

מרץ 2011

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: החוק למניעת הטרדה מינית - עוד לא נאמרה המילה האחרונה

ככל שהשנים עוברות, ואנו מלווים את לקוחותינו בטיפול בנושא הטרדה מינית בעבודה, חוזרות ועולות שאלות שונות וניכר כי המילה האחרונה בתחום, עדיין לא נאמרה.

לאחרונה, ניתנו מספר פסקי דין אשר דנו ביחסים אינטימיים בין ממונה לכפיפה, ביסודות עולת הטרדה המינית (הצעות חוזרות ונשנות) ובמעמדו של חבר ועד החשוד בהטרדה מינית.

בחוזר לקוחות זה, נבקש להביא שלושה מתוך פסקי דין אלו בפניכם.

א. סייע (בייש) 1319/07 אלמונית נ' פלוני (מיום 30.11.2010) - יחסים אינטימיים בין עובדת לבעל מרות

בכתב התביעה טענה אלמונית, עובדת באגף החשבונאות במפעל, כי פלוני, ממונה עקיף עליה, הטריד אותה מינית במשך 4 שנים, תוך תקיפה והתנכלות במסגרת העבודה.

נסיבותיו הייחודיות של המקרה הביאו את בית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע למסקנה כי המדובר במערכת יחסים לגיטימית, בהסכמה ובשיתוף פעולה מלא, ומשכך אין מדובר בהטרדה מינית, על אף יחסי הכפיפות בין אלמוני לפלונית.

פסק דין זה הינו חשוב ביותר על רקע ההלכה אשר נקבעה בפסק הדין המנחה, ע"ע 274/06 פלונית נ' אלמוני (מיום: 26.3.2008), לפיו: **בכל מקרה בו קיימת מערכת יחסים מינית בין ממונה לכפיפה, תקום חזקה/הנחה לפיה המדובר בהטרדה מינית תוך ניצול יחסי המרות. משקמה החזקה, עובר נטל ההוכחה לממונה ועליו להוכיח כי אין המדובר בניצול מרות.**

פסק הדין אינו משנה את ההלכה אלא מתייחס למקרה פרטני וקובע כי העובד עמד בנטל ההוכחה והפריך את החזקה כי מדובר בהטרדה מינית.

זאת בהסתמך על הממצאים לפיהם אלמונית היא זו שיזמה את הקשר, שיתפה פעולה עם פלוני כאשר אותתה לו כי הוא יכול להתקשר אליה, תיאמה עימו מועדים למפגשים ביניהם, ייעצה לו בנושאים הקשורים לעבודה ואף התייעצה עימו בעניינים אישיים.

אנו שבים ומזכירים, כי בכל מקרה בו מתפתח קשר בין ממונה לכפיפה, על הממונה לדווח למעסיק באופן מיידי על קיום הקשר, ויש ליצור הפרדה בין הממונה לכפיפה. על פי הלכות בית הדין הארצי לעבודה, מהלכים אלו יוכלו להביא לסתירת החזקה כי המדובר בניצול יחסי מרות.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

אורית כוזם

איריס רש

נעמה שבתאי בכר

אסף ארזי

דוד משה

יניב שני

ענבל אלטמן

גליה קלינמן

אוהד גלעדי

רוני איטה-גנט

נטלי קמחי

גלי שטיינברג

מאיה גבעון

רעות אייד ביזי

יעקב חתן

עדי תורג'מן

אורן שרם

ליאת כהן

* נוסריון

** תברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

ב. ע"ע (ארצי) 432,439/07 פלוני נ' אלמונית ואח' (מיום 25.8.2010) - הצעות והתייחסויות חוזרות מצד בעל מרות

בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים התבררה תביעה של עובדת רשות המיסים כנגד מי שהיה ממונה עליה במקום העבודה וכנגד המדינה, לתשלום פיצוי כספי בסך של 150,000 ₪ בגין הטרדה מינית והתנכלות.

טרם מינויו של העובד לתפקיד ניהולי, היה בין העובדת והעובד קשר אינטימי חד פעמי. בחלוף השנים, כאשר שניהם כבר היו נשואים לבני זוג, נפגשו שוב השניים כאשר יחסי העבודה היו של ממונה וכפיפה. אז נטען כי הממונה הטריד את העובדת מינית בכך שהציע לה הצעות מיניות מפורשות.

העובדת טענה כי הממונה הטריד אותה מינית ואמר לה באחת מפגישותיהם במסגרת העבודה: "שבא לו עליה", שהיא "מעוררת בו חשק" ושהוא מעוניין לקיים עימה יחסי מין. עוד טענה העובדת כי הממונה התנכל לה בכך שלא אפשר לה לצאת להשתלמויות, העביר ממנה תיקים וכאשר רצתה להתקדם בתפקיד טען כי היא אינה מתאימה. רק לאחר שעברה למחלקה אחרת, בלית ברירה, היא קודמה במהירות.

בית הדין האזורי קבע כי לא היתה הטרדה מינית שכן היה מדובר בהתייחסות חד פעמית ולא התייחסות חוזרת ולא ניתן לראות בהתייחסות כהתייחסות מבזה או משפילה על רקע העובדה כי היה בין השניים קשר מיני בעבר. עם זאת, בית הדין האזורי קיבל את טענת ההתנכלות, עקב סירובה של העובדת לתדוש את הקשר, וקבע כי המעסיק היה צריך להפריד בין העובדים.

הממונה חויב בפיצוי של 15,000 ₪ ושכ"ט בסך של 5,000 ₪.

בית הדין הארצי קיבל את ערעורה של העובדת וקבע כי מדובר בהטרדה מינית - יש לבדוק את ההקשר בו הדברים נאמרו מבחינת נסיבות העניין. כאשר דברים נאמרים במסגרת העבודה ולא בהיסח הדעת יש לכך נופך של מובהקות וחומרה. החזרה על הדברים לא חייבת להיות במספר מקרים נפרדים אלא ניתן לראות בהצעות חוזרות, המוצעות באופן רציני וברור גם במהלך פגישה אחת, הצעות חוזרות ונשנות העולות כדי הטרדה מינית.

בדעת רוב נקבע כי מדובר בהטרדה מינית. כמו כן, נקבע כי היות ומדובר בהתנכלות חמורה, גובה הפיצוי בגין עוולה זו הוכפל.

ג. בשי"א (ארצי) 221/10 פלוני נ' אלמונית (מיום 17.3.2009) - יו"ר ועד נחשד בהטרדה מינית במקום העבודה

עניינו של הליך זה הינו הגנה על עובדת, המשמשת כמנהלת מטבח, שהוזמנה להעיד נגד יושב ראש ועד העובדים, המשמש כמנהל מחלקה במתקן בו היא עובדת, בהליך משמעותי שעניינו הטרדה מינית שביצע כלפי עובדת אחרת.

מנהלת המטבח שהתבקשה להעיד בבירור על ההטרדה המינית, טענה כי בעקבות זימונה לעדות, החל יו"ר הוועד להתנכל לה. מנהלת המטבח פנתה לאחראית על הטרדה מינית בעבודה וביקשה כי יו"ר הוועד יושעה מהעבודה בשל ההתנכלות.

המעביד סירב להשעות את יו"ר הוועד טרם השלמת הבירור בנושא ההטרדה.

בית הדין האזורי קבע כי הוכח כי לפני מתן העדות העובד התנכל לעובדת והוא חויב בפיצוי בסך של 65,000 ₪ כמו כן חויב המעסיק בפיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין אי בירור התלונה ביעילות הנדרשת. העובד והמעסיק חויבו לשאת גם בהוצאות העובדת בסך של 5,000 ₪ כל אחד מהם.

בדונו בערעורו של העובד, פירש בית הדין הארצי את סעיף 3(ב) לחוק וקבע כי איסור ההתנכלות אינו רק כלפי קורבן ההטרדה אלא גם כלפי אחרים, שכן תכלית הסעיף היא גם להקל על שיתוף פעולה מצד עובדים אחרים, העדים להטרדה, בבירור התלונה. העובד חויב לשאת בהוצאות הערעור בסך של 10,000 ₪.

בית הדין פירש את סעיף 7(א)(2) לחוק, לפיו המעסיק מחויב לטפל בתלונה ביעילות, תוך עשיית המירב למנוע את הישנות ההטרדה ולפעול לתיקון הפגיעה, וקבע כי המעסיק פעל ביעילות באותו המקרה. עוד צוין כי יש משמעות מיוחדת לכך שמעסיק משעה את יו"ר ועד העובדים. על מעביד לנקוט במשנה זהירות כאשר הוא נוקט בהליכי משמעת נגד יו"ר ועד. לכן נקבע, כי דרך הטיפול של המעסיק במקרה זה והמנעותו מהשעיה בשלב הבירור היתה סבירה. במיוחד שבמבחן התוצאה הופסקה ההתנכלות, גם אם לא היתה השעיה. בית הדין ציין כי לא היתה פגיעה במעמדה או בתנאי עבודתה של מנהלת המטבח.

עוד נקבע כי פרק הזמן של כשלושה חודשים, במהלכם נערך הבירור, הינו פרק זמן סביר בנסיבות העניין, שכן היו קשיים בגביית העדויות, אפילו של מנהלת המטבח עצמה. בית הדין הבהיר כי החובה המוטלת על האחראית הינה לא רק לפעול ביעילות, אלא גם ביסודיות.

בית הדין סבור כי יש לנהוג במשנה זהירות כאשר מדובר בתלונה על הטרדה מינית נגד חבר ועד עובדים, מחשש לפגוע במארג העדין של יחסי העבודה ובכוחו של הועד במפעל. עם זאת, יש לקיים טיפול ממצה גם בתלונה כנגד יו"ר ועד.

אין בחוזר זה להוות תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.

בכבוד רב,

ארנה שר, עו"ד
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון