

מכללת שערי משפט

עבודה סמינריונית בנושא :

הטרדה מינית בעבודה

מוגשת לשופט ד"ר לובוצקי יצחק

מאת : הדס אפרתי בן גל

ת.ז. 028850808

יולי 2011

תוכן עניינים

עמ' 3	מבוא
עמ' 4-5	חקיקה ישראלית
עמ' 5	הרקע לחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית
עמ' 6-12	החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 <ul style="list-style-type: none">• מסגרת יחסי העבודה• מרות והדרישה לניצול מרות• התנכלות
עמ' 13-14	חובות המעביד <ul style="list-style-type: none">• חובות מניעתיות• חובות טיפול• תפקיד האחראית
עמ' 15-16	שלושת המסלולים המשפטיים של החוק
עמ' 17	נטל ההוכחה
עמ' 17-19	סעדים "ללא הוכחת נזק"
עמ' 19-20	משפט משווה
עמ' 21	ביקורת על החוק
עמ' 22-23	סיכום
עמ' 24-26	ביבליוגרפיה

מבוא

"וַיְהִי יוֹסֵף, יָפֵה-תֵאֵר וַיְפַה מְרָאָה. וַיְהִי, אַחַר הַדְּבָרִים הָאֵלֶּה, וַתֵּשֶׂא אֵשֶׁת-אֲדֹנָיו אֶת-עֵינֶיהָ, אֶל-יוֹסֵף; וַתֹּאמֶר, שִׁכְבָּה עִמִּי. וַיְהִי כִּהְיוֹם הַזֶּה, וַיָּבֵא הַבְּיָתָה לַעֲשׂוֹת מְלֶאכֶתוֹ; וַאֲיֵן אִישׁ מֵאֲנָשֵׁי הַבַּיִת, שָׁם—בְּבֵית... וַתִּתְפָּשֶׂהוּ בְּבִגְדוֹ לֵאמֹר, שִׁכְבָּה עִמִּי; וַיַּעֲזֹב בְּגָדוֹ בְּיָדָהּ, וַיֵּנֶס וַיֵּצֵא חֲחוּצָה. וַיְהִי, כִּפְרָאוֹתָהּ, כִּי-עָזַב בְּגָדוֹ, בְּיָדָהּ; וַיֵּנֶס, חֲחוּצָה..."¹

הטרדה מינית הייתה קיימת מקדמת דנא ואוזכרה עוד בספרות העתיקה ובמאמרי מלומדים, ואולם רק בעשורים האחרונים של המאה העשרים קובצו התרחשויות מיניות לא רצויות אלה תחת הכותרת "הטרדה מינית" (sexual harassment)², והיו לביטוי של דפוס התנהגות חברתי, מוכר, מוגדר ומתויג כשלילי³. קשר השתיקה שאפיין פגיעות והטרדות מיניות במשך מאות בשנים, החל להיסדק בעקבות הגל הפמיניסטי הראשון, שהביא לכך שלא מדובר בעניין "פרטי" או "אישי", אלא בתופעה חברתית ציבורית ורחבה שיש למגרה.

כניסתן של נשים למעגל העבודה הדגישה את היקף התופעה של הטרדה מינית בעבודה, ואת מחויבותה של החברה, מערכת המשפט ורשויות האכיפה להתגבר על אי הנעימות, הבושה ושלל הדעות הקדומות במטרה לפרוץ את קשר השתיקה, על מנת שהחשיפה תשרת את הקורבנות ואת כלל ערכיה של החברה הנאורה, שבמרכזם צדק ושוויון אזרחי⁴.

הטיפול בתופעות של הטרדה מינית בעבודה בישראל, הוסדר בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, ובחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998. חוקים אלו מייצגים גישה חברתית ומשפטית רחבה למניעת הטרדה מינית בעבודה ומחוצה לה⁵.

חוקים אלו בד בבד עם חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב-1992, וחוק העונשין, התשל"ז-1977 אפשרו הגשת תלונות רבות שחלקן זכו לחשיפה תקשורתית רבה בשל היות המטרידים אישי ציבור מפורסמים כיצחק מרדכי, עופר גלזר, חיים רמון, והפרשיה הסוערת האחרונה, פרשת משה קצב, שהיה נשיאה השמיני של מדינת ישראל, והואשם בעבירות אונס, מעשים מגונים בכוח ובהטרדה מינית של נשים שהיו כפופות למרותו במסגרת העבודה.

מסקר שנערך בחודש יוני 2010 בנושא הטרדה מינית בעבודה בישראל, עולה כי שיעור הנשים שהוטרדו מינית בעבודה עומד על 40%-35%. מקובלת בקרב החוקרים ההנחה כי ישנו תת דיווח והמספרים האמיתיים גבוהים יותר⁶.

מטרת סמינריון זה להציג את תופעת הטרדה המינית בעבודה, מימדיה, חקיקה רלוונטית בדגש על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והחוק למניעת הטרדה מינית ופסיקה משמעותית, בד בבד עם התייחסות להגדרת מסגרת יחסי עבודה, יחסי מרות, התנכלות, חובות המעביד בישראל, משפט משווה וביקורת. כותבת הסמינריון היא עובדת סוציאלית ואחראית על מניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת העבודה. כאשת מקצוע וכאישה, אני מודה על ההזדמנות שנפלה בחלקי להכיר לעומק את הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, ולפעול לשרש מסר מוטעה הקיים בקרב חלק מהציבור הטוען שלמוטרדת מינית אשם תורם בהטרדה.

¹ ספר בראשית, פרשת וישב, פרק ל"ט

² C.A Mackinnon "The Sexual Harassment of Working Women", Yale University press, New Haven, 1979.

³ ד"ר א' קמיר ומ' פיין, הטרדה מינית במקום העבודה, נשים-הכות העולה, ספריית פועלים, 1997 בעריכת ענת מאור, עמ' 100.

⁴ א' קמיר, זה מטריד אותי, לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 10.

⁵ השופט יצחק לובוצקי, חוזה עבודה וזכויות העובד, ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין, תשנ"ט 1998, פרק 20 עמ' 48.

⁶ תוצאות סקר שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת בנושא הטרדה מינית בעבודה.

ועל כך נאמר בבדיחות הדעת בשירו של הפזמונאי דן אלמגור⁷:

"כשאת אומרת 'לא', למה את מתכוונת?

למה את מתכוונת, כשאת אומרת 'לא'?

אם ה'לא' הוא 'לא', ובאמת אולי הוא רק 'אולי',

אך לא כעת', או שהלא הוא רק 'עוד לא'

אולי הוא 'או' אולי הוא 'בוא'

כי את אומרת 'לא' כל כך בחן,

שהוא נשמע לי עוד יותר מזמין מ'כן'".

חקיקה ישראלית

המושג "הטרדה מינית בעבודה" הופיע בספר החוקים הישראלי לראשונה עם חקיקת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. סעיף 7 לחוק, שכותרתו הייתה "הטרדה מינית בעבודה", אסר על מעביד לפגוע בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 לחוק "מחמת סירובו של העובד להיענות להצעה או בשל התנגדותו למעשה שהם בעלי אופי מיני ושנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה במישרין או בעקיפין על העובד. ולגבי דורש עבודה- מי שפועל מטעם המעביד לעניין קבלתו לעבודה".

העניינים המנויים בסעיף 2 לחוק היו קבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים והטבות הניתנות לעובד בקשר לפרישה מהעבודה. בהכללת איסור על הטרדה מינית בעבודה במסגרת חוק, אשר בא להבטיח שוויון הזדמנויות בעבודה, הביע המחוקק את עמדתו כי פגיעה עקב הטרדה מינית היא סוג של אפליה על בסיס מין. עם זאת, אין בקיומו של סעיף 7 כדי לפסול אפשרות של תביעה בגין הטרדה מינית על פי סעיף 2 לחוק כסוג של אפליה⁸. מאחר שהטרדה מינית היא סוג של פגיעה בשוויון ההזדמנויות בעבודה של המוטרת, פתוחה הייתה הדרך בפני עובדת שהוטרה מינית, להגיש תביעה כנגד המעביד על פי סעיף 2 ולהוכיח כי הופלתה מחמת מינה על ידי מעשה הטרדה, שהוא מעשה מפלה של המעביד האסור על פי סעיף זה. בית המשפט העליון התייחס לנושא הטרדה מינית בעבודה עוד לפני חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית תשנ"ח 1998, בפרשת **זוהר בן אשר**⁹, מרצה, אשר אחת מתלמידותיו הגישה נגדו תלונה על הטרדה מינית כשלטענתה חיבק אותה וליטף אותה, ואף הציע לה לצאת אתו לבלוי, ללא הסכמתה ובניגוד לרצונה. בבית המשפט מפי **השופט זמיר** נפסק כי "במקרים רבים אפשר לראות הטרדה מינית ופגיעה נלווית בתנאי העבודה, כצורה של הפליה מחמת מין, האסורה על פי סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. אך הטרדה מינית היא תופעה בפני עצמה, הנבדלת מן המתכונת הרגילה של הפליה מחמת השתייכות לקבוצה מסוימת. אם רואים אותה רק כצורה של הפליה, יש בכך כדי לטשטש את המיוחדות של תופעה זו... אין להוציא מכלל אפשרות כי צורות מסוימות של הטרדה מינית שאינן נכללות בסעיף 7 לחוק, תיחשבה הפליה מחמת מין, בניגוד לסעיף 2 לחוק".

עדויות מן השטח לימדו כי החקיקה נותרה בבחינת "אות מתה", שכן ציבור העובדים/ות לא עשה בו כל שימוש.

⁷ דן אלמגור, **כשאת אומרת לא, למה את מתכוונת?**, 1962

⁸ רחל בניזמן, **הטרדה מינית בעבודה**, מעמד האישה בחברה ובמשפט (תשנ"ה) 1995, עמ' 318-338

⁹ עש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' זוהר בן אשר, לפסק דין מיום 9.3.98

בשנת 1995, במסגרת תיקון יסודי של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה¹⁰ ניתנו לו "שיניים" ונחקקו סעיפים נוספים, ואולם שיפורים אלו לדעת ד"ר קמיר לא הניבו את הפירות המיוחלים, ולמרות כל המאמצים והכוונות הטובות נותרה בעיית ההטרדה המינית לא מטופלת במסגרת המשפט הישראלי¹¹.

חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב-1992, נועד להעניק מעמד חוקתי עליון לנורמות הנגזרות מן הכבוד הסגולי וכבוד המחיה בחברה הישראלית, ומכריז על כבוד האדם וחירותו כערכי יסוד של החברה והמשפט הישראליים ושל זכויות יסוד בישראל.

הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם וחירותו, כיוון שהיא פוגעת בכבודו העצמי והחברתי של האדם ובחירותו הרוחנית, הגופנית והמינית. הטרדה מינית פוגעת בכבוד האדם על ידי התעלמות מרצונו, ועל ידי שלילת זכותו לאוטונומיה מלאה ובלעדית על גופו ומיניותו¹².

ח"י כבוד האדם וחירותו פירש את חוק שוויון הזדמנויות כמכיל הגדרה רחבה האוסרת גם את עצם ההטרדה וגם את ההתנכלות בגינה. חוק זה מטרתו להגן על כבוד האדם וחירותו, ומאחר שהטרדה מינית פוגעת בכבוד המוטרת, ההטרדה עומדת בסתירה לחוק היסוד.

החוק למניעת הטרדה מינית שנחקק שש שנים מאוחר יותר הצטרף אל חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, ופירט אותו בהקשר של הטרדה מינית: הוא נועד למנוע הטרדה מינית כדי להגן על כבוד האדם, על כבודו הסגולי וכבוד המחיה של כל פרט ושל הנשים כקבוצה¹³.

חוק העונשין, התשל"ז-1977 הוא החוק העיקרי שבו קבוע המשפט הפלילי הישראלי. החוק מכיל מספר עבירות פליליות ספציפיות המכסות מקרים מסוימים של הטרדה מינית כמעשים מגונים בניגוד לסעיפים 348 ו 349, סחיטה באיומים בניגוד לסעיף 428 ואולם לא נתן מענה משפטי שלם ומתאים לתופעת ההטרדה המינית.

הרקע לחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית

במרץ 1997 אישרה הכנסת את הצעת החוק¹⁴ שקבעה כי הטרדה מינית היא תופעה חברתית קשה, הפוגעת בערכים חברתיים מרכזיים, לרבות כבוד האדם והזכות לשוויון.

ההצעה פתחה בסעיף מטרה שקבע "מטרת חוק זה לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם את השוויון בין המינים", ובדברי ההסבר להצעה נאמר: "הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטרת. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר ע"י התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרת ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או מיניותן ומקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון".

בפרשת **ציפר**¹⁵, הנאשם שימש כאחראי על הקלדניות בבית המשפט בת"א-יפו. שלוש קלדניות שעבדו תחת מרותו הגישו תלונות בגין מעשה מגונה שביצע בהן תוך ניצול מרות ביחסי עבודה. כבוד השופט צור בסעיף 5(ד) לפס"ד אומר "העבירה וההתנהגות המיוחסת לנאשם היא בעלת מאפיינים של הטרדה מינית כנאמר במבוא להצעת החוק למניעת הטרדה מינית".

¹⁰ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה- התשמ"ח-1988.

¹¹ ד"ר א' קמיר ומ' פיון, **הטרדה מינית במקום העבודה, נשים-הכוח העולה**, ספריית פועלים, 1997 בעריכת ענת מאור, עמ' 114.

¹² שם, עמ' 116.

¹³ א' קמיר, **זה מטריד אותי, להיות עם החוק למניעת הטרדה מינית**, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 186.

¹⁴ הצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-1997.

¹⁵ ת"פ (י-ם) 4786/99, **מדינת ישראל נ' ציפר אליהו** מיום 29.7.03.

דברי ההסבר הנלווים לסעיף המטרה מדגישים כי כל הערכים המצוינים בסעיף "יהיו נר לרגליו של בית המשפט בבואו לפרש את הוראות החוק המוצע".

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 (להלן: החוק) חל על כל אדם בכל מגעו עם כל הסובבים אותו. הוא קובע את הגבול בין המותר והאסור ביחסי אנוש בכל מקום עבודה בארץ, ואת חובותיו של כל מעביד כלפי עובדיו וכל מי שבא במגע עמם¹⁶.

סעיף 1 לחוק למניעת הטרדה מינית קובע שהטרדה מינית אסורה מכיוון שהיא פוגעת באנשים ובערכים חברתיים חשובים: בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובקידום שוויון בין המינים. ההכרזה הערכית מבהירה שהחוק למניעת הטרדה מינית נועד לפרט וליישם את חוק יסוד כבוד האדם וחירותו המבטא הכרה בערך האדם ובזכותו להגדרה עצמית בכל תחומי חייו.

סעיף 3 לחוק שכותרתו "**הטרדה מינית והתנכלות**" מונה חמישה סוגים של הטרדות מיניות אסורות. כל התנהגות השייכת לאחד הסוגים הללו, אם היא פוגעת באחד מערכיו המוגנים של החוק, היא הטרדה מינית אסורה. הסעיף קובע את הגדרת המונח "הטרדה מינית" שנועד לכסות את הקשת הרחבה של המעשים האסורים העולים כדי הטרדה מינית.

בהגדרת המונח "הטרדה מינית" כלולים המעשים הבאים:

3(א) 1. **סחיטה באיומים** כמשמעותו בסעיף 428 לחוק העונשין **כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני**.

2. **מעשים מגונים** כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק 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.

אליבא ד' שופטת וירט-ליבנה **בפלונית**¹⁷, המעשים הנחשבים להטרדה מינית על פי ההגדרה שלעיל כוללים, למעשה, שני סוגים של התנהגויות. המעשים המפורטים בסעיפים 3(א) (1), (2) ו- (5) לחוק הן התנהגויות אשר מעצם טבען הינן שליליות וכוללים בין היתר מעשים חמורים העולים ברובם, כדי עבירה פלילית, כקבוע בחוק העונשין, תשל"ז-1977. בשל כך, לא נדרשת בהן תגובה של דחייה מצידה של המתלוננת, כדי שיבואו לגדרו של מעשה "ההטרדה המינית".

מאידך, המעשים המפורטים בסעיפים 3(א) (3) ו- 3(א) (4) לחוק הן התנהגויות אשר על פי רוב הינן פסולות, אולם יאסרו רק מקום בו הן אינן רצויות למתלוננת¹⁸.

בפרשת **פלונית**¹⁹, מדגיש הנשיא אדלר (דאז) כי כל סעיפי משנה של סעיף 3(א) לחוק נוגעים למעשים הפוגעים בעובדת, הן בדיבורים והן המעשים ואין להפריד ביניהם. הן דיבורים והן מעשים פיזיים- שניהם מהווים "מעשים" פוגעניים.

¹⁶ א' קמיר, זה מטריד אותי, לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 23

¹⁷ ע"ע 274/06, פלונית נ' אלמוני, תק-אר 2008(1), 740

¹⁸ ד"ר א' קמיר, איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?, משפטים כט תשנ"ח, 317, בעמ'

382

¹⁹ ע"ע 178/06, פלונית נ' אלמוני, ניתן ב-4.11.2010

בפרשת **פודלובסקי**²⁰, המערער שימש כמנהל הלשכה להכוונת חיילים משוחררים בבאר שבע. במסגרת תפקידו היו כפופות לו חיילות ששירתו בלשכתו. בתקופה הנתונה הציג המערער את עצמו בפני החיילות כפסיכולוג וכסקסולוג ושאל אותן שאלות אינטימיות על עצמן. במקרים אחרים ביטא ביטויים בעלי אופי מיני וסיפר בפניהן בדיחות גסות. במקרה נוסף נישק חיילת ללא הסכמתה ונהג לקשט את קירות משרדו בתמונות מיניות. בית המשפט אומר "להטרדה המינית פנים הרבה ומידות שונות של חומרה. הטרדה מינית אינה כרוכה בהכרח במעשי סחיטה מינית או במעשים מגונים ממש. היא עשויה להתגבש גם בביטויים, הצעות ואמירות חוזרות המופנות לאדם ומתמקדות במיניותו, כאשר הוא נותן ביטוי לכך שהוא אינו מעוניין בהן, או מקום שמדובר בהתייחסות בעלת אופי מיני המופנית לאדם, המבזה ומשפילה אותו בהקשר המיני. פרשנות המושג הטרדה מינית בחוק היא לכיוון הרחבה ולא הצרה".

השאלה אם מעשים מסוימים הם הטרדה מינית פסולה על-פי סעיף 3(א) לחוק, או שמא מדובר בהתנהגות לגיטימית שאינה עולה כדי הטרדה מינית, חייבת תמיד להיבחן על-פי ההקשר שבו בוצעו המעשים, על-פי טיב היחסים בין הצדדים ועל-פי מכלול נסיבות העניין בכל מקרה לגופו²¹.

החוק למניעת הטרדה מינית קובע, כי על האדם המוטred להראות למטריד שאינו מעוניין באותן התנהגויות כנאמר בסעיף 6 לחוק:

הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4) המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה (א) עד (ז), בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטred לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות.

הדרך להראות את חוסר העניין צריכה להיעשות, בהתאם לסעיף 2, סעיף ההגדרות, **במילים או בדרך של התנהגות**, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות. ובפסקת משנה (ג) מודגש:

לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות- תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות. מהחוק לעיל אנו למדים את הכלל הבא:

הכלל: מתלוננת הטוענת להטרדה מינית תידרש להוכיח את קיומן של התנהגויות חוזרות בעלות אופי מיני, וכי הראתה למטריד שאיננה מעוניינת בהצעות או בהתייחסויות שהופנו אליה מצידו.

החריג לכלל: כאשר מדובר ביחסי מרות במסגרת העבודה- אין צורך להראות סירוב והתנהגות המטריד תחשב הטרדה מינית.

דהיינו, בהטרדה מינית המופנית כלפי האנשים המנויים בפסקאות המשנה (א) עד (ז), בנסיבות של יחסי מרות, לא יידרשו המתלונן או המתלוננת להוכיח, כי הראו למטריד שאינם מעוניינים בהצעות או בהתייחסויות המיוחסות לו.

החריג לכלל בא להקל מנטל ההוכחה המוטל על כתפי הטוענת להטרדה מינית, בשל המצב הנחות, יחסית, בין הטוענת טענה זו לבין מי שהיא כפופה לו²².

מאחר שהחוק למניעת הטרדה מינית הוא חוק כללי, שאינו מתמקד רק בהטרדה מינית בעבודה, מתייחס החריג לכלל גם להטרדה מינית במוסד לימודי, במוסד רפואי או בעבודה.

²⁰ ע"ש"מ 5771/01 פודלובסקי נ' נציב שירות המדינה, פד"י נו(1)463.

²¹ ע"ש"מ 6737/02 מדינת ישראל נ' נחום זקן פ"ד נו(2)312.

²² ע"ע 274/06, פלוביט נ' אלמוני, תק-אר 2008(1), 740.

המשותף לכל אלו הוא יחסי המרות בהם נתונים המטריד והמוטרדת, ויחסי אי השוויון הבולטים בין מי שנמצא בעמדת הכוח והמרות, לעומת מי שבעמדת החולשה, אשר תלוי לרוב בבעל המרות.

בהטרדה מינית המתבצעת במסגרת יחסי העבודה, תוך ניצול מרות, נזנחה הדרישה להראות את חוסר העניין של המוטרד באותה הטרדה. זאת כאמור, נוכח העובדה שמערכות יחסים במסגרת יחסי העבודה, הכוללים יחסי מרות, יכולים להוות קרקע פורייה לניצול בעל אופי מיני של הכפוף.

מפסיקת בית המשפט העליון עולה כי על פי החוק, ניתן להניח שבמסגרת יחסי כפיפות ומרות, המוטרדת לא נתנו הסכמתם המלאה והחופשית להתנהגות המטרידה, ואין לדרוש ביטוי חיצוני לאי הסכמה כאשר המעשה המיני מבוצע כלפי עובדת/הסרה למרותו של המטריד²³.

בפרשת **פלונית**²⁴, המערערת החלה לעבוד בחברה בה המשיב היה ממונה ישיר עליה. באותה תקופה שניהם היו נשואים. לטענתה של המערערת במשך שנה וחצי נעץ בה המשיב מבטים והגיב לנוכחותה באופן שהפריע לה. במסגרת שיחת משוב התקיימה שיחה בין השניים בה הבהירה למשיב כי אינה מעוניינת בקשר אינטימי איתו. עוד באותו יום נסעו שניהם לשפת הים, שם ניהלו שיחה ידידותית. בעקבות אותה שיחה, הייתה בטוחה שהיחסים בינה לבין המשיב הם יחסי עבודה בלבד.

כעבר מספר ימים, זימן אליו המשיב את המערערת והשניים ירדו לחדר הביטחון בחברה, בתואנות שונות, שם כפה עצמו עליה וקיים עימה מגע מיני מלא. מיד לאחר אותו אירוע, העידה כי יצרה קשר עם אחותה בטלפון, ושוחחה איתה בבכי במשך דקות ארוכות.

למחרת פנתה המערערת למשיב ושאלה אותו לסיבת כעסו עליה, מאחר שפחדה מפיטורים. מיד לאחר מכן, ירדו השניים לחדר הביטחון וקיימו שוב יחסי מין שלא מרצונה החופשי.

בהמשך החלו בקשר אינטימי אשר כלל קיום יחסי מין, הליכה משותפת לבריכה, פגישות פרטיות בחוף הים וברכב, משלוח הודעות במייל ועוד. המערערת העידה על עצמה, כי לא נתנה למשיב להבין שהיא סובלת ממערכת היחסים שנתפתחה בניהם מאחר וחששה ממנו מאוד. לאחר כשמונה חודשים, ביקש המשיב להפסיק את מערכת היחסים האינטימית עמה, והיא נענתה בחיוב למבוקשו.

לאחר תקופה קצרה, החל המשיב בהליכי גירושין מאשתו, ובקשר זוגי עם עובדת אחרת בחברה. על קשר זה דיווח לממונים עליו בחברה. שנה לאחר מכן עבר להתגורר עם בת זוגו החדשה ואף נולד להם ילד. בעקבות תקרית בין המערערת לבת זוגו, התלוננו המשיב ובת זוגו בפני מנהלת כוח האדם בחברה. זמן קצר לאחר התקרית פנתה המערערת לאחראית על נושא תלונות בגין הטרדה מינית והתלוננה על הטרדה מינית מצד המשיב כלפיה. בבית הדין האזורי תבעה המערערת פיצוי כספי בגין פגיעה בכבודה כאדם, בחירותה, פרטיותה וזכותה לשוויון וכן בגין הנזק הנפשי שנגרם לה.

לדברי השופטת וירט ליבנה "לא בכדי בחר המחוקק לכלול "עובד" באותה רשימה עם קטין, חסר ישע, מטופל במסגרת טיפול נפשי או רפואי, אדם במסגרת שירות או תלמיד שאינו קטין- אשר לא יידרשו להראות, כי לא היו מעוניינים בהתנהגויות בעלות האופי המיני שנעשו כלפיהם תוך ניצול יחסי מרות. זאת, בשל מעמדם הנחות, יחסית, אשר יכול וירתיע אותם מלהראות לממונה עליהם שאינם מעוניינים באותם מעשים אשר לכאורה נדמה שהיה שהסכימו להם".

בפרשת **רחמני**²⁵, אומרת כבוד השופטת פורקצ'יה לגבי העובדה שההתייחסויות המיניות היו באירוע אחד: "אין הבדל של ממש בעוצמת הפגיעה בכבודו של אדם המוטרד מינית כאשר מופנות אליו הצעות או התייחסויות

²³ ע"מ 1599/03 טאפירו נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נח(2) 125, בג"צ 1284/99 פלונית נ' ראש המטה הכללי, פ"ד נג 62(2).

²⁴ ע"ע 274/06, פלונית נ' אלמוני, תק-אר 2008 (1) 740.

²⁵ ע"מ 2196/06, רחמני נ' נציבות שירות המדינה, ניתן ב-1/2/2006.

חוזרות בעלות אופי מיני במסגרת אירוע אחד... ההנחה היא, כי משהופנתה לראשונה לכיוונו של אדם הצעה או התייחסות בעלת אופי מיני, והוא ביטא את חוסר העניין שיש לו בכך, על המציע לחדול מכך על אתר.. יתר על כן, כאשר ההתייחסות המינית אל הזולת היא מבזה או משפילה, אין דרישה לקיום התייחסות חוזרת, ודי בפניה אחת כדי לענות ליסודות ההגדרה של הטרדה מינית אסורה".

בפרשת פלונית שלעיל נאמר כי הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, אשר התרחשו במסגרת יחסי עבודה כלפי עובד, תוך ניצול מרות, מעידות על הוכחת קיומה של הטרדה מינית. זאת, גם אם העובד/ת לא הראו כי אינם מעוניינים בהתנהגויות אלו, או גם אם ניתן היה לראות בהתנהגותם כנחזית להיות ב"הסכמה" לאותן התנהגויות.

אם תוכיח מתלוננת את יסודותיו של החריג הקבוע בסעיף 3(א)(6)(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית, הרי שהנטל להפריך את קיומה של "הטרדה מינית" יועבר לכתפי המטריד, הוא הממונה- בעל המרות. אז, יעבור נטל הבאת הראיות לממונה, להוכיח שלא התקיים רכיב מן הרכיבים המקימים עילת הטרדה מינית, כהגדרתה בחוק. בכך, ניתנת תשובה ראויה ומאוזנת לטענה, לפיה אין מקום להתערב באופן מופרז ביחסים החברתיים מרצון שיכולים להתפתח גם במקומות עבודה. הוראות החוק מבקשות לעטוף את העובד/ת במעטפת הגנה עבה, אך עם זאת אינן מבקשות לחסום אפשרות לפיתוח קשרים אישיים מרצון חופשי במקום העבודה או לאכוף הלכות מוסר בדרך כלשהי.

יש לציין שמקום העבודה הוא הסביבה הטבעית ביותר ליצירת מערכות יחסים של זוגיות, פיתוח קשרים אישיים והתאהבויות בין חברים לעבודה. אם זאת, החוק מבקש להציב נורמות התנהגות ראויות ומחמירות במקום בו קיימת מערכת יחסים אשר מעצם מהותה וטיבה מועדת לניצול. זאת, על מנת להרתיע ממונה במקום העבודה מלבצע בכפוף/ה לו מעשים אשר יכולים לעלות כדי הטרדה מינית.

עולת הטרדה המינית כוללת מספר רכיבים עובדתיים בהם **מעשה מגונה שנעשה במסגרת יחסי העבודה**, על ידי **בעל מרות** ותוך **ניצול המרות**.²⁶

מסגרת יחסי העבודה

מסגרת יחסי עבודה מוגדרת בסעיף 2 לחוק כ"מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא".

הגדרתו של המונח "מסגרת יחסי עבודה" היא הגדרה רחבה, הכוללת בתוכה לא רק את מקום העבודה, אלא גם מקומות אחרים, הקשורים באופן ישיר או עקיף לעבודה. ההנחה העומדת בבסיס ההגדרה הרחבה היא שהטרדה מינית נעשית, בדרך כלל, במעמד אינטימי וללא עדים, ועל כן לא תמיד תתרחש במתחם הרגיל של העבודה בו מצויים עוד אנשים.

בפרשת **רות נסימי**²⁷, דן בית הדין במשמעות המונח "מסגרת יחסי עבודה" וקובע שלאור תכלית החוק וכמתחייב מהגשמת מטרתו ויישומן על יחסי עבודה, יש להחיל פרשנות מרחיבה, כך שההגנה מפני הטרדה מינית והתנכלות, תחול על כל מי שמתקיימת בהם זיקה מהותית ל"מסגרת יחסי העבודה".

מרות והדרישה לניצול המרות

בפסק דין **בן חיים**²⁸ נפסק כי מרות במשמעותה הפשוטה היא שליטה של הממונה על מי שכפוף לו.

²⁶ ס"ע (באר שבע) 1319/07 אלמונית נ' פלוני, ניתן ביום 07.04.2010.
²⁷ ע"ע 230/07 רות נסימי נ' אברהם מוטי מיום 27.08.07

על פי הפסיקה מרכיב המרות כולל בחובו גם השפעה על ידי בעל סמכות עקיפה ואינו מוגבל ליחס שבין עובד והממונה הישיר. כך, גם ממונה עקיף שיש לו השפעה על מעמדו של עובד שבמקום העבודה ייחשב כ"בעל מרות"²⁹.

ככל שפערי הכוח והפרשי הגילאים בין הממונה לכפוף לו גדולים יותר, ככל שלממונה יכולת השפעה ניכרת יותר על מעמדו או עתידו של העובד, וככל שהיוזמה לביצוע המעשים המיניים נתונה בידיו של הממונה, כך עשויה להתבקש המסקנה כי המעשים המיניים היו בגדר ניצול יחסי המרות.

קיומם של יחסי מרות בין המטריד והמוטרד וניצולם על ידי המטריד, מקימים הנחה לפיה המוטריד לא נתן הסכמה מלאה וחופשית להתנהגותו של המטריד גם מבלי "שהראה" את אי הסכמתו להתנהגות זו³⁰.

בדרך זו מבקש החוק לשנות מהמצב העובדתי שהיה קיים ערב החוק, ודורש מבעל המרות לחשוב היטב בטרם ייכנס למערכת יחסים אינטימית עם כפופה, ולוודא כי מערכת יחסים זו איננה פרי של ניצול מרות.

הנשיא אדלר בפלונית³¹ אומר כי המונח "יחסי מרות" במקום עבודה אינו מתייחס רק ליחסי מרות ישירים, אלא גם למצב דברים בו העובד והעובדת נמצאים במעמדות שונים בהיררכיה הארגונית. עצם השוני במעמד, מעניק לבכיר מבין השניים כוח והשפעה על העובדת ועל מעמדה במקום העבודה.

על הטעם לוותר על דרישת הוכחת היעדר הסכמה נאמר במאמרה של שרון רבין מרגליות³² שבמערכות יחסים בהן קיימים יחסי מרות, לא תמיד יאזור המוטריד אומץ להפגין את סלידתו מהתנהגות הממונה עליו. למשל, ביחסי עבודה יש תלות כלכלית ומקצועית של העובד במקום העבודה ובמעביד, שייתכן שתרתיע עובדים להראות לממונים עליהם או למעבידם שאינם מעוניינים בהצעות או בהתייחסויות המיניות המופנות כלפיהם. אין ספק שקיים קושי אמיתי בכל הקשור להטרדות מיניות כאשר קיימים יחסי מרות, מה עוד שמערכות יחסים אלו הן קרקע פורייה לניצול מיני, אף אם לא מושמעים איומים מפורשים.

כאמור, בקיומה של ה"מרות" לבדה, אין די לצורך התגבשות עולת ההטרדה המינית. לעניין זה נדרש כי בנוסף לקיומה של המרות יתקיים יסוד של "ניצול המרות".

"ניצול המרות" משמעו שימוש לרעה בסמכותו ובכוחו של בעל המרות להשפיע על מעמדו ועל עתידו של הכפוף למרותו, על מנת להשיג את הסכמתו של הכפוף לביצוע המעשים המיניים, וכדי לכפות עליו את רצונו של בעל המרות.

הסיבה לדרישת קיום יסוד ניצול המרות טמונה בכך שהחוק מכיר בהתפתחותן של מערכות יחסים במקום העבודה ה"מהווה כר נרחב להיכרות בין אנשים, התאהבויות ואף נישואים".

בפרשת טאפירו³³, קובעת השופטת ביניש (כתוארה אז) ביחס למבחן "ניצול יחסי המרות" כך: "אשר למבחן הסובייקטיבי- כיצד נתפס המטריד בעיני המוטריד, מבחן זה רלוונטי להיבט הניצול של יחסי המרות, שכן יסוד הניצול של יחסי המרות ניזון מכך שהמוטרד יירתע מלהביע אי הסכמה כלפי מי שהוא תלוי בו עקב יחסי המרות. בדרך כלל במסגרת יחסי העבודה, כאשר הוכח יסוד המרות של אדם שהוא בעל סמכות ישירה או עקיפה כלפי עובד/ת, אין ההתרשמות הסובייקטיבית של אותו נפגע או נפגעת טעונה הוכחה בנפרד. משהוכחו יחסי המרות במסגרת העבודה, הנובעים מיכולתו של ממונה כאמור להשפיע במישרין או בעקיפין על גורלו של

²⁸ ע"מ 4790/04 מדינת ישראל נ' אברהם בן חיים, פד, ניתן ביום 02.05.05

²⁹ ס"ע (באר שבע) 1319/07 אלמונית נ' פלוני, ניתן ביום 07.04.2010

³⁰ ע"מ 2168/01 תמני נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נה(5) 949.

³¹ ע"ע 274/06, פלונית נ' אלמוני, תק-אר 2008 (1) 740- מפ"י השופטת ליבנה.

³² ד"ר שרון רבין מרגליות, מי מוטריד מהטרדה מינית בעבודה? שנתון משפט העבודה ז', 153, 159

³³ ע"מ 1599/03 טאפירו נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נח(2) 125, 136-137

הנפגע, מלמדת מכך המסקנה כי אותו נפגעת/ מודעים למעמדו של בעל הסמכות במקום עבודתם, ולפיכך מתקיים יסוד הניצול".

הנחת המחוקק היא אם כן, כי מקום שמתקיימים יחסי מרות בין הצדדים, הסכמת העובד הכפוף איננה הסכמה חופשית ומלאה, אלא היא פרי ניצול המרות. בדרך זו מבקש החוק להטיל את האחריות על בעל המרות, ולחייב אותו לוודא כי מערכת היחסים המתפתחת במקום העבודה ושה הוא מעורב אינה פרי של ניצול³⁴.

ד"ר קמיר במאמרה³⁵ מבארת כי החוק למניעת הטרדה מינית דורש מבעל מרות לחשוב היטב בטרם ינצל את מעמדו כדי להיכנס למערכת יחסים אינטימית עם מי שכפופה לו. המצב העובדתי כיום הוא שבעל מרות יכול להרשות לעצמו לפתוח במערכת יחסים אינטימית או מינית גרידא עם עובדת הכפופה לו, והיא לבדה נושאת בנטל החרדה למשרתה. החוק למניעת הטרדה מינית נועד לשנות את מאזן האימה ולהטיל חלק מן החרדה על בעל המרות.

בפרשת קצב³⁶ אומר כבוד השופט קרא "היה קיים חוסר שוויון מובנה ביחסים ששררו בינה לבין הנאשם..מדובר בשר רם ונישא שהיה מעבידה והיא נתונה למרותו".

נשאלת השאלה, מה באשר למקרים בהם נטענת הסכמה ואף "פיתוי" מצידה של עובדת? האם ייחשב כניצול יחסי מרות מצד העובד הבכיר גם כאשר היוזמה לפיתוח הקשר ושימורו באה דווקא מצד העובד הזוטר? בפס"ד פלונית³⁷ נאמר שכאשר עסקינן במערכת יחסים בין ממונה לעובדת הכפופה לו, המבוססת על יחסי מין מזדמנים במקומות מסתור במקום העבודה, מבלי שהוכחו סממנים אמיתיים המעידים על רצון הדדי לפיתוח מערכת יחסים, אזי הכף נוטה לראות בכך כניצול יחסי מרות של ממונה, ולא תסייע הטענה לפיה העובדת היא זו שיזמה תחילתה של אותה מערכת יחסים, או "פיתתה" לדבר.

קביעה זו באה לאור חובת הזהירות והאחריות המוגברת החלה על בעל המרות, ובהתחשב בסביבת עבודה רווית אינטרסים ופערי כוחות.

שונים פני הדברים כאשר מדובר במקום עבודה, ביחסים שבין בעל מרות לבין עובדת הכפופה לו, שכן בנסיבות שכאלה, "מחובתנו להעמיק ולהנהיר נורמה חברתית רצויה ונכוחה, אשר עדין אינה מופנמת די צורכה". קיימת חזקה מעצם קיום יחסים אינטימיים בין עובד בכיר ועובד פחות בכיר, כי הדבר נעשה תוך ניצול יחסי המרות. הטעם לחזקה הוא כי עצם היותו של עובד בכיר יותר בהיררכיה, יש בכך כדי להקשות על יכולתה של העובדת להתנגד לקשירת קשרים אישיים עמו, לרבות קשר אינטימי, הן בשל מעמדו והן בשל החשש שיפגע בה כעובדת.

השופטת ארד (בתוארה אז), מדגישה כי מתוקף יחסי התלות האניהרנטיים בין בעל מרות לבין עובדיו, ובשל פערי הכוחות בין הממונה לבין העובדים הנתונים למרותו, קמה חזקה סטטוטורית כי התקיים יסוד הניצול בהתקיים מצב אובייקטיבי של יחסי מרות. מקור החזקה בהוראות סעיף (3)(א)(6) לחוק, במסגרתן פטר המחוקק את המוטרדת/ת מלהוכיח כי לא היו מעוניינים בהצעות או בהתייחסויות שהמחוקק קבען כהטרדה מינית.

³⁴ ס"ע(באר שבע) 1319/07 אלמונית נ' פלוני, ניתן ביום 7.4.2010

³⁵ ד"ר א' קמיר, תגובה בחזרה אל כשאת אומרת לא- למה את מתכוונת?, שערי משפט ב(3) תשס"א, 307-319

³⁶ תפ"ח (ת"א-יפו) 1015/09, מ"י נ' משה קצב, ניתן ביום 30.12.10 מפי השופט קרא.

³⁷ ע"ע 274/06, פלונית נ' אלמוני, תק-אר 2008 (1) 740

בפרשת **פלונית**³⁸, אומר בית הדין שגם אם היו מגיעים למסקנה חד משמעית לפיה התובעת כלל לא התנגדה למעשים המיניים נשוא התביעה, עדין אין בכך כדי לשלול את התקיימות יסודות העוולה, היינו הטרדה מינית לאור יחסי המרות שהיו בין פלונית ואלמוני.

טענת ה"פיתוי" דינה להידחות שכן "על אף הפיתוי שבדבר, גברים כמו גם נשים מסוגלים, בכל שלב, להתנהג באופן רציונאלי ולרסן את מעשיהם. יכולת זו הינה מותר האדם מן הבהמה, אשר איננו עבד ליצריו אלא מושל בהם"³⁹.

אין לקבל טענת פיתוי כטענת הגנה בעוולה של הטרדה מינית. טענת פיתוי לא תשמע מפיו של בעל המרות שהינו ידו הארוכה ו"פניו" של המעסיק כלפי עובדיו.

לדידו של **הנשיא אדלר**, מצופה מממונה לדחות הצעה בעלת אופי מיני הבאה מצדה של עובדת הנמוכה ממנו בהיררכיה שבארגון. בהעדר פעולה מפורשת המעידה על רצונו של הממונה להביא לביטול יחסי המרות, יש להשאיר את חזקת ניצול המרות על כנה.

אם נסכם אפוא, מטרתו של החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה איננה לאסור על יחסים חופשיים מרצון בין בגירים, אלא להבדיל ולהתערב מקום שמדובר ביחסים של ניצול מרות ביחסי העבודה.

מהי התנכלות?

סעיף 3 (ב) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע: **התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית.**

בפרשת **גורטלר**⁴⁰, טענה התובעת להתנכלויותיו של הנתבע שמנע ממנה יציאה להשתלמויות, קשיים בקבלת דיווחים שוטפים, קבלת תיקים ופרויקטים ואף מנע את קידומה בדרגות וקבלתה לתפקיד חדש. התנכלות עלולה להרתיע קרבנות של הטרדה מינית מלעמוד על זכויותיהם ע"פ חוק, למנוע תלונות ותביעות ולהשתיק מוטרדים וגם עדים. התנכלות עלולה להיות ממושכת, חמורה והרסנית יותר מן ההטרדה עצמה. איסור ההתנכלות הקשורה בהטרדה מינית הוא רחב במכוון בכל המישורים, ולכוד סוגי התנכלויות רבים. הוא חל על כל סוג של פגיעה, לרבות פגיעה המתבטאת באיום, בלחץ, בהדרה, בהשמצה, בפגיעה בזכויות או בתנאים או בכל דרך אחרת.

האיסור חל על קשת רחבה של אנשים הכוללים את המוטרדת, המתלוננת או התובעת על הטרדה, וכן כל אדם אחר הקשור בכל דרך שהיא בקורבן ההטרדה. האיסור להתנכל חל גם על פגיעה בנילון, האדם שנגדו הוגשה התלונה⁴¹.

בפרשת **פלוני**⁴², מנהלת מטבח שהוזמנה להעיד בהליך משמעתי שהתנהל נגד יו"ר ועד העובדים בגין מעשי הטרדה מינית שביצע כלפי סגניתה, טענה, כי היו"ר ניסה לפגוע בה בעקבות עדותה. ביה"ד הארצי לעבודה קבע כי התנכלות על פי החוק למניעת הטרדה מינית אינה בהכרח פעולה שבוצעה נגד העובד שנפגע וכי כל עובד שמקור ההתנכלות כלפיו הוא בהטרדה מינית כלפי עובד אחר, יכול להעלות טענה זו. נשיא ביה"ד, **השופט אדלר** ציין כי סעיף 3(ב) לחוק לא מצייין כי מושא ההתנכלות חייב להיות אותו עובד או עובדת שהתלוננו על ההטרדה. לפיכך, גם עובד שאינו קורבן ההטרדה, יכול לטעון להתנכלות. פרשנות אחרת, כך נקבע, עלולה לגרום לעובדים אחרים לחשוש מלהעיד לטובת המתלונן/ת.

³⁸ ע"ב 3202/02, פלונית נ' אלמוני, מיום 8.2.2006.

³⁹ ע"פ 7951/05, ע"פ 8281/05 מדינת ישראל נ' פלוני, ניתן ביום 07/02/07 בפסק דינו של השופט א' א' לוי.

⁴⁰ ע"ב 105/04 תרצה גורטלר נ' יהושע ג' אנה, מיום 02.07.07.

⁴¹ אורית קמיר, זה מטריד אותי, להיות עם החוק למניעת הטרדה מינית, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 67.

⁴² ע"ע 384/09 פלוני נ' אלמונית, מיום 25.8.2010.

חובות המעביד

בסעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית "נקיטת אמצעים בידי מעביד" מפורטים האמצעים שעל המעביד לנקוט במקום העבודה לשם מניעת הטרדה מינית, והכללים ליישום וביצוע הוראות סעיף 7 קבועים בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח – 1998.

הבסיס לסעיף הוא שכל אדם זכאי למסגרת יחסי עבודה חופשית ונקייה מהטרדה מינית ומהתנכלות. זהו חלק מזכאותו לכך שמסגרת יחסי העבודה תהיה שוויונית, בטוחה, אנושית, מכבדת ומכירה בערך האדם.

ככלל, החוק הישראלי מטיל את האחריות העיקרית והראשונית לכל הטרדה מינית והתנכלות על המטריד עצמו, ואולם, מכיוון שהמעביד נתפס כשולט במקום העבודה ואחראי למתרחש בו, הוטלה עליו אחריות לעשות כל שביכולתו להבטיח סביבת עבודה מכבדת ונקייה מהטרדה מינית והתנכלות.⁴³

על המעביד השולט במערכת, החובה לספק את העזרה המערכתית הנחוצה להתמודד עם ההטרדה המינית במסגרת יחסי העבודה⁴⁴, וכל זאת תוך קיום חובת תום לב מוגברת, חובת נאמנות מעסיק וחובת אמון כלפי עובדיו.

הוראות החוק למניעת הטרדה מינית בדבר אחריות מעביד חלות על כל מעביד במשק הישראלי, כולל הרחבת הגדרת מעביד לכל מי שמעסיק אדם אחר, וכן כל המעסיק "עובד קבלן" באמצעות חברת כוח אדם- נחשב מעבידו של "עובד קבלן"⁴⁵. גם מוסד להשכלה גבוהה נחשב לעניין אחריות מעביד, "מעביד" של הסטודנטים הלומדים בו (סעיף 7(ז) לחוק).

המעביד אחראי כלפי כל אדם שקשור ביחסי העבודה שהמעביד שולט בהם, זאת בין שהאדם הוא עובד של המעביד ובין שלא. כך למשל כלולים לקוחות וספקים של מקום העבודה, או עובדים של מקום עבודה אחר שבאים במגע עם עובדיו של המעביד במסגרת יחסי עבודה.

החוק למניעת הטרדה מינית קובע כלל: מעביד שמילא את חובותיו הקבועות בחוק לא יישא באחריות משפטית להטרדה מינית או להתנכלות שהתרחשה במסגרת יחסי העבודה שהוא שולט בהם. אך מעביד שלא מילא את חובותיו על פי החוק, כן יישא באחריות משפטית.

היקף אחריות המעביד בהקשר זה חלה על כל התנהגות של עובדו בכל מקרה המתרחש "במסגרת יחסי עבודה" הכוללת כל דבר המתרחש במקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי עבודה או תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא.

חובותיו הספציפיות של המעביד נחלקות לשני סוגים: **חובות מניעה**, שעל המעביד לבצע באופן שוטף כדי למנוע הטרדה מינית והתנכלות **וחובות טיפול** שעל המעביד לבצע ברגע שנודע לו על הטרדה מינית או התנכלות שהתרחשה במקום העבודה.

חובות מניעתיות:

"מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו, אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור" (סעיף 7(א) לחוק). מעביד המעסיק עד 25 עובדים יצא ידי חובתו אם הביא לידיעת עובדיו את נוסח התקנון למניעת הטרדה מינית, או ע"י מסירה אישית או ע"י פרסום במקום בולט לעין במקום העבודה. התקנון מכיל הוראות מפורטות כיצד להגיש תלונה על הטרדה מינית וכיצד יש לבררה.

⁴³ ע"ע 300376/97 חברה פלונית בע"מ נ' אלמונית, 24.12.01

⁴⁴ אורית קמיר, זה מטריד אותי, להיות עם החוק למניעת הטרדה מינית, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 93

⁴⁵ סעיף 9 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים – עליו החובה להתאים את הוראות התקנון לתנאיו של מקום העבודה ולתקנון המשמעת שלו, ולמסור עותק לכל ממונה מטעמו שאינו עובד, לארגון העובדים היציג ולכל עובד שביקש זאת. אם חל אצל מעביד הסדר משמעת, הוא חייב לקבוע בו שהטרדה מינית והתנכלות הן עברות משמעת חמורות. בנוסף יפרסמו במקום בולט לעין במקום העבודה, בכל מקום אחר בו מתבצעת העבודה. מעביד יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות שמארגן, בתכיפות סבירה, ארגון עובדים יציג, או ארגון כאמור בסעיף 12(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה. אי פרסום תקנון על ידי מעביד הינו עבירה פלילית ודינו קנס. בפס"ד **נועם יזמות ומסעדות בע"מ**⁴⁶, חברת נועם הורשעה בעבירה בגין אי פרסום תקנון. נקבע כי החובה חלה על מעסיק שלו מעל 25 עובדים, גם אם אותם עובדים אינם יושבים בפועל באותו מבנה. בנוסף, על מעביד החובה למנות אחראית (או מספר אחראיות בהתאם לגודל הארגון), שתפקידה לקבל תלונות על הטרדה מינית, לבררן, להמליץ למעביד כיצד לנהוג בהן ולתת יעוץ והדרכה בכל הקשור להטרדה מינית והתנכלות לעובדים הפונים אליה. על תפקידה של האחראית אדון בהרחבה המשך.

חובות טיפול

כל מעביד חייב לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות, ועליו לטפל בה ביעילות, ענייניות, מקצועיות ובמהירות, בין שהמוטרד התלונן ובין שלא ונדע לו ממקור אחר. לאחר שהתרחש מקרה של הטרדה מינית או התנכלות והדבר נודע למעביד, עליו לברר על המקרה ואודותיו ולהכריע בו, למנות את הישנותו של מעשה כזה ולתקן את הפגיעה שנגרמה לנפגעת. במסגרת חובות אלו, המעביד חייב לנהוג בהגינות כלפי כל הנוגעים בדבר, לרבות הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלוננת, הנילון וכל הסובבים אותם. מימוש אפקטיבי של אפשרויות המאבק השונות נגד התופעה של הטרדה מינית במקום העבודה, מותנה לא אחת בבירור יעיל של העובדות בסמוך לאירוע הנטען. על אחת כמה וכמה שעה שמדובר באירוע שמעצם טיבו קשה להוכחה. בירור ראשוני זה מוטל מטבע הדברים, על המעביד, הנגיש לחומר הראיות ולעדים⁴⁷. בפס"ד **עיריית ירושלים נ' רעות ברדה**⁴⁸, נקבע שמעביד המבקש להסיר את נטל האחריות להטרדה מינית שביצע ממונה מטעמו, נדרש להוכיח שקיים את חובתו על פי דין למניעת הטרדה המינית. משנמצא שמעביד לא פעל באחריות ובאופן יעיל למניעת הטרדה המינית, נפסק כנגדו פיצוי בהתאם לחוק וללא הוכחת נזק. בפסיקתו של בית הדין הארצי לעניין חובות המעביד על פי חוק הטרדה מינית והתקנות, נקבע: "האחראי נדרש לידע את המתלונן או המתלוננת באשר לאופן הטיפול בהטרדה מינית או ההתנכלות על פי החוק; עליו לברר את התלונה תוך שמיעת הגורמים המעורבים בעניין; על הבירור להתבצע ביעילות וללא דיחוי; תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המעורבים; יש לוודא כי המתלונן או המתלוננת לא יפגעו במהלך בירור התלונה בענייני עבודה ולפעול להרחקה בין המתלונן והנילון ככל שניתן וככל שנראה מוצדק בנסיבות העניין. בתום בירור התלונה על האחראי להגיש סיכום בכתב למעביד על בירור התלונה, בצירוף המלצות מנומקות להמשך הטיפול. לאחר קבלת המלצות, על המעביד להחליט ללא דיחוי, על מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה ובכללם קביעת כללי התנהגות ראויים, פתיחה בהליכים משמעתיים, לפי הוראות הסדר והמשמעת החלות במקום העבודה ועוד".

⁴⁶ ת"פ (י-ם) 539/08, משרד התמ"ת נ' חברת נועם יזמות ומסעדות בע"מ, 26.4.09

⁴⁷ ע"ב 7381/04, פלוגית נ' ראובן ואח', ניתן ביום 11/6/2007

⁴⁸ ע"ע 1567/04, עיריית ירושלים נ' רעות ברדה ואח', ניתן ביום 3/7/06

בפרשת **קרזנר בלה נ' אורט ישראל**⁴⁹, בית המשפט קבע שאורט, הנתבעת, לא מילאה את חובתה כמעביד ולא טיפלה בנושא כנדרש. לאחר הגשת התלונה, הבירור נעשה על ידי גורמים שלא הוסמכו לכך. בנוסף, חברת אורט לא הגנה על פרטיותה של המתלוננת כמתחייב ואדרבא, כינסה את כל עובדיה וחשפה את פרטי התלונה במטרה "להרגיע את הרוחות". אורט לא נקטה בצעדים מספיקים כנגד הנילון (למעט הוצאת מכתב נזיפה מעודן), ובחרה דווקא להרחיק את המתלוננת ולבסוף לפטרה בהזדמנות הראשונה שנקרתה בדרכה. חובתה של הנתבעת כמעביד לנקוט אמצעים סבירים שימנעו מקרים של הטרדה מינית, ולדאוג ליצירת סביבת עבודה המבוססת על ערכי כבוד האדם וחירותו ושוויון בין המינים.

תפקיד האחראית

כל מעביד בכל מקום עבודה חייב למנות אחראית על יישום החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה⁵⁰. מינויה מגלם את מחויבותו של המעביד להבטחת סביבת עבודה מכבדת ונקייה מהטרדה מינית והתנכלות, וגם את מחויבותו לתמוך בנפגעת מתופעות אלה ולסייע לה. המעביד חייב למנות לתפקיד אישה מתאימה מבחינת יחסי האנוש שלה, מעמדה וניסיונה המקצועיים במקום העבודה ובקיאותה בחוק, בתקנות ובהסדר המשמעת. על המעביד לאפשר לה למלא את תפקידה בהצלחה. במקומות גדולים או מפוזרים גאוגרפית יש למנות יותר מאחראית אחת. לעיתים עדיף למנות לתפקיד אדם מחוץ למקום העבודה. תפקידי האחראית הם לקבל כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, לבררה על ידי שמיעת כל הנוגעים בדבר, לסכמה, ולהמליץ למעביד כיצד לנהוג. על האחראית לפעול במקצועיות, ביעילות ובדיסקרטיות, תוך כיבוד פרטיותם של כל המעורבים. עליה להפעיל שיקול דעת מקצועי ואנושי ולשדר אמינות, הגינות ואובייקטיביות. עליה לתמוך במעורבים ולשמור על האינטרסים של המעביד. בנוסף, לטיפול בתלונות, האחראית היא גם הכתובת לאנשי קהילת העבודה לפנות לשם יעוץ והדרכה בנושא. מעביד קטן, המעסיק פחות מעשרה עובדים, רשאי למנות לתפקיד את עצמו.

שלושת המסלולים המשפטיים של החוק

החוק למניעת הטרדה מינית מאפשר למי שנפגע מהטרדה מינית לבחור באחד או ביותר משלושה מסלולים משפטיים: המסלול הפלילי, המסלול האזרחי ודיני העבודה, ואין נפקא מינה לסדר ההליכים. **המסלול הפלילי** – סעיף 5 לחוק למניעת הטרדה מינית קובע שכל ההטרדות וההתנכלות האסורות בחוק הן עברות פליליות. בפני נפגעת האפשרות להגיש תלונה על עברה פלילית במשטרה. היה והוגש כתב אישום כנגד המטריד, המאשימה הינה מדינת ישראל והיא זו המנהלת את ההליך הפלילי כנגד הנאשם.

המסלול האזרחי – סעיף 6(א) לחוק קובע שכל ההטרדות המיניות וההתנכלות מכוננות עוולות בנזיקין, וניתן לפתוח בגינן הליך אזרחי ולתבוע פיצויים לתיקון הנזקים שנגרמו לתובעת⁵¹. היותן של ההטרדות המיניות עוולות בנזיקין אינה קשורה להיותן עבירות פליליות. ניתן לתבוע פיצויים בגין הטרדה מינית כעולה נזיקית מבלי לפתוח בהליך פלילי.

⁴⁹ ע"ב 2271/04 קרזנר בלה נ' אורט ישראל 13.11.08

⁵⁰ תקנה 4 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח-1998

⁵¹ הילה פורת, דיני עבודה-המדריך המלא, 2009 פרק 21 עמ' 803.

בהליך אזרחי ניתן לפסוק לטובת הנפגעת מהטרדה מינית: פיצוי על נזק ממשי שהוכח, פיצוי בגין נזק בדמות עוגמת נפש, צו מניעה כנגד המטריד, סעד הצהרתי ופיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 6(ב) לחוק⁵². בנוסף לכך חשוף העובד המטריד לפיטורים בעקבות מעשיו⁵³.

על פי כללי הנזיקין, על התובעת פיצויים בגין הטרדה מינית להוכיח שהנתבע הטריד אותה מינית וגרם לה נזק ואת מחירו של הנזק. עליה להוכיח, למשל אבדן ימי עבודה, מחלה וטיפול רפואי, תרופות, נסיעה, טיפול נפשי, עגמת נפש, מעבר דירה, התפרקות המשפחה וכיו"ב⁵⁴.

לצד כללי הנזיקין הרגילים, סעיף 6(ב) לחוק קובע הוראה מיוחדת: מי שניהלה הליך אזרחי, נזיקי, על פי החוק, והוכיחה שהנתבע הטריד אותה מינית ו/או התנכל לה- זכאית לפיצוי גם ללא הוכחת הנזק. על כך הרחבה בפרק הסעדים.

תקופת ההתיישנות של עוולות ההטרדה המינית היא שלוש שנים בלבד (סעיף 6(ג) לחוק) שתימנה מיום היווצרות העילה. משמעות הדבר שאם ההטרדה המינית ו/או ההתנכלות נמשכו תקופה ארוכה יותר, אפשר לתבוע רק בגין המעשים שבוצעו במהלך שלוש השנים שקדמו לרגע הגשת התביעה.

מטרת החוק הייתה לחייב נפגעים לתבוע בסמוך להטרדה שכן המחוקק סבר שתלונה מוקדמת הוגנת יותר לנתבע, למעביד ולתובעת עצמה.

בפרשת **קוזמינוב**⁵⁵, הודה הנאשם בביצוע העבירה בהליך פלילי. המוטרת הגישה תביעה אזרחית חמש שנים לאחר ההטרדה, אולם בסמיכות להודיית המטריד. שופטי מותב ביה"ד הארצי קבעו שלאור תכלית החוק, שעה שמבצע המעשה הודה במעשה במסגרת הליך פלילי, יש בכך לא רק הודאה בעובדות אלא גם בזכות הקורבן לפיצוי כספי ולכן "תקופת ההתיישנות" תוארך בהתאם.

במסגרת יחסי עבודה – מי שנפגעה מהטרדה מינית שבוצעה בידי עובד או ממונה במסגרת יחסי עבודה, רשאית להגיש למעביד תלונה אצל האחראית על יישום החוק במקום העבודה.

באם לא מילא המעביד את חובותיו החוקיות כלפי המתלוננת (ראה חובות מעביד לעיל)- היא זכאית לתבוע ממנו פיצויים או סעד אחר. כמו כן היא רשאית לתבוע את המעביד בין שהיא תובעת גם את המטריד עצמו ובין שלא.

נפגעת מהטרדה מינית שאינה עובדת של המעביד, רשאית לתבוע את המעביד ו/או את המטריד עצמו בתביעה אזרחית נזיקית בבית משפט רגיל.

בתביעה כזו, בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק, פיצויים בגין נזקים שהוכחו ו/או הוצאת צווים.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה⁵⁶ מחיל הוראות המאפשרות הגשת התלונה בידי ארגון עובדים, מתן אפשרות לארגון נשים או עובדים להשמיע דברו בהליך, וכן לנהל הדיון בדלתיים סגורות.

בפרשת **פלונית**⁵⁷ עמד נשיא בית הדין לעבודה (דאז) **השופט אדלר** על יתרונו של ניהול דיון בתביעה שעניינה הטרדה מינית בדלתיים סגורות באומרו " בבואנו לאזן את עקרונות המשפט הפומבי, ההגנה על העובדת, והמדיניות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, ננסה למצוא פתרון שיפגע פחות מעט ככל האפשר בזכויות הללו. בכך טמון יתרון הפתרון של איסור פרסום בתקופת ניהול המשפט והיתר פרסום לאחר מתן פסק-הדין...

⁵² רות בן ישראל, שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה, 1998, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, עמ' 911.

⁵³ ע"ס 52/09 אלי זילבר נ' חברת החשמל לישראל בע"מ, ניתן ב-01.3.2009.

⁵⁴ א' קמיר, זה מטריד אותי, לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 77.

⁵⁵ ע"ע 346/05 שלמה שלום נ' אלה קוזמינוב, מיום 15.06.2006.

⁵⁶ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988, סעיפים 10, 10א, 12, 13.

⁵⁷ דב"ע נו/293-3 פלונית נ' חברה אלמונית בע"מ ואח', פסק דין מיום 14.10.1997.

דיווח בזמן המשפט "יאותת" לציבור שלא כדאי לאישה להגיש תובענה על הטרדה מינית, בשל ההשפלה הכרוכה בניהול המשפט, ואילו דיווח לאחר מתן פסק-הדין יראה לציבור שלא כדאי להטריד עובדת מינית".

נטל ההוכחה

בהתאם להלכה הפסוקה, נטל ההוכחה במשפט אזרחי שעילתו הטרדה מינית הוא כנטל ההוכחה הדרוש בתביעה אזרחית.

עוד קודם לחקיקתו של החוק למניעת הטרדה מינית, נקבע ע"י השופט אדלר בפרשת פלונית שהזכרה לעיל, כי מידת נטל ההוכחה הראשוני המוטל על מתלוננת לא יהא רב יותר מבתביעה אזרחית.

גם לאחר חקיקתו של החוק למניעת הטרדה מינית, נדרשו בתי הדין לעבודה לשאלת נטל ההוכחה הדרוש להוכחת הטרדה מינית. בפרשת שהרי⁵⁸ נקבע באופן מפורש כך "מידת ההוכחה הדרושה כדי להוכיח הטרדה מינית היא כהוכחה הדרושה בהליך אזרחי רגיל. על בית המשפט להשתכנע כי אכן התקיימה הטרדה מינית". משהוכיחה התובעת הנפגעת את קיומם של המעשים הנופלים להגדרת "הטרדה מינית" ו"התנכלות" על ידי בעל מרות, עובר הנטל לכתפיו של הממונה, לסתור את הנחת המחוקק שלפיה המעשים הם פרי ניצול יחסי מרות. על הנתבע להוכיח כי לא היה מודע בכוח ובפועל כי אותה מערכת יחסים היא תוצאה של ניצול יחסי המרות. הדרך שבה יסכין ממונה להראות כי מערכת יחסים אינטימית שהתפתחה במקום העבודה איננה תוצאה של ניצול יחסי המרות, משתנה בהתאם לנסיבות ובהקשר זה לא ניתן לקבוע כללים מראש⁵⁹.

אליבא ד'שופטת וירט ליבנה בפס"ד פלונית⁶⁰, קביעה זו נכונה, מאוזנת וראויה גם להתחשב בקשיים המשפטיים, הכספיים והנפשיים הכרוכים בניהול תובענה בגין הטרדה מינית.

ככלל, אין עובד רשאי לקיים מערכת יחסים אינטימית עם עובדת אשר יש בניהם יחסי מרות. בכל מקרה כזה מוטל נטל הראיה על העובד הבכיר להוכיח להגנתו את העדר ניצול יחסי המרות.

הנשיא אדלר פירט קשיים אלו בפסק דין פלונית⁶¹ באומרו "למתלוננת בהטרדה מינית מונחת בעיית הוכחת התביעה והבאת הראיות שישכנעו את בית הדין כי אכן הוטרה מינית. לעיתים תידרש המתלוננת להעיד על נושא אינטימי...ויש שתידרש להציג מסמכים וראיות המצויים לרוב, בידי המעסיק...המתלוננת נמצאת בעמדת חולשה ותתקשה "לגייס" לעזרתה עובדים נוספים כנגד בעל המרות...ובנוסף קיים הקושי הנפשי...החשש מפני תגובות קרובה...תחושת הביזוי...החשיפה התקשורתית".

השופטת ארד (בתוארה אז) ציינה שכדי שמערכת יחסים בין ממונה לבין עובדת הכפופה למרותו תחשב לגיטימית, בהתבסס על אוטונומיית הרצון החופשי והסכמתם של הצדדים לה, רובץ על בעל המרות נטל ראייתי כבד ביותר של הפרכת חזקת הניצול הגלומה בעצם מהותם של יחסים ממין אלה. כל עוד לא הופרכה חזקת הניצול, עומדת חזקה זו בעינה.

סעדים "ללא הוכחת נזק"

סעיף 6(ב) לחוק קובע "בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק"⁶².

⁵⁸ עד"מ 1006/01 נאזי שהרי נ' יעקב רוגל, פד"ע לח 481

⁵⁹ ס"ע (באר שבע) 1319/07 אלמונית נ' פלוני, ניתן ביום 7.4.2010

⁶⁰ ע"ע 274/06, פלונית נ' אלמוני, תק-אר 2008 (1) 740

⁶¹ דב"ע נו/3-293 פלונית נ' חברה אלמונית בע"מ ואח', פסק דין מיום 14.10.1997

⁶² על פי התעדנות מדד המחירים לצרכן.

בדברי ההסבר לחוק⁶³ נאמר כי "בדרך כלל פיצוי בשל עוולה מחייב הוכחת הנזק שנגרם לתובע. בהקשר של הטרדה מינית, במקרים רבים הנזק שנגרם הוא נזק לכבודו של המוטרה, לביטחונו העצמי ולזכותו לאיכות חיים סבירה במסגרת העבודה ובכל מסגרת אחרת. נזקים אלה טבועים בעצם ההתנהגות המטרדה, לכן יש בהוכחת ההתנהגות גם הוכחת הנזק. משום כך מוצע שלא להטיל על התובע להוכיח נזק כלשהו כתנאי לפסיקת פיצויים. כדי לאזן בין ההגנה על המוטרה לבין זכויות הנתבע, מוצע לקבוע תקרה לפיצוי ללא הוכחת נזק".

כלומר, מי שניהלה הליך אזרחי, נזיקי, ע"פ החוק למניעת הטרדה מינית, והוכיחה שהנתבע הטריד אותה מינית ו/או התנכל לה - זכאית לפיצוי גם ללא הוכחת נזק. הסיבה לזכות לפיצוי ללא הוכחת נזק היא שהחוק רואה את עצם ההטרדה המינית כמזיקה, בין אם הולידה נזקים מוחשיים ובין שלא⁶⁴.

ד"ר שרון רבין-מרגליות במאמרה⁶⁵ התייחסה לפיצוי ללא הוכחת נזק כאל פיצוי עונשי כדלהלן:

"יתכן שתעלה השאלה כיצד תיתכן "פגיעה" בעקבות הטרדה מינית בעבודה ושהקורבן לא יסבול נזק. התשובה לכך היא שסעיף הסעדים רק קובע שאין צורך להוכיח את הנזק לצורך פסיקת הפיצויים העונשיים, ולא שלא נגרם נזק. תיתכן "פגיעה" בעבודה שיש לצידה נזק אך אין אופן מדויק לחשבו. במקרים כאלה פתוחה הדלת לפני בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי כולל עבור פגיעה זו, עש שיעור התקרה, בלא לערוך הוכחות לעניין שיעור הנזק".

בפני בית הדין האזורי בחיפה נידונה תביעתה של **פלונית**⁶⁶ לפיצוי ללא הוכחת נזק עקב מעשי הטרדה מינית אותן ביצע אלמוני במקום עבודתם המשותף, בהיותו ממונה עליה. בית הדין האזורי היה בדעה, כי הפיצוי המרבי אותו מוסמך הוא לפסוק ללא הוכחת נזק הוא סך 50,000 ₪ (מעודכן), ודחה את טענת פלונית לפיה הוא מוסמך לפסוק פיצוי נפרד לכל אחד מחמשת מעשי הטרדה המינית, היינו-פיצוי עד לסכום של 250,000 ₪ (מעודכן), ללא הוכחת נזק. ובלשונו "המחוקק קבע שיעור מקסימאלי של פיצוי (ללא הוכחת נזק) בשל הטרדה מינית, ואולם לא מצאנו כל יסוד למסקנת התובעת, לפיה השיעור כאמור, הינו בגין כל אחד מן המעשים המהווים את ההטרדה המינית בנפרד. הדבר אינו עולה מלשון החוק ואף לא מצאנו ולא הופנינו לכל אסמכתא התומכת במסקנה כי השיעור המקסימאלי הנקוב בחוק, מתייחס לכל מעשה בנפרד".

על קביעה זו הגישה פלונית ערעור⁶⁷ לבית הדין הארצי. הסוגיה המרכזית שהתעוררה בערעור עניינה בשאלה, האם הפיצוי המרבי ללא הוכחת נזק, שנקבע בחוק למניעת הטרדה מינית, הוא בסך 50,000 ₪ (מעודכן), בין אם ההטרדה המינית כללה מעשה אחד ובין אם כללה סדרה של מעשים, והאם קמה הסמכות לפסוק 50,000 ₪ (מעודכן) ללא הוכחת נזק עבור כל מעשה בנפרד?

מסקנתו של **הנשיא אדלר** (דאז), כנגד דעתם החולקת של השופט פליטמן והשופט צור, היא שכלל סעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית מגדיר "הטרדה מינית" כמכלול האירועים היוצרים את מסכת ההתנהגות הפוגענית במסגרת מערכת יחסים במקום העבודה, ועל כן יש להגדירם כמסכת עובדתית אחת, וזאת על אף שמסכת העובדות כוללת מעשים רבים ושונים. **החריג לכלל** הוא כאשר מסכת העובדות כוללת מעשים פליליים חמורים שנעשו בכוח.

במילים אחרות, סעיף 3(א) לחוק, לטעמו, אינו מתייחס ל"מעשה אחד", כי אם ל"מעשים" אשר יחד, או במצטבר מקימים את העוולה או העבירה של "הטרדה מינית".

מהשוואה בין לשון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה לבין לשון החוק למניעת הטרדה מינית, ניתן ללמוד כי בשני החוקים מוקנית סמכות לבית הדין לפסוק פיצוי מרבי של חמישים אלף ₪ (מעודכן) במסגרת "הליך אחד".

⁶³ הצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-1997, עמוד 488

⁶⁴ קמיר, זה מטריד אותי, לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תש"ע 2009, עמ' 78

⁶⁵ ד"ר שרון רבין-מרגליות, מי מוטרה מהטרדה מינית בעבודה? שנתון משפט העבודה ז', תשנ"ט, 153

⁶⁶ עב 3202/02, פלונית נ' אלמוני, מיום 8.2.2006

⁶⁷ ע"ע 178/06, פלונית נ' אלמוני, ביתן ב- 4.11.2010

מכאן יש ללמוד, כי ככלל, בהליך אחד מובאת המסכת השלמה של העובדות המקימות עולת הטרדה מינית, מבלי לחלק אותן לפרשיות ומעשים נפרדים. כך, הכלל הוא שבהליך אחד ימצא בית הדין את מסכת העובדות המלאה הרלוונטית להטרדה המינית הנטענת, שיכולה לכלול מספר מעשים שונים, ולגביה מוסמך הוא לפסוק באותו הליך פיצוי של עד חמישים אלף ₪. כך, ככלל, בהליך אחד תהיה מסכת עובדתית אחת, הטרדה מינית אחת, על אף שמסכת העובדות כוללת מעשים רבים ושונים.

ואולם, כאשר מסכת העובדות כוללת מעשים בעלי אופי פלילי חמור שנעשו בכוח, המהווים חריג לתופעת ההטרדה המינית במקום העבודה, ניתן יהיה לשכלל כל אחד בנפרד כ"הטרדה מינית" נפרדת ולפסוק סכום פיצוי בגין כל אחד מהמעשים בהליך אחד.

הנשיא אדלר מדגיש את עקרון המידתיות, ומציין שהמדיניות הראויה לקביעת פיצוי ללא הוכחת נזק היא כי סכום הפיצוי יהיה מידתי ותואם הן את חומרת המעשים והן את נסיבות המקרה.

מטרתו של סעד בדמות פיצוי ללא הוכחת נזק היא לתת ביטוי לנזק כללי, הקשה לכימות והערכה, שנגרם לנפגעת הטרדה מינית. אין כוונתו לתת פיצוי ללא הוכחת נזק בסכום מדויק לגבי כל מעשה ומעשה, ועל כן הכלל בסעיף 6(ב) לחוק מסמך את בית הדין לפסוק פיצוי מרבי של 50,000 ₪ (מעודכן) בגין מערכת אירועים שהוגדרה כהטרדה מינית מהנימוקים של שלון החוק ותכליתו, השוואה בין החוק למניעת הטרדה מינית לבין חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הקושי להבחין ולבודד כל אחד מהמעשים, עקרון במידתיות והאיזון בין זכויות המוטרת וזכויות המטריד.

שאלה נוספת שהתעוררה בערעור זה היא, האם הנפגעת מהטרדה מינית רשאית לתבוע בהליך אחד שני סעדים: האחד, פיצוי ללא הוכחת נזק, והשני פיצוי מוכח ומכומת. התשובה לכך לדעת הנשיא חיובית מכוח הסעדים הקבועים בסעיפים 6(א) ו-6(ב) לחוק.

לעניין זה יפים דבריה של ד"ר קמניץ, בהתייחסה לנושא הפיצוי ללא הוכחת נזק: "כל הטרדה מינית העולה כדי פגיעה בכבוד האדם המוטרת, בזכותו לשוויון, בחירותו ו/או פרטיותו, גורמת לו נזק בעצם הפגיעה בזכויותו האמורות, ואין להטיל עליו להוכיח נזקים נוספים. כמובן, מוטרת שיוכיח נזקים מעבר לעצם הפגיעה בזכויות האדם שלו, יוכל לתבוע מעבר לתקרת חמישים אלף השקלים"⁶⁸.

בפס"ד אלמונית⁶⁹ נדחו טענותיה של התובעת על הטרדה מינית והתנכלות מצד הממונה עליה ותביעתה נדחתה. באשר לסוגיית ההוצאות, אומר ביהמ"ש, פסיקת הוצאות בתביעות כגון אלה חייבת לקחת בחשבון את השפעת החיוב הוצאות על תובעות פוטנציאליות בתביעות הטרדה מינית. בהקשר זה, קביעת רף הוצאות גבוה עלולה להרתיע תובעות פוטנציאליות מהגשת תביעה עקב החשש כי תביעתן תידחה והן תחויבנה בהוצאות. בכך יש משום חשש כי מטרת החוק תסוכל.

מהאמור לעיל, אין להבין כי לא יפסקו הוצאות בשיעור ריאלי שיש בו כדי לפצות נתבע על חסרון הכיס שנגרם לו במקרים בהם ימצא כי תביעה להטרדה מינית הוגשה בחוסר תום לב של ממש.

משפט משווה

ארצות הברית: במשפט האמריקאי הטרדה מינית אינה מטופלת בחקיקה ראשית אלא בחקיקה שיפוטית. איסור ההטרדה המינית פותח בהקשר של דיני עבודה, שעה שנקבע כי הטרדה מינית בעבודה היא אפליה אסורה מכוח דבר חקיקה פדראלי משנת 1964 בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה: **סימן 7 לחוק הזכויות האזרחיות**⁷⁰

⁶⁸ אורית קמיר, איזו מן הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם? משפטים כ"ט, תשנ"ח, 317

⁶⁹ ס"ע (באר שבע) 1319/07 אלמונית נ' פלוני, ניתן ביום 7.4.2010

⁷⁰ Civil Rights Act, 1964, Title VII

הקובע כי "אסור למעסיק להימנע מלהעסיק או לפטר אדם או להפלותו ביחס לשכרו, פיצוייו, תנאי עבודתו או זכויותיו במקום העבודה בשל גזעו, צבע עורו, דתו או מוצאו הלאומי".

הוראת חוק זו הובילה להקמתו של EEOC⁷¹, גוף פדראלי אשר בידיו סמכויות רחבות היקף לקביעת מדיניות למניעת הטרדה מינית במקומות העבודה ואכיפתה הלכה למעשה.

המשפט האמריקאי מבחין בין שני סוגים של הטרדה מינית "זוה תמורת זה" **Quid pro quo**, ובין הטרדה מסוג "יצירת סביבה עוינת" **Hostile environment**, וקבע עבור כל אחד מסוגי ההטרדה הללו כללים פרוצדורליים וראייתיים שונים.

באשר לאחריות המעביד, מעביד אחראי אחריות משפטית מלאה להטרדה מינית שביצעו הוא עצמו, ממונה מטעמו או שליחו, וזאת אף אם המעביד לא ידע על אודות ההתנהגות האמורה, ואף אם לא אסר עליה במפורש. בנוסף, ישנו שימוש במבחן "האדם הסביר" לקביעת חומרתה של ההטרדה המינית.

קנדה: בתי הדין לזכויות אזרח (Human Rights Tribunals) מכירים בהטרדה מינית כאפליה אסורה ע"פ חוקי זכויות האזרח.

בית המשפט העליון הקנדי קבע הלכה בעניין **Janzen**⁷², כי הטרדה מינית הינה אפליה אסורה על בסיס מין בדיני עבודה. ביהמ"ש הגדיר בהרחבה הטרדה מינית, ולא ערך אבחנה בין הטרדה מסוג "זוה תמורת זה" והטרדה מסוג "סביבה עוינת".

החוק המסדיר את יחסי העבודה בקנדה קובע כי כל עובד זכאי לעבוד במקום הנקי מהטרדה מינית, ומגדיר מפורשות מהי ההטרדה המינית האסורה בהקשר זה⁷³. החוק אף קובע הוראות נוספות כמו הטלת אחריות על המעביד לעשות כל מאמץ סביר כדי להבטיח שאף עובדת איננה מושא להטרדה מינית⁷⁴.

גם סעיף 14 ל **Canadian Human Rights Act 1985**, אוסר הטרדה מינית בעבודה במתן סחורות, שירותים ומגורים.

אנגליה: עיקר הטיפול בתופעת ההטרדה המינית הוא בעולם העבודה. ההטרדה המינית הוכרה כאפליה על בסיס מין. גם באנגליה, כבארה"ב יש גוף הממונה על יישום הוראות החוק ה- EOC⁷⁵.

אוסטרליה: הטרדה מינית מוגדרת כהתנהגות בלתי רצויה בעלת אופי מיני כאשר האדם סביר היה צופה בנסיבות העניין שהמוטרד יושפל, ייעלב וכיו"ב, כלומר באוסטרליה נבחנת ההתנהגות על פי מדדים אובייקטיביים של המועסק הסביר⁷⁶.

בשנת 1992 הוכנסו תיקונים ב **Sex Discrimination Act, 1984**, וישנו איסור מפורש של הטרדה מינית בחינוך, בעבודה ובמסחר.

אירופה: בשנת 1991 אימצה הקהילה האירופית המלצות האוסרות הטרדה מינית בעבודה. ההמלצות כללו הנחיות לפעולה במאבק נגד ההטרדה המינית. ההנחיות כוללות הגדרה של הטרדה מינית, הטלת אחריות על המעבידים ליצירת מקום עבודה נקי מהטרדה מינית, אופן הטיפול בתלונה על הטרדה מינית, אחריות המעביד ועוד. מאז קבלתן הפכו הנחיות אלו לכלי פרשנות בידי בתי המשפט המקומיים הפוסקים במקרי הטרדה מינית,

⁷¹ Equal Employment Opportunity Commission

⁷² **Janzen v. Platy Enterprises Ltd.** (1989) 1S.C.R 1252

⁷³ Canada Labour Code, R.S.C.1985 C.L-2 s.247.1

⁷⁴ שם, סעיף 247.3

⁷⁵ Equal Opportunities Commission

⁷⁶ לאה ויזל, **הטרדה מינית כעבירה פלילית**, עבודה לשם קבלת תואר מוסמך של אוניברסיטת בר אילן, התש"ס.

ואף גרמו לכך שהמדינות החברות באיחוד האירופאי לא יכלו להמשיך ולהתעלם מתופעת ההטרדה המינית בעבודה.⁷⁷

מדינות אירופאיות רבות מטפלות בסוגיה דרך איסור אפליה בעבודה⁷⁸, והחוק הצרפתי אף מייחס הוראה עונשית מפורשת להטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות⁷⁹.

ביקורת על החוק למניעת הטרדה מינית

1. החוק הינו רחב ודרקוני ויכול ליצור מצבים בהם התנהגות תמימה מבחינה אובייקטיבית של הנאשם, אשר יכול להתפרש באופן סובייקטיבי אצל הקורבן כהטרדה מינית, יגרום להאשמה לא צודקת וולא כוונת הנאשם.
2. קיימת אי בהירות וטשטוש בין התנהלות תקינה בין עובדים, לבין הטרדה מינית ויכולים להיווצר מצבים של ניצול לרעה של החוק.
3. החוק מרחיק לכת, מגביל ומפליל גם התנהגויות אנושיות רגילות במסגרת היחסים הבינאישיים בין המינים.
4. החוק לא להציב לעצמו הקמת גוף מקצועי, במסגרת שרות המדינה, שתפקידו לפקח על יישום החוק והוצאתו מן הכוח אל הפועל. גוף זה היה צריך, לסייע במקומות עבודה, להכשיר אחראיות ליישום החוק, להדריך עובדים ועובדות ולטפל כהלכה בתלונות על הטרדות מיניות, כדוגמת ה- EEOC בארה"ב⁸⁰.
5. לא נהוג להאשים בעדות שקר או תלונת שווא, אדם אשר התלונן על הטרדה מינית וחזר בו או התגלו פערים בגרסתו. הדבר יוצר מצב בו יכולה להיגרם פגיעה קשה בשמו הטוב של אדם.
6. אין בחוק הגדרה ספציפית להטרדה מינית בעבודה האפשרית גם ע"י "הטרדה סביבתית". הטרדה סביבתית אינה מכוונת כלפי אדם מסוים, אלא תבטא ביצירת סביבה עוינת המעכירה את האווירה. כך, לדוגמא, מנהל מחלקה התולה על קירות החדרים במחלקת תמונות פורנוגרפיות⁸¹.
7. החוק צריך היה לעסוק בכל ביטוי של הטרדה בעלת מאפיינים מגדריים, מבלי להתמקד דווקא בהטרדה בעלת תכנים מיניים, המהווה רק נדבך אחד מההטרדה שלה חשופות בעיקר נשים במרחב הציבורי בכלל ובמקום העבודה בפרט⁸².
8. על אף ניסיון המחוקק להגדיר באופן מפורט מהי הטרדה מינית, יש קושי להגדיר כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ותמיד יותר תחום אפור.

J.Gregory, "Sexual Harassment Making the best of European Law" E.J of Women's studies (1995) p.434-⁷⁷

436

⁷⁸Sexual Harassment Law in Employment: International Perspective", **Inter Labour Organization** (1992),

R.Husbans 535

Fr. Pen. Code.⁷⁹

⁸⁰ אורית קמיר, החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית- איפה אנחנו במלאת לו עשור? משפט ועסקים ט, התשס"ה, ספטמבר

2008 עמ' 9-73.

⁸¹ השופט י' לובוצקי, חווה עבודה וזכויות העובד, ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין, תשנ"ט 1998, פרק 20 עמ' 48.

⁸² נויה רימלט, על מין, מיניות וכבוד: החוק למניעת הטרדה מינית במבחן התיאוריה הפמיניסטית והמציאות המשפטית, משפטים לה תשס"ה

סיכום:

ד"ר אורית קמיר מיוזמות החוק למניעת הטרדה מינית כותבת במאמרה⁸³, כי תכליתו המרכזית של החוק, בכל הנוגע להטרדה במקום העבודה ולטיפול בה על ידי המעביד, הינה לשרש את התופעה של הטרדה מינית במקום העבודה, לספק למוטרד ללא דיחוי סביבת עבודה הולמת ולהגן עליו מפני מעשה הטרדה מינית והתנכלות באופן אפקטיבי.

החוק מקשר את ההטרדה המינית עם פגיעה בכבודם הסגולי של אדם וחווה, ובכבוד המחיייה של הנפגעים והנפגעות בכלל. "כבוד סגולי הוא ערך הומאני מינימליסטי שקיבל את עיצובו העכשווי במחצית המאה העשרים והוא מתייחס למכנה המשותף לכל בני האדם באשר הם אנושיים. זהו ערכו האנושי של כל "חבר במשפחת האדם". הוא מוחלט, אוניברסאלי ומתייחס לכל בני האדם-גברים ונשים, עניים ועשירים, שחורים ולבנים, הדורי כבוד ובזויים- במידה אחת. הכבוד הסגולי אינו נתפס כמשאה שניתן לנכס...לכן כל אדם זכאי במידה שווה שאיש לא יפגע בכבודו הסגולי..ולא ימנע ממנו בכל דרך להתקיים כיצור אנוש, שהוא, בהגדרה, אוטונומי ומגדיר את עצמו".

בתי הדין לעבודה רואים חשיבות בפסיקת הדין באופן שיהא בו כדי לחנך לחיי עבודה חפים מכל תופעה של הטרדה מינית. **בפלונית**⁸⁴ נאמר ע"י ביהמ"ש כי "על המעביד לדאוג לכך, כי העובדת תהיה חופשיה מהטרדה מינית בעבודה. העבודה חשובה לצורך פרנסתה ועצמאותה של האישה. המעביד חייב לשמור על כבודה של העובדת המועסקת על ידו ולהגן על פרטיותה. חובה זו נובעת מחוזה העבודה בין העובדת למעביד, ומהחובה לבצעו בתום לב, מהזכויות שנקבעו בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, מתקנת הציבור ומסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. על מנת למנוע הטרדה מינית בעבודה יש לחנך את המעבידים כי ביצוע הטרדה מינית אן העדר מדיניות למניעת התופעה יביאו להגשת תובענה נגדם ולהטלת פיצוי כספי, שיהפוך את העבירה לבלתי כדאית".

ב-8 למרץ, 2011, מלאו 13 שנה לחוק למניעת הטרדה מינית. השנים שחלפו מאז חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית היו רוויות בעיסוק ציבורי ותקשורתי בנושא, בסיפורים ששברו את קשר השתיקה, והבעת רגשות עזים ואף סוערים כלפי נאשמים וקורבנות.

במבט לאחור ניתן להיווכח כי מטרת החקיקה להעלאת המודעות לעצם קיומה של תופעת ההטרדה המינית, למשמעויותיה ולפגיעתה בכבוד האדם, השיגה את יעדה.

בישראל התחולל מהפך תודעתי סביב נושא ההטרדה המינית, ששלח שורשיו בזכות הבשלות הציבורית, בזכות בתי המשפט שהוציאו את החוק מן הכוח אל הפועל, ובזכות התקשורת שהעלתה את ההטרדה המינית לסדר היום הציבורי.

יש להמשיך לחזק ולהעצים נשים בעבודה ולעודדן לזהות מצבים מטרידים ולבטאם. במילים אחרות, החוק

למניעת הטרדה מינית קובע כחזקה כי **כשאישה אומרת "לא" - בדיוק לכך היא מתכוונת!**

אסיים בשיר בו פתחתי במבוא לעבודה, והפעם בציטוט הבית השלישי לאחר שינויו ע"פ רוח התקופה⁸⁵:

שהיא אומרת "לא!" לזה היא מתכוונת!

לזה היא מתכוונת, כשהיא אומרת "לא!"

לכן ה"לא" שלה סופי, מוחלט,

⁸³ אורית קמיר, החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית- איפה אנחנו במלאת לו עשור? משפט ועסקים ט, התשס"ח, ספטמבר 2008 עמ' 73-9.

⁸⁴ דב"ע נו/3-293 פלונית נ' חברה אלמונית בע"מ ואח', פסק דין מיום 14.10.1997.

⁸⁵ דן אלמגור, כשאת אומרת לא- למה את מתכוונת? תיקון בית שלישי לאחר פסיקת ביהמ"ש בפרשת האונס בשומרת.

כי היא החליטה, לא שום בית משפט.
אז אל תהיה לי "תרנגול",
ואל תהיה חכם גדול,
היא לא רומזת "כן", "אולי" או "בוא"
כשהיא אומרת "לא", היא מתכוונת: "לא"!

ביבליוגרפיה

חקיקה:

- חוק יסוד : כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב 1992
חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988
החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998
חוק העונשין, התשל"ז-1977
תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח-1998

פסיקה

- עש"מ 6713/96 מדינת ישראל נ' זוהר בן אשר, לפסק דין מיום 9.3.98
ת"פ (י-ם) 4786/99, מדינת ישראל נ' ציפר אליהו מיום 29.7.03
ע"ע 274/06, פלונית נ' אלמוני, תק-אר 2008(1), 740
ע"ע 178/06, פלונית נ' אלמוני, ניתן ב-4.11.2010
עש"מ 5771/01 פודלובסקי נ' נציב שירות המדינה, פד"י נו(1)463.
עש"מ 6737/02 מדינת ישראל נ' נחום זקן פ"ד נו 312.
עש"מ 1599/03 טאפירו נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נח(2) 25.
בג"צ 1284/99 פלונית נ' ראש המטה הכללי, פ"ד נג 62(2).
עש"מ 2196/06, רחמני נ' נציבות שירות המדינה, ניתן ב-1/2/2006
ס"ע (באר שבע) 1319/07 אלמונית נ' פלוני, ניתן ביום 7.04.2010
ע"ע 230/07 רות נסימי נ' אברהם מוטי מיום 27.08.07
עש"מ 4790/04 מדינת ישראל נ' אברהם בן חיים, פד, ניתן ביום 02.05.05
עש"מ 2168/01 חמני נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נה(5) 949.
תפ"ח (ת"א-יפו) 1015/09, מ"י נ' משה קצב, ניתן ביום 30.12.10.
ע"ב 3202/02, פלונית נ' אלמוני, מיום 8.2.2006
ע"פ 8281/05 מדינת ישראל נ' פלוני, ניתן ביום 07/02/07
ע"ב 105/04 תרצה גורטלר נ' יהושע ג'אנה, מיום 02.07.07
ע"ע 384/09 פלוני נ' אלמונית, מיום 25.8.2010
ע"ע 300376/97, חברה פלונית בע"מ נ' אלמונית, 24.12.01
ת"פ(י-ם) 539/08, משרד התמ"ת נ' חברת נועם יזמות ומסעדות בע"מ, 26.4.09
ע"ב 7381/04, פלונית נ' ראובן ואח', ניתן ביום 11/6/2007
ע"ע 1567/04 עיריית ירושלים נ' רעות ברדה ואח', ניתן ביום 3/7/06.
ע"ב 2271/04 קרזנר בלה נ' אורט ישראל 13.11.08
עס"ק 52/09 אלי זילבר נ' חברת החשמל לישראל בע"מ, ניתן ב-01.3.2009
ע"ע 346/05 שלמה שלום נ' אלה קוזמינוב, מיום 15.06.2006
דב"ע נו/3-293 פלונית נ' חברה אלמונית בע"מ ואח', פסק דין מיום 14.10.1997
עד"מ 1006/01 נאזי שהרי נ' יעקב רוגל, פד"ע לח 481

ספרות ומאמרים

ד"ר א' קמיר ומי' פייך, **הטרדה מינית במקום העבודה, נשים-הכוח העולה**, ספריית פועלים, 1997 בעריכת ענת מאור.

אורית קמיר, **זה מטריד אותי, לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית**, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תשי"ע 2009.
ד"ר אורית קמיר, **איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?**, משפטים כט תשנ"ח, 317

אורית קמיר, **החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית- איפה אנחנו במלאת לו עשור?** משפט ועסקים ט, התשס"ח, ספטמבר 2008 עמ' 73-9.

ד"ר אורית קמיר, **תגובה בחזרה אל כשאת אומרת לא- למה את מתכוונת?**, שערי משפט ב(3) תשס"א, 307-319

ד"ר שרון רבין מרגליות, **מי מוטריד מהטרדה מינית בעבודה?** שנתון משפט העבודה ז, 153,159
השופט י' לובוצקי, **חוזה עבודה וזכויות העובד**, ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין, תשנ"ט 1998, פרק 20.
רחל בנוזמן, **הטרדה מינית בעבודה**, מעמד האישה בחברה ובמשפט (תשנ"ה) 1995 עמ' 318-338
נויה רימלט, על מין, **מיניות וכבוד: החוק למניעת הטרדה מינית במבחן התיאוריה הפמיניסטית והמציאות המשפטית**, משפטים לה תשס"ה

הילה פורת, **דיני עבודה-המדריך המלא**, 2009 פרק 21 עמ' 803.

רות בן ישראל, **שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה**, 1998, הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, עמ' 911.
הצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז 1997.

סקר משרד התמי"ת-נערך על ידי מינהל מחקר וכלכלה בנושא הטרדה מינית בעבודה, 2010.
לאה ויזל, **הטרדה מינית כעבירה פלילית**, עבודה לשם קבלת תואר מוסמך של אוניברסיטת בר אילן, התש"ס.

מקורות

ספר בראשית, פרשת וישב, פרק ל"ט

שירה

דן אלמגור, **כשאת אומרת לא, למה את מתכוונת?**, 1962

מקורות זרים

C.A Mackinnon "The Sexual Harassment of Working Women", Yale University press, New Haven, 1979.

Civil Rights Act, 1964, Title VII

Equal Employment Opportunity Commission

Janzen v. Platy Enterprises Ltd. (1989) 1S.C.R 1252

Canada Labour Code, R.S.C.1985 C.L-2 s.247.1

Equal Opportunities Commission

J.Gregory, "Sexual Harassment Making the best of European Law" E.J of Women's studies
(1995) p.434-436

R.Husbans "Sexual Harassment Law in Employment: International Perspective", **Inter Labour
Organization** (1992), 535

Fr. Pen. Code.