

12 בספטמבר 2021

לקוחות יקרים,

ג.א.ג.,

הנדון: עדכונים בדיני עבודה הטרדה מינית בדגש על הטרדה במקום העבודה

1. החוק

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, מגדיר חמישה סוגי התנהגות המהווים הטרדה מינית וקובע שהתנהגות כזו היא בגדר עבירה פלילית שעונשה מאסר, ועולה אזרחית המאפשרת לבית המשפט לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק.
ביום 30.01.2012 אושר בכנסת תיקון מס' 7 לחוק שהאריך את תקופת ההתיישנות על העבירות המפורטות בחוק משלוש שנים לשבע שנים.

- סחיטה באיומים – כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- מעשים מגונים – סעיף זה מפנה לעבירה פלילית שקיימת מזה עשרות שנים בחוק העונשין הפלילי.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות (כאשר ההצעות מוצעות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול – זו הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות).
- התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות (כאשר ההתייחסויות נעשות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול – זו הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות).
- התייחסות (אפילו חד פעמית) מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
- פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם ללא הסכמתו, תוך התמקדות במיניותו שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו.

2. הטרדה מינית במקום העבודה

החוק עוסק בהרחבה גם בהטרדה מינית במקום העבודה, ובאחריותם של המעסיקים לפעול למניעת הטרדה מינית במקום עבודתם.
הטרדה מינית במקום העבודה היא התייחסות לאשה ו/או לגבר כאל אובייקט מיני, כאשר הם לא מעוניינים בכך. התייחסות זו משפילה אותם ופוגעת באפשרותם לקבל הזדמנות שווה להשתלבות בשוק העבודה. בנסיבות מסוימות, הטרדה מינית יכולה גם להיחשב כעבירה פלילית.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על מעסיק להפלות עובד או מועמד לעבודה מחמת מאפיינים שונים, לרבות מין ונטייה מינית.

3. חובותיו של המעסיק

א. בשלב קבלת התלונה

1. ליידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה המינית (הגשת תלונה במשטרה, הגשת תביעה בבית הדין לעבודה ו/או בירור במקום העבודה).
2. לשמוע את המתלונן, את הנילון ועדים, ולבדוק כל מידע רלוונטי שהגיע אליו בעניין.
3. להגן על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים – המתלונן, הנילון ועדים אחרים.
4. לא לגלות מידע שהגיע אליו במהלך הבירור אלא אם הדבר נדרש לבירור עצמו או על פי דין.
5. להגיש למעסיק סיכום בכתב של הבירור בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול.

ב. במהלך בירור התלונה

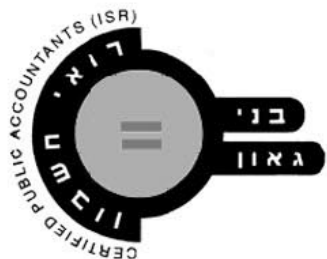
על המעסיק להגן על המתלונן מפני פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה ולפעול להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן בנסיבות העניין.

ג. בתום הבירור

- על המעסיק להחליט בתוך 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו ויכול לנקוט באחת מאלה:
1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניינים עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן.
 2. פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדרי המשמעת החלות אצל המעסיק.
 3. אי נקיטת צעד כלשהו.

- אנא ראו תקציר של מספר פסקי דין העוסקים בשאלה מהי הטרדה מינית ובזכותו של עובד המוטרד מינית להתפטר בדין מפוטר ואף לקבל פיצוי כספי בגין ההטרדה:

 1. בית המשפט העליון קבע כי שאלות אינטימיות, תליית תמונות בעלות אופי מיני על קירות המשרד ובדיחות גסות, אכן נחשבות להטרדה מינית.
 2. בית הדין הגבוה לצדק קבע כי התפטרותה של עובדת בשל הטרדה מינית במקום עבודתה, תיחשב כפיטורין והעובדת תהיה זכאית לפיצויי פיטורין וגם לדמי הודעה מוקדמת.
 3. עובדת כונתה מס' פעמים זנונת ע"י עובד אחר, אשר אף צילם אותה בסלולארי שלו ללא הסכמתה. בית הדין קבע כי השימוש החוזר במילה זנונת הינה הטרדה מינית ופסק לעובדת פיצוי בסך 50,000 ₪.
 4. בית הדין לעבודה פסק לעובד שהוטרד מינית במקום עבודתו, לרבות צביטה בישבנו, ע"י עובדים נוספים כולל ע"י האחראי עליו ונאלץ להתלונן במשטרה ולהתפטר, פיצוי בסך 80,000 ₪.
 5. אחרי שהסתיים קשר אינטימי בין עובדת והממונה עליה, ביקש הממונה לחדש את הקשר אך העובדת סרבה והודיעה לו כי אין היא מעוניינת בכך. לאחר מכן התלוננה העובדת על התנכלויות



בני גאון – משרד רואי חשבון

מצד הממונה. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי ההטרדות לא היו חד פעמיות ובהיסח הדעת, אלא הטרדות חוזרות ולכן פסק לעובדת פיצוי בסך 30,000 ₪.

6. לא כל מערכת יחסים בהסכמה בין עובדת לממונה היא הטרדה מינית. שנה לאחר סיום מערכת יחסים בין עובדת לממונה עליה בעקיפין, הגישה העובדת תלונה במשטרה בגין הטרדה מינית וניצול יחסי מרות.

הפרקליטות סגרה את התיק בטענה כי מלבד יחסית מרות, יש צורך בהוכחה שהיחסים הרומנטיים התקיימו בניגוד לרצונו של הצד הכפוף.

ע"מ להרתיע תביעת סרק, נדרשה העובדת לשלם לממונה עליה את הוצאות המשפט וכן סכום כספי כפיצוי.

בכבוד רב,
חתימה
בני גאון
רואה חשבון

F: ארכיון וחוזרים והטרדה מינית במקום העבודה.doc

נחל אילון 37 (קומה ד'), תל אביב. למשלוח דברי דואר: ת.ד. 57251 ת"א 6157102

טלפון: 03-5373952 • פקס: 03-5373953 • דוא"ל: Office@BennyGaon.com • אתר: www.BennyGaon.co.il