

Lior Aviram
Hillel Ish-Shalom
Gadi Ouzan
Shlomit Ophir-Harel
Yuval Esteron
Helena Beilin
Miri Bickel
Ohad Ben-Dror
Moty Ben Yona
Daniel Berman
David Bernheim
Michal Gottesman-Barak
Chaim Gelfand
Keren Dinar
Miriam Heller Lidji
Ifat Wald-Yaar
Elad Westschneider
Itzhak Zisman
Hanna Yanovsky
Yaacov Yisraeli
Lital Karmel-Kaspi
Ayala Levy
Edward Langer
Rinat Laniado
Tirza Less-Gross
Yehuda Mualem
Ofer Manor
Maya Sidis-Vager
Shaun Snitman
Amir Fisher
Limor Peled
Roy Kubovsky
Benny Kalifi
Yariv Kesner
Dr. Yuval Karniel
Dana Raucher
Richard M. Roberts
Linda Reiss-Wolicki
Amnon Shibolet
Orna Schwartz
Orit Sternhell-Zaltzman
Ofer Shapira

שבילת, ישראלי, רוברטס, זיסמן ושות'

SHIBOLETH

SHIBOLETH YISRAELI ROBERTS ZISMAN & Co.
עורכי דין ונוטריונים

משרד בתל-אביב TEL AVIV OFFICE

רחוב מונטיפיורי 46, תל-אביב 65201
טלפון: 7103311 (03), פקסימיליה: 7103322 (03)
46 Montefiore St., Tel Aviv 65201, Israel
Tel: (972)3-7103311, Fax: (972)3-7103322

משרד בניו-יורק NEW YORK OFFICE

Empire State Building
350 Fifth Avenue, 60th Floor, New York, N.Y. 10118
Tel: (212)244-4111, Fax: (212)563-7108

ליאור אבירם
הלל איש-שלום
גדי אוזן
שלומית אופיר-הראל
יובל אסתרון
הלנה ביילין
מירי ביקל
אהד בן-דרור
מוטי בן יונה
דניאל ברמן
דוד ברנהיים
מיכל גוטסמן-ברק
חיים גלפנד
קרן דינר
מרים הלר ליגי'
יפעת ולד-יער
אלעד וסטשניידר
יצחק זיסמן
חנה יובסקי'
יעקב ישראלי
ליטל כרמל-כספי
אילה לוי
אדוארד לנגר
רינת לניאדו
תירצה לס-גרוס
יהודה מועלים
עופר מנור
מאיה סידס-וגר
שון סניטמן
אמיר פישר
לימור פלד
רועי קובובסקי
בני קליפי
יריב קסנר
ד"ר יובל קרניאל
דנה ראוכר
ריצ'רד מ. רוברטס
לינדה רייס-ווליצקי
אמנון שבילת
אורנה שוורץ
אורית שטרנהל-זלצמן
עופר שפירא

תל-אביב, דצמבר, 2005
מספרנו : ע 64 0

- מזכר -

חובות מעביד לאור החוק למניעת הטרדה מינית - רענון

לקוחות וידידים יקרים,

1. כללי

- 1.1 בשנת 1998 נחקק החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") והותקנו על פי החוק גם התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות"). לאור ריבוי ההתייחסויות לאחרונה לסוגיה זו הן בתקשורת והן בפסיקה, ועליית המודעות לעניין בקרב לקוחותינו, מצאנו לנכון לרענן את הוראות החוק והתקנות ככל שאלו חלות על מעבידים.
- החוק והתקנות מטילים חובות על מעביד לנקוט צעדים לצורך מניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. מאז תחילתו של החוק, בתי המשפט נדרשו בין היתר לסוגיית האחריות של מעבידים במקרים של הטרדה מינית במקום העבודה, ואף מצאו לנכון בכמה מקרים לפסוק כי גם מעבידים, מעצם היותם מעבידים, יידרשו לשלם פיצויים לנפגעים/ות הטרדה מינית.
- 1.2 החוק קובע כי מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ע"י עובדו או ע"י ממונה מטעמו (אף אם אינו עובדו), ולטפל בכל מקרה כאמור. (ראו פירוט לעניין אמצעים אלו בסעיף 2 להלן). הוראות החוק לעניין מעביד ועובד יחולו בשינויים המחוייבים גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם.
- בהקשר זה יודגש כי על פי החוק, בנסיבות מסוימות, גם הצעות והתייחסויות בעלות אופי מיני ו/או מבזות או משפילות ביחס למין או למיניות במסגרת יחסי עבודה, יכולות להוות "הטרדה מינית" גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסות כאמור, וכי על פי החוק "מסגרת יחסי העבודה" כוללת בנוסף למקום העבודה, כל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.
- 1.3 יש לציין, כי מעביד שלא ימלא את חובותיו על-פי החוק והתקנות עלול להיות חשוף לתביעה בגין עוולה אזרחית של הטרדה מינית והתנכלות או עוולה אזרחית בשל פגיעה שעשה עובדו או ממונה מטעמו (אף אם אינו עובדו), במסגרת יחסי העבודה. החוק אף מאפשר בנסיבות מסוימות פסיקת פיצויים גם ללא הוכחת נזק. כל זאת בנוסף, כמובן, לאחריות הפלילית והאזרחית של מבצע ההטרדה או ההתנכלות עצמם.

2. חובות המעביד והצעדים הנדרשים ממנו

2.1 כאמור לעיל, מעבידים, **יהא גודלם ומספר עובדיהם אשר יהא**, נדרשים לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובד שלו או ממונה מטעמו, ולטפל בכל מקרה כאמור, בהתאם להוראות החוק והתקנות.

באופן כללי, לשון החוק קובעת כי מעבידים נדרשים:

- * לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;
- * לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידעו אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתם כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

2.2 באופן ספציפי, התקנות קובעות כי כל המעבידים, **יהא גודלם ומספר עובדיהם אשר יהא**, מחוייבים, בין היתר, כלהלן:

2.2.1 לנקוט אמצעי מנע

- (1) על מעביד להביא לידיעת כל ממונה וכל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות ואת חובות המעביד בהתאם לחוק, וכן להבהיר לכל ממונה ולכל עובד את חובות המעביד לפי החוק והתקנות.
- (2) על מעביד לדרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי העבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.
- (3) על מעביד לאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
- (4) על מעביד להעמיד לעיון ממונה וכן לעיון עובדיו את הוראות החוק והתקנות, וכן למסור להם, על-פי בקשה, עותק מהוראות אלה.

2.2.2 להתאים את הדין המשמעת

מעביד שחל אצלו הסדר משמעת, יקבע בהסדר המשמעת כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות ויתאים את הוראות הסדר המשמעת לקביעה כאמור ולהוראות התקנות, או לחילופין, יקבע, לעניין הטרדה מינית והתנכלות, הוראות בכתב, המקבילות לאלה שבהסדר המשמעת לגבי עבירות משמעת חמורות. כמו כן, יעמיד המעביד לעיון עובדיו וארגון העובדים היציג את הוראות המשמעות הללו, וימסור עותק מהוראות אלו על פי בקשתם.

2.2.3 למנות אחראי

מעביד ימנה אדם מטעמו לאחראי/ת שיהיה/תהיה מופקד/ת על קבלת התלונות, קיום בירור לשם מתן המלצות למעביד בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, וכן מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו/ה. (במידה ויש צורך בכך על מנת לאפשר גישה נוחה לאחראי/ת, בהתחשב במספר מקומות העבודה ופיזורם הגיאוגרפי, נדרש המעביד אף למנות יותר מאחראי/ת אחד/ת).

ככל שניתן, המעביד נדרש למנות אישה לאחראי/ת. על האחראי/ת להיות, ככל שניתן, אדם המתאים למילוי התפקיד מבחינת כישוריו, נסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו ומבחינת בקיאותו/ה בחוק, בתקנות ובהוראות התקנות והסדר המשמעת החלים אצל המעביד.

על המעביד להביא לידיעת כל עובד את שם האחראי/ת ואת הפרטים הדרושים לשם פניה אליו/ה, ולהקל על הגישה לאחראי/ת ולתת לו/ה את התנאים הדרושים למילוי תפקידו/ה.

אם המעביד מעסיק פחות מעשרה עובדים, מותר למעביד למנות את עצמו כאחראי.

2.2.4 לקיים מנגנון להגשת תלונות, לבירור תלונות, ולטיפול במקרים של הטרדה או התנכלות

התקנות קובעות דרכים להגשת תלונה ונוהל לבירור התלונה או המקרה, והנחיות לגבי טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות, אשר מעבידים מחוייבים לפעול על פיהם. הוראות אלו כוללות, בין היתר, דרישה שעל האחראי להגיש למעביד, בסיום בירור התלונה, סיכום בכתב של הבירור בליווי המלצותיו לגבי המשך הטיפול; שאם נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, עליו להעביר את המקרה לבירורו של האחראי; שלאחר קבלת הסיכומים וההמלצות של האחראי על המעביד להחליט על הפעלת סמכויותיו.

2.2.5 לפרסם תקנון למניעת הטרדה מינית

חובה זו חלה רק על מעבידים המעסיקים 25 עובדים או יותר, אולם מומלצת לגבי כלל המעבידים. נא ראו פירוט נרחב יותר לגבי חובה זו והיקפה, בסעיף 3 להלן.

3. תקנון למניעת הטרדה מינית

3.1 מעביד המעסיק יותר מ- 25 עובדים

מעביד המעסיק יותר מ- 25 עובדים חייב, בנוסף לנקיטת אמצעים סבירים, כמתואר לעיל, לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, ולפרסם את התקנון בין העובדים.

לתקנות מצורף תקנון מצוי לדוגמא, אשר מהווה בסיס לתקנון למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה. מעביד המעסיק יותר מ- 25 עובדים מחוייב גם לערוך בתקנון לדוגמא התאמות נדרשות, לרבות התאמה הנובעת מהיקף פעילותו של המעביד כמעביד, מסוג פעילותו כאמור, ממספר עובדיו, משפתם, מהרכב כוח האדם ומכל תכונה אחרת המייחדת אותו כמעביד, ובמידה שחלות אצל מעביד כאמור הוראות הסדר משמעת, יתאים את התקנון לדוגמא גם על ידי פירוט בו של הוראות כאמור.

מעביד כאמור נדרש לפרסם את התקנון המותאם במקום בולט לעין שבשליטתו (כגון לוח מודעות במקום בולט בחברה), ובמקרה הצורך אף לפרסם את התקנון ביותר ממקום אחד (כגון אם יש מספר מבנים או סניפים), וגם למסור עותק מהתקנון המתואם לממונה מטעמו שאינו עובדו ולארגון העובדים היציג ולכל עובד שיבקש.

3.2 מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות

מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אף הוא מחוייב, כאמור לעיל, לנקוט אמצעים סבירים, על מנת למנוע הטרדה מינית והתנכלות. לפי הוראות החוק והתקנות, מעביד כאמור אינו נדרש לקבוע תקנון, ואולם, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנון לדוגמא לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובתו ליידיע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות ולדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.

לאור ההשלכות החמורות למעביד אשר לא מבצע את חובותיו אלו, ולאור הקושי להוכיח קיום חובות אלו, מומלץ על כן שגם מעבידים אשר מעסיקים 25 עובדים או פחות, יקבעו תקנון. יוער, כי מעבידים אלו, כל עוד מעסיקים לא יותר מ- 25 עובדים, אינם נדרשים לבצע התאמות מיוחדות כלשהן.

3.3 אי-פרסום – חשיפה אזרחית ועבירת קנס

אי פרסום תקנון לא רק שעלול לגרום לחשיפה בגין עוולה אזרחית הנובעת מאי-קיום חובות המעביד למניעת הטרדה מינית, אלא גם מהווה, במקרה של מעביד המעסיק יותר מ- 25 עובדים, עבירה הגוררת קנס, וכן קנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה.

יוער, כי לשון החוק אינה דורשת החתמת העובדים על התקנון, אם כי מומלץ, בייחוד לגבי חברות בהן חלק מהעובדים אינם נמצאים יום יום בחברה ואינם נגישים לתקנון, להחתים את העובדים, או לפחות את אלה שמקום מושבם הקבוע אינו בחברה, על אישור לפיו הם מודעים לקיומו של התקנון ולהוראותיו.

כמו כן מומלץ, אצל כלל המעבידים, יהא גודלם אשר יהא, לאמץ נוהל על פיו, בעת גיוס עובדים/ות חדשים/ות, תיכלל הוראה בחוזה העבודה אשר נוגעת לסוגיית מניעת הטרדה מינית והתנכלות והמגוייט/ת יחתום/תחתום על התקנון או לפחות על אישור כי קרא/ה ומחוייב/ת לפעול בהתאם לתקנון. להלן נוסח מוצע של סעיף כאמור. "העובד/ת מתחייב/ת כלפי החברה לקרוא את התקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה והמופיע על לוח המודעות בחברה, כפי שיהיה מעת לעת, ולנהוג ולהתנהג בהתאם לאמור בתקנון. האחראי/ת בחברה לנושא יישום החוק למניעת הטרדה מינית הוא/היא _____, שאליו/ה ניתן לפנות בכל הקשור לנושא, בטלפונים הבאים: _____."

4. סיכום

אי קיומן של הוראות החוק והתקנות עלול לחשוף את המעביד הן להטלת קנסות והן להרחבת אחריותו במקרה בו תתבצע הטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה ויתברר כי המעביד לא פעל כנדרש בחוק לפרסום תקנון למניעת הטרדה מינית, לקביעת מנגנון לבירור וטיפול נאות במקרים שהתרחשו.

על כן מומלץ לדאוג לקיום קפדני של הוראות החוק והתקנות, לרבות בין היתר, על ידי מינוי אחראי/ת, נקיטת אמצעי מנע, יצירת מנגנוני הגשת תלונות, בירור תלונות וטיפול נאות, ואימוץ תקנון (ועריכת התאמות בו, ככל שנדרש), פרסומו והפצתו.

בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור לעיל, אנא אל תהססו ליצור קשר עם עו"ד מרים הלר ליגי, מרכזת תחום דיני עבודה במשרדנו.

שבילת, ישראלי, רוברטס זיסמן ושות'
עורכי-דין ונוטריון

הערה: האמור במזכר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.