

Labor Law

מניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה – עדכון לאור פס"ד פלונית נ' חברה פלונית

— י י י י י י י י י י —

הרינו להביא לידיעתכם עדכון ביחס לחובות המעסיק בנוגע למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, על רקע פסיקתו התקדימית של בית הדין הארצי לעבודה בע"ע (ארצי) 35999-10-21 פלונית נ' חברה פלונית (פורסם בנבו 13.12.2022).

הרקע של פסק הדין - נסיבות המקרה והחוק הקיים

בפסק הדין קיבל בית הדין הארצי לעבודה ערעור כנגד פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (אשר קבע כי במקרה הנדון לא התקיימה הטרדה מינית ולא נפל פגם בטיפול המעסיק בתלונה) וקבע כי התקיימה הטרדה מינית וכי מוטלת על המעסיק אחריות בגינה.

במקרה הנדון, עובדת אשר הועסקה כמלצרית במלון טענה כי הוטרה מינית על ידי עובד אחר, שף טורנה, במהלך מסיבת עובדים בחוף הים שקיים המעסיק לאחר שעות העבודה. העובדת הייתה חיילת משוחררת וותקה עמד על מס' שבועות בודדים. השף היה מבוגר ממנה בעשור, בעל ותק של כשנה וחצי, ובמסגרת תפקידו (לשיטת בית הדין הארצי) היה בקשר עם עובדים רבים בדרגות שונות, לרבות מנהלי מחלקות במלון. העובדת לא הייתה כפופה לשף במסגרת עבודתה, קרי לא התקיימו יחסי מרות ביניהם.

פסק הדין קובע שיחסי הכוחות בין הצדדים נמצאים בתווך שבין יחסי מרות לבין יחסים מאוזנים. בפסיקתו, בית הדין הגדיר לראשונה את מקרי הביניים הללו כ"יחסי השפעה".

פסק הדין קובע גם, כי על מעסיק מוטלת החובה לנקוט צעדים מהותיים מעבר לאלו הקבועים בחוק, למניעת אירועים של הטרדה מינית וביורום כראוי, אם אירעו. אם לא יפעל כאמור, יהיה אחראי על פי דין.

נזכיר ונרענן, כי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 מונה שישה סוגי התנהגויות העולים כדי הטרדה מינית: מעשה מגונה; סחיטה באיומים (בעלי אופי מיני); הצעות ו/או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני, כשהמוטרד הביע את אי הסכמתו; התייחסות מבזה בעלת אופי מיני; פרסום תצלום/סרט/הקלטה של אדם המתמקד במיניותו.

ביחס להצעות ו/או התייחסויות בעלות אופי מיני, קובע החוק, שהן יהוו הטרדה מינית גם ללא הבעת אי הסכמה, אם הן בוצעו במסגרת יחסי מרות.

יחסי השפעה

במסגרת פסק הדין, בית הדין קבע כי גם בהיעדר יחסי מרות, ייתכנו "יחסי השפעה" בין עובדים, שהיא מעין הגדרת ביניים בין יחסי מרות ליחסים מאוזנים.

מהם יחסי השפעה?

יחסים בין עובדים בעלי מעמד היררכי דומה שיש ביניהם פערי כוחות על רקע אחר, אשר עלולים להשפיע על יכולת ההתנגדות של עובד להתנהגות מטרידה ופוגענית שמופנית כלפיו במסגרת יחסי עבודה.

מתי עשויים להתקיים יחסי השפעה?

יחסי השפעה על רקע מקצועי עשויים להתקיים כשלעובד/ת יש ניסיון מקצועי רב יותר מעובד/ת אחר/ת, והוא בעל חשיבות מקצועית במקום העבודה.

יחסי השפעה על רקע מעמדי עשויים להתקיים כשעובד/ת יותר ותיק/ה מעובד/ת אחר/ת במקום העבודה, בעל/ת קשרים טובים יותר עם עובדים אחרים, או בעל/ת מוניטין במקום העבודה.

מה משמעות קיומם של יחסי השפעה?

כאשר הטרדה מינית בוצעה במסגרת יחסי השפעה, רף ההוכחה הנדרש מהמוטרד/ת להוכיח כי הראה למטריד שאינו מעוניין, נמוך מהרף הרגיל, ונקבע ביחס ישיר למידת יחסי ההשפעה. בהתאם, על בעל ההשפעה במקום העבודה יחול סטנדרט זהירות גבוה יותר ביחס לעובד מן המניין.

כללים חדשים שנקבעו בנוגע לאחריות המעסיק לנקיטת אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

בנוסף לטביעת המונח "יחסי ההשפעה", פסק הדין הדגיש, כי לא די בעמידה טכנית בחובות המפורטות בחקיקה¹ (כמו תליית תקבון ומינוי ממונה על מניעת הטרדות מיניות, קביעת דרך להגשת תלונה על הטרדה מינית ועוד), ומעסיק נדרש לנקוט (גם) באמצעים המשרתים את המטרה באופן מהותי. כך, בעיקר באירועים או מקומות 'מועדים', כגון כאלו שמוגשים בהם משקאות אלכוהוליים, כמו פאבים ומסיבות.

הפעולות הנדרשות נוגעות הן למהלך העבודה הרגיל (הפן המניעתי), והן לתקופה שלאחר התרחשות אירוע כזה, במהלך בירור תלונה על הטרדה מינית.

דוגמאות לפעולות הנדרשות על מנת לעמוד באופן מהותי בהוראות החוק:

- התאמת התקבון למקום העבודה הספציפי;
- קיום פעולות הדרכה והסברה בנושא באופן קבוע;
- קיום בקרה על מידת המודעות של עובדים לנושא;
- תדרוך ומתן הנחיות קונקרטיות לעובדים לקראת אירועים 'מועדים';
- הדרכת אנשי מפתח (כגון שומר בכניסה למגורי עובדים ועובדים בכירים) לנהוג במשנה זהירות ולפקוח עיניים;
- בעת בירור תלונה, יש לערוך תיעוד מדויק, לקיים בחינה יסודית על סמך כלל המידע, לגבות גרסה מכל העדים הרלוונטיים, ולקבל החלטה אופרטיבית מנומקת ובכתב.

פסק הדין משתרע על פני כ-63 עמודים, ועוסק בסוגיות רבות. מזכר זה מביא את תמצית הדברים בלבד אך מובן, כי לצורך ייעוץ מלא ומותאם לנסיבות, מומלץ לפנות למשרדנו.

אנו מזמינים אתכם לפנות אלינו לכל שאלה ו/או התייעצות בנושא.



רוני שרון אבירם, עו"ד
ronis@gornitzky.com



שגיא פדוראנו, שותף
sagip@gornitzky.com



עו"ד מיכאל איילון, שותף
מוביל תחום דיני עבודה
michaela@gornitzky.com

1- ר' למשל בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998