

27.54x36.31	1/4	עמוד 12	כותרת - גלובס	01/2015	46303286-2
נפגעות ונפגעי תקיפה מיני - 23121					

### הספורט הלאומי: הטרדות מיניות בסביבת העבודה

# מיטרוד מיאוד



## מכת ההטרדות המיניות: מה בדיוק אומר החוק

בעקבות הפרשות שמטלטלות את צמרת המשטרה, "גלובס" עושה סדר בשינויים החקיקתיים בתחום הטרדות המיניות ומברר איך בית המשפט מתמודד עם מצבים שלא פעם הם בתחום האפור חן מענית, "חדשות", עמ' 15-12

הניצבים ניסים מור, ניסו שחם ושאר זקופי-הטסטוסטרון מקרב לובשי המדים הכחולים, הנושקים ל"גיל העמידה", לא לבדם: ראשי ערים, קציני צה"ל, כוכבי תקשורת, אפילו שופטים רמי-דרג, נחשדים כמי שהתקשו לשלוט ביצרים הגועשים והשוצפים. ובכן, נראה שנגע הטרדות המיניות פשה בכל שדרות החברה הישראלית.

האם מדובר באמת במגפה לאומית? ● "גלובס" סוקר את השינויים החקיקתיים ואת ההלכות החדשות בתחום ומביא כמה סיפורים מייצגים ● "גברים בעבודה", סקירה מיוחדת / חן מענית

**ס** גן המפכ"ל, ניצב ניסים מור, הניצבים קובי כהן, יוסי פריינטי וניסו שחם, נשיא בית המשפט המחוזי בנצרת, יצחק כהן, ראש עיריית חולון, מוטי ששון, העיתונאי, עמנואל רוזן, מג"ד הטיבת גבעתי, לירן חג'בי. זוהי רק חלק מרשימת הגברים המפורסמים והבכירים שלפי חשדות שעלו בחודשים האחרונים הטרירו מינית נשים, שרובן היו כפופות להן בסביבת העבודה או השירות, או ביצעו בהן עבירות מיניות חמורות יותר. החוק למניעת הטרדה מינית בישראל הוא מהמתקדמים בעולם וכבר השתרש היטב במקומותינו, אך החשדות נגד בכירים אלו ונוספים הדגימו פעם נוספת את הפער שבין החוק היבש לבין אכיפתו בשטח, ושבין הרצוי למניעת בשנה האחרונה, חלו תיקונים בחוק למניעת הטרדה מינית, ובתי המשפט, בעיקר בתי הדין לעבודה, התמודדו עם מקרים מורכבים וקבעו הלכות משפטיות חדשות בכל הנוגע לפרשנות החוק. בכתבה זו יוצגו השינויים החקיקתיים המשמעותיים שהתרחשו ודוגמאות לפסקי דין חשובים וחדשים בנוגע לעבירה שמסעירה את המדינה.



- השינויים בחוק ובפסיקה**
- הגדלת סכום הפיצוי ללא הוכחת נזק לקורבן הטרדה מינית מ-50 אלף שקל ל-120 אלף שקל
  - הפצת תמונות מיניות של אדם ללא ידיעתו או בכפייה מבלי שידע והסכים, ייחשבו עבירה פלילית של הטרדה מינית, שדינה עד 5 שנות מאסר
  - ביה"ד הארצי לעבודה קבע כי מערכת יחסים מינית בעבודה בין ממונה לעובדת כפופה, יכולה להיחשב להטרדה מינית, גם כאשר היא נעשתה בהסכמה מלאה בין שני הצדדים
  - ביה"ד האזורי לעבודה קבע כי אפליית טרנסג'נדרים אסורה במסגרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הגם שההגנה מפני אפליה מחמת זהות מגדרית לא מופיעה בחוק במפורש
  - ביה"ד הארצי לעבודה קבע כי בבואו לקבוע אם לחשוף שם מעסיק שהתרחל בטיפול בתלונה בהטרדה מינית, יש שיקול דעת רחב בכל הנוגע לחריגה מן הכלל של פומביות הדין, בין היתר, מטעמים של הגנת הפרטיות
  - מגמה חדשה, במסגרתה שופטים בוחנים באופן ביקורתי יותר טענות להטרדה מינית בעבודה, כדי למנוע תלונות שווא

# שינויי חקיקה

## הפצת תמונות פוגעניות ברשת

לפני מספר חודשים סער עולם הספורט בארץ בעקבות תמונה שהסתובבה ברשת ובווטסאפ. בתמונה נראו שחקני קבוצת מכבי תל אביב בכדורגל, דור מיכה, טל בן־חיים ועדן בן־בסט, בחדר ההלבשה של הקבוצה יחד עם שחקן נוסף, שצולם בעירום מלא, אך פניו לא נחשפו. המועדון הטיל על השחקנים קנס כספי, אך מפיצי התמונה ברשת לא נתפסו, והשחקן העירום לא התלונן על הפצת תמונתו.

ההתפתחות החקיקתית המשמעותית ביותר בנוגע לחוק

למניעת הטרדה מינית התרחשה בתחילת השנה והיא נועדה להתמודד בדיוק עם מקרים כאלה. בתחילת החודש אישרה הכנסת את הצעת החוק של ח"כ יפעת קריב (יש עתיד), שמרחיבה את החוק למניעת הטרדות מיניות, כך שאנשים שתמונותיהם יופצו ברשת האינטרנט ללא הסכמתם יוכרו כנפגעֵי תקיפה מינית.

התיקון החדש הרחיב את החוק למניעת הטרדות מיניות ויכלול מקרים שבהם הפצת תמונות מיניות של אדם ללא ידיעתו או בכפייה מבלי שידע והסכים, ייחשבו עבירה פלילית של הטרדה מינית שדינה עד 5 שנות מאסר. לפי התיקון לחוק, העבריין יהפוך לעבריין מין, והנפגעת תוכר כנפגעת של הטרדה מינית.

הצעת החוק של ח"כ קריב נולדה בעקבות הפצת סרטון, שבו נראתה אישה צעירה כשהיא מקיימת יחסי מין עם בן־זוגה. הסרט הופץ על־ידו, לאחר שבני־זוג נפרדו, באמצעות הוואטספ, לעשרות אלפי אנשים. "קצב החקיקה מאחר

תמיד את המציאות הטכנולוגית והווירטואלית בה אנו חיים", הודתה ח"כ קריב לאחר שהחוק עבר בקריאה שלישית במליאת הכנסת, אך היא הביעה תקווה שהחוק יסייע במיגור התופעה שכבר קיימת.

## העלאת הפיצוי ללא הוכחת נזק

שינוי חקיקתי חשוב נוסף אירע בסוף 2013, אז הוגדל סכום הפיצוי ללא הוכחת נזק לקורבן הטרדה מינית מ־50 אלף שקל ל־120 אלף שקל.

החוק החדש שאותו יזמה ח"כ מיכל רוזין (מרצ), נועד לטפל בקושי לאמוד נזק של נפגעת הטרדה מינית ולכמת אותו בכסף, וכן להגדיל את הפיצויים שמקבלות הנפגעות.

החוק החדש חוקק, בין היתר, בעקבות נתונים שהראו כי עד חקיקתו נפסקו, על־פי רוב, פיצויים הפחותים מ־50 אלף שקל לנפגעות, למרות שניתן היה לפסוק סכומים גבוהים יותר.

# הלכות חדשות בפיסיקה

## רומן בעבודה בין ממונה לעובדת

בהחלטה מפורסמת של בית הדין הארצי לעבודה ב־2006, בתביעת "פלוגית נגד אלמוני", נפסק כי מערכת יחסים מינית בעבודה בין ממונה לעובדת כפופה, יכולה להיחשב להטרדה מינית, גם כאשר היא נעשתה בהסכמה מלאה בין שני הצדדים. שופטי בית הדין לעבודה קבעו אז כי התנהגות של מהנדס ראשי בחברה, שקיים מערכת יחסים מינית עם עובדת כפופה לו, מהווה הטרדה מינית ונימקו: "מערכות

יחסים שבהן קיימים יחסי מרות, יכולות להיות קרקע פורייה לניצול בעל אופי מיני של הכפוף, לאור התלות הכלכלית והמקצועית".

השופטים הדגישו כי המהנדס הממונה היה צריך לדווח למקום העבודה על יחסיו עם העובדת, ואי־דיווח מהווה סממן שהקשר נבע מיחסי מרות. ביה"ד הארצי ציין גם שאחרי מערכת היחסים עם המהנדסת, המהנדס קיים מערכת יחסים עם עובדת אחרת, שעליה כן דיווח למקום העבודה. (ע"ע 274/06 פלוגית נגד אלמוני).

פסק דין זה של ביה"ד הארצי ספג קיתונות של ביקורות מצד גורמים שונים, שסברו כי הפעם הלכו השופטים צעד אחד רחוק מדי, ופירשו את החוק למניעת הטרדה מינית באופן רחב מדי. ואכן, לדברי עוה"ד מיה צחור ועו"ד אלינור אהרונסון ממשדך אשר חלד ושות', ששתיהן מומחיות בדיני עבודה, מגמה בולטת שניתן לזהותה בפסיקת בתי הדין לעבודה בשנה החולפת היא נכונות שלהם לבחון באופן יותר ביקורתי טענות להטרדה מינית בעבודה. עו"ד אהרונסון מציינת כי ביטוי למגמה החדשה ניתן למצוא בכך

# "זה קורה בכל ארגון ובכל מקום"

האם העלייה בכמות מקרי ההטרדה המינית במקום העבודה היא נחלת המשטרה בלבד או מגיפה כלל־ארצית? מנתוני איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעֵי תקיפה מינית עולה, כי בשנים האחרונות אכן חלה עליה ניכרת באחוזי הנשים המדווחות על פגיעה מינית במקום העבודה, מתוך כלל הנשים המדווחות על פגיעה מינית. שיעור הדיווחים על פגיעה מינית שהתרחשה בעבודה מתוך סך הדיווחים על פגיעה מינית שנמסרו למרכזי הסיוע, עמד על 17% ב־2010 וטיפס בהדרגה עד 28% ב־2013. ב־2013 קיבלו מרכזי הסיוע יותר מ־40 אלף פניות, מתוכן כ־8,700 מקרים חדשים.

עוד עולה מן הנתונים כי 94% מהדיווחים על פגיעה מינית במקום העבודה דווחו ע"י נשים ורק 6% ע"י גברים. שני שליש מבין הנשים

שרווחו על פגיעה מינית בעבודה נפגעו לדבריהן על־ידי המעסיק, המפקד או אדם אחר בעל מרות, בעוד 27% דיווחו שנפגעו ע"י עמית בעבודה – כלומר, אדם בדרגה דומה למדווחת. כ־7% בלבד דיווחו על פגיעה מינית בעבודה על ידי אדם שאינו מועסק במקום העבודה.

## מהנתונים עולה, כי 94% מהדיווחים על פגיעה מינית במקום העבודה דווחו ע"י נשים ורק 6% ע"י גברים

יפעת מידע תקשורתי דרך מנחם בגין 96-98 (לשעבר דרך פ"ת) תל אביב 67138 טל. 03-5635050 פקס. 03-5617166

<p><span><span></span></span></p> <div><div> <div><span>27.03x35.95</span></div> <div><span><span></span></span></div> </div> <div> <div>2/4</div> <div><span><span></span></span></div> </div> </div>	<p><span><span></span></span></p> <div><div> <div><span>13 עמוד</span></div> <div><span><span></span></span></div> </div> <div> <div>כותרת</div> <div><span><span></span></span></div> </div> </div>	<p><span><span></span></span></p> <div><div> <div><span>01/2015</span></div> <div><span><span></span></span></div> </div> <div> <div>גלובס</div> <div><span><span></span></span></div> </div> </div>	<p><span><span></span></span></p> <div><div> <div><span>46303303-2</span></div> <div><span><span></span></span></div> </div> <div> <div>01/2015</div> <div><span><span></span></span></div> </div> </div>
<p> <span>נפגעות ונפגעֵי תקיפה מיני</span> - 23121</p>			

"ששופטים מבינים את חומרת הכתם שמטילה הקביעה כי אדם מסוים הטריד מינית, ולפיכך כאשר הם בוחרים מעשים ואמירות שאדם ביצע, הם לא ממהרים לקבוע שזו הטרדה מינית". אהרונסון סבורה כי "המטוטלת של יישום החוק למניעת הטרדה מינית נעה לכיוון שהוא לא בלתי־קיצוני". לדבריה, "אני מזהה מגמה של נכונות של בתי הדין האזוריים ששומעת את התביעות להביא יותר בחשבון את המורכבות של החיים".

## הטרדה מינית בהודעות א.א.א.א.ס

שרון רחמים היה מיוודר עם בחורה, שנכנה א'. משום מה, הוא חשב שהידידות הזו מתירה לו לשלוח ל־א' הודעות טקסט (א.א.א.א.ס) בעלות אופי מיני ובוטות – העדינות שבהן היו "שמעתי שאת חמה כמו קוקוס, הכי אני אראה אותך, יא זבל"; "זונה מוצצת לערבים... בא לך למצוץ לי או שאחותך תבוא למצוץ לי?". א' התלוננה נגד רחמים במשטרה, ובהמשך הוגש נגדו כתב אישום בגין שליחת ההודעות הבוטות.

## עו"ד אהרונסון: "המטוטלת של יישום החוק למניעת הטרדה מינית נעה לכיוון שהוא לא בלתי־קיצוני. שופטים מבינים את חומרת הכתם שמטילה הקביעה כי אדם מסוים הטריד מינית, ולפיכך כאשר הם בוחרים מעשים ואמירות שאדם ביצע, הם לא ממהרים לקבוע שזו הטרדה מינית"

במארס 2014 הרשיע שופט השלום בפ"ת, ד"ר עמי קובו, את רחמים בהטרדה מינית, הטרדה באמצעות מתקן בזק ואיומים. קודם לכן הודה רחמים בעובדות, אך טען כי ההודעות ששלח לא מהוות עבירה של הטרדה מינית. לדבריו, התנהגותו כלפי א' מהווה "זוטי דברים" שלא צריכים להעסיק את בית המשפט. השופט דחה את הטענות בקובעו כי המסרונים ששלח רחמים מהווים התייחסות מבזה ומשפילה המופנית לאדם ביחס למינו או מיניותו, ולכן הם מהווים הטרדה מינית, כהגדרתה בחוק. עם זאת, השופט הבחיר שלא כל התבטאות בעלת אופי מיני, אפילו אם

**המשך בעמוד 14 <<**

26.83x31.09	3/4	עמוד 14	כותרת - גלובס	01/2015	46303309-8
19980101 - 23121 תקיפה מיני - 23121					



דנינו ומור (מלמעלה למטה), כהן, חגיבי, שושן ושחם. ס"ל היטי" התקופה האחרונה (צילום: פלאש 90)

# מיטריד לאוד

המשך מעמוד 13 <<

יש בה מידה של גסות, תיחשב הטרדה מינית. לדבריו, במקרה של רחמים הכמות והאיכות של הדברים חצו את הרף המקובל ועלו כדי פגיעה ממשית בכבודה של א'.

## בחינה ביקורתית של טענות להטרדה

דוגמא מובהקת למגמה עליה מדברות עוה"ד אהרונסון וצחור, ניתן למצוא בפסק דין של השופטת יעל אנגלברג שהם מביה"ד לעבודה בב"ש, בעניין פלונית נגד חברת אלמונית. לקראת סוף שנת הלימודים תשס"ט ביקש א', מנהל בבית ספר הנמנה על רשת חינוך חרדית, להעביר מתפקידה את סגניתו עקב תפקודה הלקוי. הסגנית לא השלימה עם ההחלטה, ובתביעה שהגישה נגד רשת החינוך טענה כי לא נפל פגם בתפקודה וכי העברתה מתפקידה נעשתה מתוך מניע אישי של המנהל, שלדבריו, נוכחותה בעבודה "מעמידה אותו בניסיון".

בתביעה דרשה הסגנית גם פיצויים בגין אפליה על רקע מיני וגם בטענה כי היא חוותה הטרדה מינית מהמנהל. היא נימקה את טענתה להטרדה מינית, בכך שחשה תחושה של יחס מועדף ושל קשר מעבר למקובל במגזר החרדי מצד המנהל. הסגנית סיפרה שהמנהל קנה לה עוגה ופרחים ליום הולדתה, סייר איתה בביה"ס ביחידות ושיבח אותה מעבר למקובל במגזר החרדי.

ביה"ד קיבל את התביעה בחלקה, והשופטת פסקה לתובעת פיצויים בסך 80 אלף שקל בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אך דחתה את טענתה להטרדה מינית מצד המנהל. השופטת הבירה כי גם אם גרסת

התובעת נכונה אין לראות במעשי המנהל "הטרדה מינית", שכן לא הייתה בהם התייחסות לתובעת המתמקדת במיניותה או התייחסות מבזה ומשפילה ביחס למינה או מיניותה. לאחר שבחנה את הדברים בתוך הקשר התרבותי שלהם, ציינה השופטת כי הטרדה מינית יכולה להיות "תלויה תרבות", אך פסקה שבמקרה זה לא התרחשה הטרדה כזו, גם כאשר לוקחים בחשבון את אופיו של המגזר החרדי. עו"ד אהרונסון מציינת כי "מעניין הוא שניצבות שוויון הזדמנויות לעבודה הגישה בתביעה זו עמדה חד משמעית שמדובר באירוע המור שמהווה הטרדה מינית. השופטת, לא קיבלה את הגישה הזו".

## האשמת שווא בהטרדה מינית

דוגמא נוספת למגמת בתי הדין לעבודה שלא לקבל כמוכח מאליו תביעות להטרדה מינית של עובדות, ניתן למצוא בפסק הדין שעסק במקרה של פלונית שעברה כמנהלת חשבונות בחברה, אך במהלך העבודה היא החליטה לנצל את תפקידה ולגנוב מהחברה. העובדת השתמשה בשני כרטיסי אשראי של מנהל החברה וביצעה רכישות שהסתכמו במאות אלפי שקלים, בין היתר לתשלום צהרון עבור רכבה הפועט, קניות בסופר וכיטוח רכבה הפרטית. בנובמבר 2011, כשגילה את דבר המעילה, שלח המנהל לעובדת החשבונות דואר אלקטרוני, שבו פירט את הסכומים שהיא חייבת לו בגין הרכישות, וכן הודיע לה שימתין המישה ימים לפני שיפנה בעניין לרשויות. כשהבינה כי היא נתפסה בגניבתה, מיהרה מנהלת החשבונות להקדים תרופה למכה והגישה תלונה למשטרה על הטרדה מינית ואיומים מצד המנהל. הסכסוך בין הצדדים הגיע לביה"ד הדין לעבודה בת"א. ואולם, לא זו בלבד שביה"ד לא מצא ראיות להוכחת הטענה כי המנהל ביצע הטרדה מינית, אלא שהשופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ ציינה בפסק דינה כי מנהלת החשבונות לא איזכרה בסיכומיה ולו במילה אחת

בחוק במפורש. לדברי השופטת, כאשר מתייחסים לאיסור אפליה, יש להתייחס לא רק ל"מין הביולוגי", אלא גם לזהות המגדרית.

## אי-תליית תקנון למניעת הטרדה מינית

ג' למדה לתואר ראשון במכללת תל-חי בצפון וכסטודנטים רבים אחרים עבדה בתקופת לימודיה כרכזת פרויקט החונכות פר"ח, בתמורה למלגה. בזמן עבודתה היא הוטרה מינית על-ידי עובד אחר והגישה תביעה נגד המעסיק שלה - פר"ח. ג' טענה כי פר"ח לא פעל לפי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית, ובין היתר לא פירסם תקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. לדבריה, רק אחרי שהגישה את התלונה, הסדיר המעסיק את הנושא. ביה"ד לעבודה בנצרת קיבל את תביעתה של ג' באופן חלקי, תוך שקבע, בין היתר, שהוכח כי פר"ח לא פרסם תקנון למניעת הטרדה מינית במכללה. ג' פוצתה בכמה אלפי שקלים. עם זאת, נקבע כי הטיפול בתלונתה של ג' היה ענייני ויעיל.

## התרשלות בטיפול בתלונה מצד המעסיק

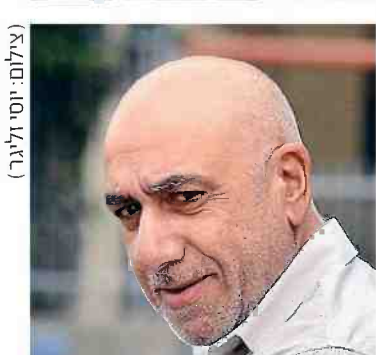
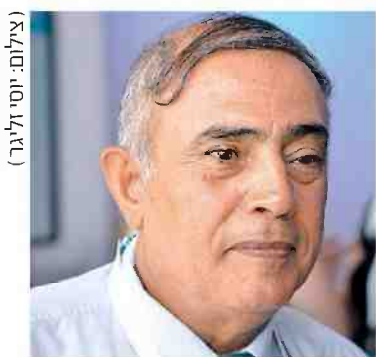
בנובמבר אשתקד פסק ביה"ד האזורי לעבודה בת"א פיצוי בסך 30 אלף שקל למהנדסת שעבדה בחברת הייטק גדולה ומוכרת, בגין הטרדה מינית, שבאה לידי ביטוי באמירות מטרידות מצד עובד אחר. כמוכח, נפסק למהנדסת פיצוי מהחברה בסך 20 אלף שקל בגין התנכלות של עובדי החברה, ונקבע כי החברה תישא גם בהוצאות המשפט שלה בסך 15 אלף שקל. החברה הגישה ערעור על פסק הדין, ובקרום צפוי ביה"ד הארצי לעבודה לפסוק בו.

בפסק הדין מתח השופט אורן שגב ביקורת על האופן שבו טיפלה חברת ההייטק בתלונות המהנדסת. בין היתר נקבע, כי "החברה לא הגנה על פרטיותה של העובדת במהלך בירור התלונה, עת

את הטרדה מינית. "התובעת נהגה באופן נפשע עת הגישה למשטרה תלונה על הטרדה מינית, כשהבינה שהחבל מתהדק סביב צווארה נוכח מעשי הגניבה שביצעה, והחליטה להגיש תלונה על הטרדה מינית", קבעה השופטת וחייבה את העובדת להחזיר למעסיקה לשעבר את כספי הגניבה בסך כולל של כ-30 אלף שקל. כמוכח נפסק כי על העובדת לפצות את המנהל בתשלום של 25 אלף שקל בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו בשל האשמות השווא של העובדת על הטרדה מינית.

## אפליית טרנסג'נדרים וביזוי מיניותם

מרינה משל, בת 31 מפתח תקווה, היא טרנסג'נדרית. לפני יותר משנה עלתה משל על אוטובוס של חברת דן והתעכבה בהעברת כרטיס ה"דביקו" שלה. לטענתה, העיכוב גרר עלבונות ויחס משפיל מצד נהג האוטובוס. לדבריה, הנהג צעק עליה בלשון זכר, למרות שהיא דרשה ממנו בתוקף שיפנה אליה בלשון נקבה. משל הגישה לביה"ד לעבודה תביעה לפיצוי מכוח החוק למניעת הטרדה מינית בסך 120 אלף שקלים - הסכום המרבי שניתן לתבוע ללא הוכחת נזק. באמצעות עו"ד הדר טל טוענת משל כי "התנהגות הנהג הייתה משפילה, מבזה, פוגענית וטרנסספובית, והיא פגעה קשות ברגשותיה של מרינה". דן טרם הגיבה לתביעה, שעורנה נדונה. אותה משל עברה בעבר כחונכת בתחום המתמטיקה במרכז לטכנולוגיה חינוכית (מט"ח) במסגרת פרויקט פר"ח. משל פוטרה מעבודתה במאי 2013, ואז הגישה לביה"ד האזורי לעבודה תביעה בטענה כי היא פוטרה בגלל זהותה המגדרית ונטייתה המינית, וכי הובהר לה שעליה לבחור בין המשך עבודתה ובין יציאתה מהארץ. במאי 2014 נתנה השופטת עידית איצקוביץ את פסק דינה, שבמסגרתו נקבע לראשונה כי אפליית טרנסג'נדרים אסורה במסגרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הגם שההגנה מפני אפליה מחמת זהות מגדרית לא מופיעה



## החוק למניעת הטרדה מינית

### על המוקד: חיזור, הצעות מיניות ויחסי עבודה

החוק למניעת הטרדה מינית נכנס לתוקפו בספטמבר 1998 והוא מעמיד סטנדרטים מרחיקי לכת באשר להסדרת גזרת ההתנהגויות האנושיות, ביחסים בין גברים לנשים, בתחומים של חיזור, הצעות מיניות וכן יחסי עבודה ויחסים הולמים בין בני אדם זרים. לחוק למניעת הטרדה מינית יש היבט פלילי והיבט אזרחי. כלומר, ניתן להעמיד לדין פלילי אדם הנחשד בהפרתו, ובמקביל רשאי מוטרה מינית לתבוע בתביעה אזרחית את המטריד. מטבע הדברים, רוב הסיטואציות שבהן מתרחשות הטרדות מיניות הן במקומות עבודה ובמסגרת יחסי עבודה. מסיבה זו, רבות מהתביעות העוסקות בהטרדה מינית לברדה (לא כולל עבירות מין אחרות), נדונות בבתי הדין לעבודה. לפי סעיף 1 לחוק למניעת הטרדה מינית, האיסור על הטרדה מינית נועד להגן על כבודו של אדם, חירותו ופרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים. ההתנהגויות האסורות המהוות הטרדה מינית מוגדרות בסעיף 3 של החוק וכוללות, בין היתר: מעשים מגונים, על-יפי הגדרתם בחוק העונשין; הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסות חוזרת המופנית לאדם ומתמקדת במיניותו; וסחיטה באיומים כאשר המעשה שנדרש האדם לעשותו הוא בעל אופי מיני. ●

26.71x31.15	4/4	עמוד 15	גלובס - כותרת	01/2015	46303320-1
19960701 תאריך יציאת לאור - 23121					

על הפרשה. העובדת טענה בערעור, באמצעות עו"ד לאה דקל-גרינבלט, כי יש בפרסום שם החברה "חשיבות ציבורית", וכי הפרסום יסייע במניעת הישנות מקרים דומים בעתיד. בפסק הדין – שהתבסס על החליף המשפטי שמנהל "גלובס" בעניין חשיפת שם חברה – קבע ביה"ד הארצי כי לביה"ד יש שיקול דעת רחב בכל הנוגע לחריגה מן הכלל של פומביות הדין, בין היתר, מטעמים של הגנת הפרטיות. ביה"ד קבע כי במקרה זה יש להסיר את צו איסור הפרסום, שכן הפרסום "עשוי לשמש כגורם מרתיע ביחס ל'מטרידים פוטנציאליים' ולהפחית את היקף התופעה של הטרדה מינית". עוד קבע ביה"ד הארצי כי עולים ממציאים חמורים ביחס לטיפול של הוט בתלונות של המתלוננת. ●

של הבקשה לפרסום שם החברה הוא בשיקולים ציבוריים לגיטימיים וכבדי-משקל. השופטים נימקו את החלטתם שלא לאפשר את פרסום שם החברה בשלב זה, בכך שהדבר עלול להביא לפגיעה בשמה הטוב ובמוניטין שלה, שכן קביעות ביה"ד האזורי נגד החברה "מטילות עליה צל כבד". בשבועות הקרובים צפויה להתקבל ההחלטה בערעור, ויש לצפות שאז, סוף סוף, תתממש זכות הציבור לדעת את זהות החברה שהתרשלה בטיפול בהטרדה. ואולם עד ההכרעה בערעור, עתירת "גלובס" כבר הולידה הלכה משפטית. בנובמבר האחרון קיבל ביה"ד הארצי לעבודה את ערעורה של עובדת הוט, שהוטרדה מינית על-ידי מנהלה וביקשה להסיר את צו איסור הפרסום שהוטל

לעתירה הצטרפו המהנדסת שנפגעה וכן נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שרולת הנשים בישראל ואיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית. לטענת "גלובס", "פרסום שם החברה יוכל לעודד קורבנות נוספים לאזור אומץ ולפעול נגד הטרדות. בנוסף, יגרום פרסום שם החברה להגברת ההרתעה והאכיפה". באוגוסט האחרון דחה ביה"ד הארצי לעבודה, בהחלטת ביניים, את בקשת "גלובס" לפרסם את שם החברה, תוך שהוא קבע כי בתום הדיון בערעור שהגישה החברה על חיובה בפיצויים או עם מתן פסק דין בערעור – ניתן יהיה לבחון שוב את שאלת הפרסום. עם זאת, הדגישו שופטי ביה"ד הארצי – הנשיא יגאל פליטמן, סגנית הנשיא ורדה וירט לבנה והשופט אילן איטח – כי יסודה

מפנה אצבע מאשימה כלפיה, התפטרה התובעת מעבודתה".

## חשיפת שם מעסיק שטייח תלונה

המקרה של חברת ההייטק – שביה"ד האזורי לעבודה קבע לגביה כי היא שטייח תלונה על הטרדה מינית וכשלה בטיפול בה – הוליד השנה הלכה משפטית חשובה. זאת, בעקבות עתירה לפרסום שם חברת ההייטק שהגיש עיתון "גלובס" והחתום מטה. בפסק הדין של ביה"ד האזורי החליט השופט שגב להותיר על כנו את צו איסור הפרסום שחל על שם החברה. בעקבות ההחלטה, עתר גלובס לביה"ד האזורי ובהמשך לביה"ד הארצי לעבודה, בבקשה לחשוף את שמה של החברה.

עירבה גורמים רבים בתלונתה... החברה לא מילאה את חובתה כמעסיק להגנת העובדת שהוטרדה מינית על-ידי עובד אחר; ובניסיונה למצוא פתרון ראוי שיאפשר עבודה תקינה בצוות, העדיפה החברה למקד את התייחסותה בבטיחות ובחששם של יתר חברי הצוות מתביעות פוטנציאליות".

ביה"ד האזורי קבע כי "החברה העדיפה את האינטרס של שמירת 'השקט התעשייתי' בשורותיה, תוך התמקדות במצבו של המטריד על-פני מצבה של התובעת, ויצירת מצב, שלפיו התובעת היא זו שגרמה למצב שבו היא נמצאת. לאור הלחץ שהופעל על העובדת להסכים להעברתה לחדר אחר, ומשחשה התובעת כי החברה

### ניצול יחסי מטפל-מטופל

## פסיכולוג הורשע בעבירות מין במטופלת למרות שהטיפול הופסק

גיא דיין הוא פסיכולוג קליני שטיפל לאורך השנים במטופלים רבים וסייע להם בקשיים הנפשיים שעמם התמודדו. אחת מהמטופלות הגיעה לטיפול אצל דיין, לאחר שהיא סבלה ממשבר נפשי קשה בעקבות פרידה מבעלה. למרבה הצער, החליט דיין לנצל לרעה את מצבה הקשה של האישה שהייתה תלויה בו. בין היתר, נפגשו השניים ביוזמתה של המתלוננת בחוף הצוק בתל אביב, שם הם התנשקו, גם הפעם ביוזמת האישה, ועישנו חשיש. בשתי הזדמנויות אחרות נפגשו דיין והמטופלת בבתי מלון וקיימו יחסי מין. בתחילת השבוע הרשיע שופט בית משפט השלום בת"א, בני שגיא, את דיין בשתי עבירות של בעילה אסורה תוך ניצול יחסי מטפל ומטופלת ובעבירה אחת של מעשה מגונה בהסכמה תוך ניצול יחסי מטפל ומטופלת. לא מדובר היה בעבירות של הטרדה מינית, אלא בעבירות חמורות אף יותר, ועם זאת, פסק הדין של שגיא יכול ללמד היטב על המגמה של בתי המשפט ביחס לעבירות מין בכלל ולניצול יחסי מרות בפרט.

**לפי החוק, כל עוד לא עברו 3 שנים ממועד סיום הטיפול הפסיכולוגי, הרי שקיימים עדיין יחסי מטפל-מטופל**

– אינה ניתנת לסתירה – כפי שניסו פרקליטיו של דיין לטעון. השופט ציין כי למרות עדות המתלוננת – ממנה עלה כי היא הבינה מדיין שהטיפול בה הופסק והוא איננו עוד מטפלה – כל שלושת המפגשים ביניהם צריכים להיחשב ככאלה שהתרחשו ב"תקופת הטיפול", ותוך ניצול יחסי מרות. "אלה הן הסיטואציות אותן ביקש החוק למנוע, וזוהי בדיוק מטרת העל של החקיקה – הגנה על מטופלים בעמדת חולשה, הנמצאים בסיטואציה של תלות במטפל, ועשויים להיות מושפעים ממניפולציות אפשריות המבוצעות על-ידי אותו מטפל", פסק השופט. "כשם שהחוק אינו רואה במטופל ככשיר לתת 'הסכמה' ליחסי מין עם מטפל בתקופת הטיפול, כך אותו מטופל אינו כשיר 'להסכים' להפסקת הטיפול, ככל שאותה הפסקה היא מלאכותית וקיים חשש שמטרתה להכשיר מעשים אסורים הנעשים בסמוך לאותה 'הפסקה'".

● חן חננית