

הטרדה מינית במקום העבודה

החוק למניעת הטרדה מינית מגדיר מה הם המעשים או סוגי ההתנהגות אשר נחשבים כהטרדה מינית.

החוק אף מתייחס להטרדה מינית במקום העבודה ובהתאם גם נקבעו תקנות הקובעות הכיצד נדרש מעסיק לפעול עת מועלית בפניו תלונה בדבר הטרדה מינית, כיצד עליו לפעול למניעת הטרדה מינית כולל חיוב בקיומו של תקנון מסודר בעניין זה.



מה הדין במקרה בו קרה אירוע במקום העבודה אשר לא דווקא נתפס באופן אוטומטי כהטרדה מינית?
על כך להלן.

מהי הטרדה מינית?

סעיף 3 לחוק מגדיר 5 מעשים או סוגי התנהגות אשר יחשבו כהטרדה מינית ואלו הם:

1. סחיטה באיומים כפי שהיא מוגדרת בחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים כהגדרתם בחוק העונשין.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות.
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות.
5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

במסגרת התיקון שבוצע בחוק בשנת 2014 ניתנה התייחסות נרחבת יותר לעניין הצעת הצעות ו/או פרסום בעלי אופי מיני.

במסגרת תיקון זה, אף ניתנה התייחסות נרחבת לעניין הטרדה מינית במקום העבודה.

מה חל על המעסיק ומה נדרש ממנו?

ראשית, סעיף 2 לחוק מגדיר מהי מסגרת יחסי עבודה - מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.

סעיף 7 לחוק עוסק בנקיטת האמצעים ע"י המעסיק וקובע:

א. מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ע"י עובדו, או ע"י ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה. בנוסף גם לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

ב. מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור לעיל, לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שענינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק במסגרת התקנון אשר יפורסם בין העובדים.

ג. מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים אלו, יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6 לחוק (המאפשר את חיוב הנתבע בתשלום של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק), או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

כאמור באשר להטרדה מינית במקום העבודה, נקבעו תקנות המגדירות את חובות המעסיק הן ביחס למניעת מקרים של הטרדה מינית ובכלל זה פרסום תקנון בנושא בקרב העובדים והן ביחס לטיפול הנדרש מהמעסיק באם הופנתה אליו תלונה מצד עובד/ת באשר למקרה של הטרדה מינית.

אך מה הדין במקרה בו קרה אירוע במקום העבודה אשר לא דווקא נתפס באופן אוטומטי כהטרדה מינית?

על כך ניתנה לאחרונה פסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה במסגרת עע (ארצי) 39841-11-20 פלונית – אלמוני וריפר קפה בע"מ, במקרה בו עובדת הועסקה כמלצרית בפאב והוזמנה ע"י מנהל המשמרת לבצע "באדי שאט", קרי שתיית אלכוהול מגופה ע"י לקוח במקום, כאשר במקרה זה אף נדרשה לשתות אלכוהול מגופו של הלקוח.

העובדת התלוננה בפני מנהליה במקום העבודה ואף הגישה תלונה במשטרה כנגד אותו מנהל משמרת.

לאור כשלים בבירור תלונתה הגישה העובדת תביעה לבית הדין האזורי לעבודה ובהמשך הגישה ערעור בפני בית הדין הארצי.

בית הדין הארצי במסגרת הערעור קיבל את קביעתו של בית הדין האזורי ולפיה מדובר במעשה מיני אשר הופנה כלפי המערערת, אך בשונה מבית הדין האזורי מצא כי כן התקיימו היסודות של ניצול יחסי מרות ושל הצעות חוזרות ונשנות ובהתאם המדובר בהטרדה מינית כהגדרתה בחוק והוסיף כי הדבר אף עולה כדי מעשה מגונה כמוגדר בחוק העונשין.

בנסיבות אלה, חייב בית הדין הארצי את מנהל המשמרת בתשלום פיצוי בסך 30,000 ₪ לעובדת.

ביחס למעסיק עצמו, נוכח הפגמים הלא מעטים שנמצאו בהתנהלותו הן קודם לקרות האירוע ואי מניעתו והן לאחר שהעובדת הגישה תלונתה בפניו, הרי שבית הדין הארצי חייב אותו בתשלום פיצוי בסך 120,000 ₪ לעובדת.