הטרדה מאיימת ובהמשך, בשל טיב פגיעה זו סבור כי יש וזו תיעשה רק באופן מפורש באמצעות החוק. אמנם אין הדבר זהה למקרה שלפנינו, אולם האופן שבו בית-המשפט מתייחס להוצאתם של צווים כפי אלו המתבקשים בתיק שבפניו והפרשנות המצומצמת הם אלו הרלוונטיים לענייננו:

"..הסמכות ליתן צו מניעת הטרדה מאיימת הותוותה בחוק מפורט הקובע כללים מפורשים ומוגדרים להפעלת סמכותו של בית המשפט בבואו ליתן צו כאמור. עסקינן בהסדר ברור העולה לטעמי כדי הסדר ממצה. משכך ולאור הכללים שפורטו לעיל, מקום בו מוגדרת סמכותו של בית המשפט בחיקוק ספציפי המהווה "הסדר שלילי" הרי שבית המשפט אינו רשאי להפעיל את סמכותו הטבועה לגבי העניין הקונקרטי שהוסדר בחקיקה ספציפית שכן הסמכות הטבועה היא סמכות שיורית. [...] צו מניעת הטרדה מאיימת פוגע בזכויות אדם ואינו עניין דיוני ג דא: צו מניעת הטרדה מאיימת מגביל זכויות יסוד בסיסיות של הפרט כמו חופש התנועה, זכות הקניין, חופש הביטוי, הזכות לחירות ולאוטונומיה. משכך, ולאור העובדה כי אין מדובר בעניין דיוני ג דא, ברי כי אין מקום ליתן צו כאמור מכוח סמכותו הטבועה של בית המשפט (פסקאות 23-24 לפסק-הדין).

זאת ועוד, עיון באותם פסקי-דין שבהם נדונה הסוגיה מלמד כי ברובם המוחלט היה זה התאגיד שביקש להחיל את החוק ולא מצב הפוך שבו פרט מבקש להוציא צו כנגד תאגיד. ייתכן שהדבר נובע מהעובדה שבעוד שהתאגיד נדרש להראות כלפי אדם ספציפי שזה לכאורה נוקט כלפיו הטרדה מאיימת, יתקשה הפרט ללמד כי כל אחד ואחד מחברי התאגיד - לא כל שכן מקום שבו מדובר בתאגידים גדולים - נוקט כלפיו הטרדה מאיימת. עוד יש להניח כי במקרים בהם הפרט יבקש צו כנגד תאגיד, יטו בתי-המשפט לקבל טענת תאגיד שלפיה גם אם נקט עובד מסוים הטרדה מאיימת או אז יעבור הטיפול לאדם אחר בתאגיד.

הסעדים בגדרי סעיף 5 לחוק מקשים אף הם קבלת טענה הפוכה של פרט כלפי תאגיד, היינו קביעה כי לכל העובדים יהיה אסור לשאת נשק, להתקרב למקום עבודתו, ליצור עמו קשר וכיוצא באלה. הדברים אמורים גם בשים לב לקושי לבצע "הרמת מסך" של הפרט בנוגע לתאגיד, היינו קבלת צו אישי כלפי העובדים ולא כלפי החברה כישות משפטית.

כל זאת נרשם ללמד כי גם אם ניתן מבחינה פרשנית להחיל החוק על תאגיד הרי הלכה למעשה בפועל הדבר יביא לחוסר איזון ויפעל אך ורק לטובת התאגיד כמבקש סעד על פי החוק, ולמצער במרביתם של המקרים לטובתו.

הדברים האמורים מקבלים משנה תוקף נוכח חוסר האיזון המובנה בכך שתאגיד עומד מול פרט. בהקשר לכך, ומבלי לקבוע מסמרות, תאגיד מורכב (בדומה למבקשת) משורת נושאי תפקידי ניהול, מחלקה משפטית, מחלקת אבטחה ועוד. מולם ניצב אזרח או עובד יחיד שמשאביו על פי רוב יהיו קטנים משמעותית מזה של התאגיד.

לא למותר להוסיף כי בתיק שבכותרת עניין לנו בגוף ציבורי אשר תכליתו מתן שירות לאזרח. בענייננו - מתן שירות לנכה



על כיסא גלגלים אשר אינו יכול להתניע בעצמו וזקוק לסיוע תמידי. בבואו של בית-המשפט להחיל פרשנות מרחיבה החוסמת דרכו של האזרח להגיע לגוף שכזה, בין אם בסניף מסויים ובין אם בכלל נדרש משנה זהירות אם לא למעלה מכך.

נימוק נוסף לדחיית הבקשה מבוסס על דבר קיומו של סעד ברור וקונקרטי בחוק הפלילי להתנהלות נטענת דומה לזו של המשיבים, וזאת תחת הסעיף של התנהגות פרועה במקום ציבורי והעלבת עובד ציבור, (מה שאין בעניינו של אדם פרטי). המדובר בחיקוק ספציפי שנועד להגן על עובדי הציבור ומקים עבירה פלילית אפילו מדובר בעלבונות ובקללות ואפילו מדובר בהתנהלות אשר אינה מגיעה לכדי תקיפה אלא אך פוגעת בסדר הציבורי. נמצא כי המחוקק ראה לקבוע חיקוק ספציפי ייחודי למקרים כגון דא, ובכך להגביר את ההגנה כלפי עובדי תאגיד ציבורי, דבר אשר מחזק אף הוא את המסקנה אליה הגיע בית-המשפט.

לעבירות אלו יש להוסיף גם עבירות נוספות בחוק הפלילי, החלות על כל הפרטים, אף ללא קשר למעמדם. בין אם המדובר בעבירת איומים או תקיפה סתם. גם במקרים אלו המסלול הפלילי מאפשר מתן סעד הולם, לרבות איסור הרחקה ואיסור יצירת קשר, בין אם מסניף מסויים ובין אם מאדם קונקרטי.

טענת באת כוח המבקשת 1 לפיה "המשטרה איננה סעד" (ר' פרוטוקול מיום 2.4.17) יכול ומקורה במורת הרוח מסגירת התיק כנגד המשיבים. אם דעתה של זו אינה נוחה מהחלטה זו הרי שסלולה לפניה הדרך להגיש ערר על החלטת הגניזה. יתרה מכך, טענה זו אינה מובסת כדבעי שכן יש והגשת תלונה מביאה לנקיטת הליכים ואף גזירת עונשי מאסר ממושכים נגד מי שנוקט באיומים כלפי עובדי חברת עמידר. (ר' בין היתר ת"פ 3825-12-15 **מדינת ישראל נ' עובדיה לוי**).

טרם תיחתם החלטה זו, שלוש הערות.

ראשית, בקשה זו מבוססת על אירוע יחיד שהתרחש על-פי הנטען ביום 21.3.17. בגין אירוע זה המשטרה הגיעה למקום, חקרה באזהרה מי מהמעורבים, ובסופם של דברים החליטה לסגור את התיק בעילה של חוסר עניין לציבור. אפילו בית-המשפט סבור היה כי ניתן להחיל את החוק על תאגיד, וכאמור אינני סבור כן, הרי שקיומו של אירוע יחיד כפי זה המתואר בבקשה, גם אם זה משקף כל הדברים כהווייתם, אינו מצדיק הוצאת צו, לא כל שכן הוצאת צו כה גורף כפי שעותרת לו המבקשת.

הערה שנייה נוגעת לכך שאין באמור לעיל, לחסום דרכו של עובד מעובדי תאגיד, ככל שהוא חש מאוים, לבקש **כפרט**, להוציא בעניינו צו למניעת הטרדה מאיימת. במצב דברים שכזה יכול ועניינו של המשיב (המבקש סעד מסוים מאותו תאגיד) יכול ויתעכב, אף שלא במכוון. בכך יוצר גם אפקט מרתיע נוסף לצו שכזה.

הערה שלישית, נגזרת מזו השנייה ונוגעת לבקשה של המבקשת 2, העובדת בסניף המדובר. ביחס לבקשתה הרי שאותו



איום מדובר אינו נוגע למי מהמשיבים אלה לדודו של המשיב 1 שכלל לא נכלל בבקשה. אשר יתרת האירועים המדוברים, לא מצאתי להיזדקק לשמיעת ראיות שכן המשיבים למעשה אינם חולקים על מרביתם (הפלת הקלסר ע"י המשיבה 2 , הימנעות המשיב 1 לעזוב המקום כהוראת השוטר, הגעה למשרדה של המנהלת וסירוב לעזוב) אם כי לדבריהם פעלו כן נוכח התנהלות עובדי החברה אותה חוו כמתנשאת ונקמנית. בנסיבות האמורות לעיל, בהצטרף לכל המפורט, סבורני כי יש מקום להארכת הצו בעניינה של המבקשת 2 בלבד אולם זאת יעשה במשורה ולתקופה קצרה בלבד.

סוף דבר, הבקשה ככל שזו נוגעת למבקשת 1 נמחקת. הצו שהוצא במעמד צד 1 בעניינה מבוטל.

הצו שהוצא בעניינה של המבקשת 2 בלבד במעמד צד 1 יוארך עד ליום 30.4.17.

הדין שנקבע להבאת ראיות ליום 18.4.17 מבוטל. מזכירות תעביר עותק החלטה זו לצדדים.

זכות ערר כחוק.

ניתנה היום, 13 באפריל 2017, בהעדר הצדדים.

דניאל בן טולילה, שופט