

סביבת עבודה עוינת

25.8.2004 | 10:42 עופר דקל

בפסק הדין חדש בפרשת פלונית (עב [ב"ש] 1597/02 פלונית נגד חברה אלמונית ואלמוני, טרם פורסם), בית הדין לעבודה דן במשמעותה של הטרדה מינית "עקיפה", שאינה מופנית במישרין אל המוטרד/ת.

התובעת, פלונית (ביה"ד אסר לפרסם את שמות הצדדים), עבדה כשרטטת בחברה לייצור לוחות חשמל שאותה ניהל הנתבע, אלמוני, החל מדצמבר 1998 ועד שהתפטרה בינואר 2000. לאחר התפטרותה העובדת פנתה לבית הדין לעבודה, באמצעות ב"כ עו"ד מיכל ברון וגלי עצמון מן הלשכה המשפטית של נעמ"ת, והגישה נגד המנהל ונגד החברה שבה עבדה, תביעה לתשלום פיצויים בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, ולקבלת פיצויי פיטורים - למרות שהתפטרה מיוזמתה.

בית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע (הרכב בראשות השופט אילן סופר) קיבל את תביעת העובדת ופסק, על סמך פסקי הדין של בית המשפט העליון ושל בית הדין לעבודה בסוגיית ההטרדה המינית, כדלהלן:

בחינת הראיות בתיק זה מובילה למסקנה ברורה, כי המעביד נהג לגלוש לאתרי סקס באינטרנט מהמחשב שנמצא בעמדת העבודה של העובדת, וככל שהדבר לא היה נוח לעובדת לצפייה - המעביד היה מבקש ממנה כי תצא מהחדר.

החוק למניעת הטרדה מינית קובע כי "הטרדה מינית" הינה, בין השאר, "התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות", או, "התייחסות מבזה או משפילה, המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית". בשתי ההגדרות הללו, החוק משתמש בצירוף "התייחסות מופנית".

המונח "התייחסות" הוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית כהתייחסות בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות. הגדרה זו של המונח "התייחסות" היא רחבה ביותר, ומכילה מכלול של צורות ביטוי והתנהגויות, העשויות ליצור הטרדה מינית, כגון תמונות בעלות אופי מיני התלויות במקום עבודה, וכן התייחסות אל המוטרד באמצעות מחשב. אשר למילה "מופנית" - מבחינה לשונית, "פנייה" אינה רק התייחסות פיזית ישירה. "התייחסות מופנית" כוללת גם הפניית תשומת ליבו של אדם אחר, ומסר המתייחס למינו או למיניותו של אדם, הנאמר בין שני אנשים אחרים בנוכחותו.

אין לקבל את הפרשנות, שלפיה הטרדה מינית בדרך של התייחסות המופנית אל אדם, תתקיים רק בפנייה ישירה ופיזית אל המוטרד, מפני שקבלתה של פרשנות זו - משמעותה הוצאתם, מגדר החוק, של מעשים היוצרים "סביבה עוינת", כגון תליית תמונות פורנוגרפיות או התבדחויות מיניות, בין עובדי המשרד הגברים, על מיניותה של אחת העובדות בנוכחותה - אך לא ישירות כלפיה. מאידך, הפרשנות שלפיה יש לפרש הערות ה"מופנות" אל אדם אחר לא רק כפנייה קונקרטית אליו, אלא גם בדרך של הסבת תשומת ליבו של המוטרד להערות מיניות, או לתמונות פורנוגרפיות שמקורן במטריד - היא המתאימה יותר לתכלית החוק, ולמגמה המאפיינת אותו.

לו הדבר היה קורה רק פעם אחת, ואח"כ המעביד היה נזהר ובוחר שלא לפתוח עוד דואר אלקטרוני, או לחכות לעשות זאת לאחר שהעובדת תסיים עבודתה, ביה"ד היה רואה בכך עניין חד-פעמי

בעניינינו, העובדת והמעביד עבדו במקום עבודה קטן ומצומצם. סביבת העבודה

של העובדת כללה את המחשב, שהיה בחדרה ואת המעביד, שעבד בחדר הסמוך. מערכת יחסי עבודה שכזו בהכרח מחייבת רגישות לצרכיו של העובד. אם המחשב המחובר לאינטרנט נמצא היה רק בעמדת העבודה של העובדת, והמעביד היה זקוק לו על מנת לגלוש כדי לקבל דואר אלקטרוני הקשור לעבודה - הרי שהיה זכאי לעשות כך גם בזמן העבודה, וגם בזמן שהתובעת עובדת. אולם, מרגע שהתברר שבדואר האלקטרוני שהגיע למנהל נמצאו גם כתובות של אתרי סקס, שהמעביד גלש אליהם וחשף אותם גם בפני העובדת - הרי שבכך הפך את סביבת העבודה שלה לעוינת ובלתי אפשרית.

לו הדבר היה קורה רק פעם אחת, ואח"כ המעביד היה נזהר ובוחר שלא לפתוח עוד דואר אלקטרוני, או לחכות לעשות זאת לאחר שהעובדת תסיים עבודתה, ביה"ד היה רואה בכך עניין חד-פעמי. אולם המעביד הודה שמדובר היה בעניין יום-יומי - ולכן התובעת, ואף עובדת אחרת, לא הייתה יכולה להסכים.

מערכת היחסים בין עובד למעביד דורשת כי כל צד ייתן הכבוד המגיע לרעהו, וזאת בייחוד לנוכח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, וכאשר מדובר ביחסים של מרות וכפיפות בין עובד למעביד. כבוד הינו הערך והחשיבות שמייחסים לאדם. כשמתקיימות התייחסויות מבזות ומשפילות לגבי מינו של העובד - נרמס הכבוד, ונפרם המרקם העדין הקיים במערכת הקרובה כל כך של יחסי העבודה.

יישום הוראות החוק והפסיקה על המקרה שלפנינו מלמד כי, מעביד הגולש לאתרי סקס במחשב הנמצא בעמדת העבודה של העובדת, ובעצם מאלץ אותה לצפות בחומרים שהיא אינה מעוניינת להיחשף אליהם, מבצע הטרדה מינית. לפיכך, בענייננו - המעביד, בהתנהגותו החוזרת ונשנית שבמהלכה גלש באינטרנט לאתרי סקס בנוכחות העובדת - הטריד אותה מינית בניגוד לחוק.

ביה"ד גם קבע כי מאחר ובנסיבות אלה של הטרדה מינית חוזרת ונשנית, לא ניתן היה לדרוש מן העובדת להמשיך ולעבוד - העובדת זכאית לקבל פיצויי פיטורים, למרות שהתפטרה מיוזמתה

החוק קובע כי בית המשפט רשאי לפסוק, בשל הטרדה מינית, פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של עד 50 אלף שקל. בפרשה זו, בהתחשב במעשיו של המעביד, שהיו חוזרים ונשנים, תוך ניצול יחסי המרות שבין המעביד לעובדת, ובהתחשב בזכותה של העובדת לכבוד, ובזכותה לעבוד בסביבת עבודה מוגנת - ביה"ד פסק לעובדת פיצויים בסכום המכסימלי הקבוע בחוק ללא הוכחת נזק, קרי - 50 אלף שקל. ביה"ד גם קבע כי מאחר ובנסיבות אלה של הטרדה מינית חוזרת ונשנית, לא ניתן היה לדרוש מן העובדת להמשיך ולעבוד - העובדת זכאית לקבל פיצויי פיטורים, למרות שהתפטרה מיוזמתה.

נראה שבפסק דין חדש זה ביה"ד לעבודה ממשיך ומיישם את מטרת המחוקק, בחוק למניעת הטרדה מינית מ-1998, "לחנך את הציבור" (כאמור בהצעת החוק למניעת הטרדה מינית), ולעצב מחדש את יחסה של החברה בכלל ושל מעבידים בפרט, לסוגיית ההטרדה המינית ובמיוחד ההטרדה המינית במקום העבודה המודרני, בעידן המחשב והאינטרנט.

כיום, "תירוצים" מוכרים כגון, "העובדת לא הייתה חייבת להביט בתמונות הפורנוגרפיות שנתלו / הוצגו במשרד, על הקירות או על גבי צג המחשב", או, "איש לא הכריח את העובדת להאזין לבדיחות / להערות הגסות, שחבריה לעבודה העירו בכלל / העירו לגבי העובדת" - כבר לא יתקבלו. אפילו אם העובדת לא הוטרה ישירות, די בכך שהמעביד יצר, התיר, או לא מנע את יצירתה של "סביבה עוינת" מבחינת ההטרדה המינית במקום העבודה - כדי לחשוף את המעביד להליך משפטי, ולסנקציות הקבועות בחוק. מעבידים - ראו הזהרתם!

עורך הדין עפר דקל הינו האחראי על תחום דיני העבודה במשרד עוה"ד גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'.