

לא פלילי - אבל מטריך מערכות

31.3.2008 | 17:31 גיא פלנטר

באחרונה פסק בית הדין הארץ לעובודה שקיים קשר אינטימי ובוואדי קשר המתבסס על יחס מיון מזדמנים, גם אם לאורך זמן, בין עובדת לבכיר ממנה במקום העבודה, נעשה תוך ניצול יחס מרירות ומהווה הטרדה מינית מצד אותו עובד. זאת, אפילו אם יוכח כי אותה עובדת היא שיזמה את הקשר ופיתחה את העובד הבכיר ממנה.

פסיקה תקדמית זו מעוררת מחלוקת, שכן לא מעט סבורים שיש בה משום רגלוציה פוגענית ובלתי נחוצה של יחס מיון המתבצעים בהסכם בין שני בוגרים, ומשום התערבותם בלתי רואיה או פלישה בלתי מוצדקת לאוטונומיה הפרט.

הדילוג שmobא להלן, המבוסס על עובדות המקרא שנדרן בבית הדין, מחדד באופן ציורי את הבעייתיות הטמונה בפסקיה זו ואת קוו הגבול החדשניים שהוצעו על יחסים בין עובדים המשתייכים לדרגים שונים במקום העבודה.

עובדת א': חזרתי מעורך הדין והוא אמר לי שאקבל עד 50,000 שקל לפחות הוכחת שום נזק.

עובדת ב': סיפרת לעורך הדין שהוא מדובר במערכת יחסים אינטימית-מינית, שנמשכה שפונה חדשים?

עובדת א': בטח. גם סיפרתי שהקשר נשמר בדיסקרטיות, כי שניינו היו נושאים.

עובדת ב': סיפרת לעורך הדין שהוא לא הממונה היישר שלו, שהוא צער ממך ארבע שנים?

עובדת א': עורך הדין הסביר לי שזה לא משנה. מספיק שהוא יותר בכיר מני בחברה על מנת זהה יחשב כ"יחס מרירות".

עובדת ב': ניהלתם את הקשר האינטימי שלכם גם נראה כי במרקם רבים, פשוט לא ניתן היה להפריר את חזקת ניצול יחס.

המרות; כך למשל, במערכת יחסים דיסקרטית, אין זה ממשי לדירוש שהצדדים ידווו עליה, מה גם שלא תמיד יש למי לדוחה.

עובדת ב': ניהלתם את הקשר האינטימי שלכם גם מחוץ למקום העבודה, בבריכה ובפגישות פרטיות בחוף הים וברכב. אין לך משמעות?

עובדת א': ממש לא. עורך הדין הסביר לי שהשופטים יקבעו שככל המפגשים הללו היי "בקשר ישיר או עקיף למקום העבודה", כי הכרנו במקומות העבודה, וברוב המקומות נפגשנו בשעות העבודה, בדרך לעבודה או בחזרה למקום העבודה.

עובדת ב': אבל קיימתם יחס מיון בהסכם חופשית, במשר שפונה חדשים, ומדובר לא אמרת לו ואולי לא רצתת לו, שأت לא מעוניינת בקשר?

עובדת א': עורך הדין הסביר לי שזה גם לא משנה. גם אם כל מערכת היחסים הייתה בהסכם החופשית והמלאה, גם אם לא אמרת אף פעם שימושה מפיעע לי או שאין לך מעוניינות, יקבעו השופטים שבעצם, אני לא יכולה לתת הסכמה אמיתית, וכל הזמן הזה שהיינו ביחד, הוא בעצם הטריד אותי מינית.

עובדת ב': בכל זאת. זה לא משנה שבמשך כל הקשר בינויכם הוא לא יוכל בשום דרך>Create a new document

עובדת א': ממש לא משנה. תראי, הסביר לעורך הדין שהוא לא יוכל לרעה את יחס המרות שהוא לו איתי ולא השתמש בסמכותו כדי להשפיע על מעמדיו או

עתידי בשום דרך או צורה. אבל מסתבר, שזה עדין הטרדה מינית. עורך הדין הסביר לי, שברגע שאני הוכחת את פערם המודע, ושאני חייבתי מודעת לכך שהוא יותר בכיר ממני, אך בית המשפט יקבע שהתקיים ניצול של המרות.

עובדת ב': לא הבנתי.

עובדת א': זה קצת מורכב. עצם העובדה שאני הייתה מודעת למעמדו היותר בכיר בחברה, מספיקה לשbill לקבע שהוא ניצל את המרות הקיימת, מתוקף מעמדו היותר בכיר.

עובדת ב': אבל מעמדך בחברה לא הושפע באופן כלשהו כתוצאה מהקשר זהה. לא היה כל אילוץ, כפייה או הפעלת לחץ מצדך והוא אפילו לא יצר איזה אווירה עיינית כלפיך במקום העבודה?

עובדת א': זה עדין הטרדה מינית, שאלתי את עורך הדין על זה.

עובדת ב': בטח לא סיפרת לעורך הדין שח"י הנישאים של שנייכם היו בתקופת שלוף, ושאת יזמת את הקשר האינטימי הזה, התנהגת באופן פרובוקטיבי כלפי ושבמילים פשוטות, היה כאן ממש פיתיון מצדך?

עובדת א': אז זהו, עורך הדין הסביר לי, שגם עדין הטרדה מינית. הוא ציטט לי קטע מפסק דין חדש שאומר שהבחירה להיענות לפיתיון מצדך, תחשב כניצול של יחס' המרות מצדך. יותר מזה, לפי פסק הדין, כאשר מדובר במערכת יחסים אינטימית בין בעל מרות לעובדת, יטלו את האחריות על כתפיו של בעל המרות, תוך התעלמות מהתנהוגותה של העובדת. קראתי את זה פעמיים, השופטים אומרים שם בצורה מפורשת, שבבעל מרות שקיים מערכת יחסים אינטימית עם עובדת - הטריד אותה מינית. זה לא משנה באם מערכת היחסים נולדה כתוצאה מפיתויו מצד העובדת, או התנהוגות פרובוקטיבית כזו או אחרת מצדה, שהחלה את הקשר.

עובדת ב': תרائي, אני הגשתי תביעה לבית הדין לעובדה ובה האשמה בכלל באונס. טענתי שמשהו בכיר ממני בחברה כפה עליו יחס' מין בגיןוד לרצוני. לא התלוננתי במשטרה, אבל בכתב התביעה טענתי שהוא אונס אותו. תגיד, אם בית משפט יקבע בסוף שלא היה אונס בכלל, אלא מערכת יחסים בהסכם, אני יזמתי, גם אז קיבל פיצוי?

עובדת א': דיברתי עם עורך הדין גם על זה. אולי מישחו מהשופטים יגיד בפסק הדין "יש לראות בחומרה" את העובדה שהאשמה באונס, אבל זה לא יפריע כמובן לחתן לך פיצוי כספי על הטרדהך המינית.

עובדת ב': תגיד, מה בעצם כל זה אומר, שאני לא יכולה ליזום מערכת יחסים דיסקרטית, אינטימית-מינית, בהסכם מלאה עם מישחו בכיר ממני בחברה?

עובדת א': ממש לא. בפסק הדין נאמר מפורשות שהוא לא בא לשולח, ולו במקצת, את היה מקום העבודה הסביבה הטבעית ביותר ליצירת מערכות יחסים של זוגיות, ופיתוח קשרים אישיים והתחביבות בין חברים לעבודה. לכן, את יכולה כמובן לעשות מה שאות רוצה. אבל אם הוא ייכנע חיללה לחיזוריך, הוא יהיה אשם בהטרדהך המינית. בהמשך, אם לא יתפתחו העניינים בינויכם כרצונך (למשל, אם הוא יבקש לסייע את הקשר שלא על דעתך), פתוח בפניה להכתים את שמו בבית משפט בגין טריד מינית, ולקבל עד 50,000 שקל, בלי להוכיח נזק. בשbill זה הרי גודע החוק למניעת הטרדה מינית - להביא לאוירה נעימה, נוחה ובטוחה במקום העבודה.

כאמור, הדיאלוג שהובא לעיל בא לחדר לצורה צורית את חלק מהហעויות העולה מפסקתו של בית הדין הארץ לעובדה שניתן לאחרונה.

עם זאת יש לדעת, כי חלק ניכר מהקביעות בפסק הדין אין מחדשות דבר. כך למשל, הרבה לפני שניתן פסק דין זה ובהתאם להוראות החוק למניעת הטרדה

מינית, עובד אשר תוך ניצול יחסיו מרות קיים עם עובדת הcpfוה לו ייחסו מין, הטריד אותה מינית, וזאת למרות שהעובדת לא הראתה לו, בשום שלב, שהוא בכלל לא מעוניינת בקשר מיני עמו.

בכך, ביקש המחוקק למנוע מבועל מרות מלאשות שימוש לרעה בכוח סמכותם כלפי אלו הנמצאים בעמדת נחיתות לעומתם, הcpfופים להם או התלוים בהם, לצורך קבלת טובות הנאה מיניות.

החדשנות שבפסק דין נועצה בקביעה, שאם כאשר הוכח כי העובדת יזמה את הקשר עם העובד הבכיר ממנה, ואף אם פיתחה אותו בצורה צו או אחרת, אין בכך כדי לחלץ אותו מהקביעה, שכן צו המרות בינהם והטריד אותה מינית.

עד לפסק דין זה, סיטואציות בהן היוזמה לקיום יחסיו המין הגעה מכיוונה של העובדת לא נתפסו כסיטואציות קלואיסטיות של "ניצול מרות ביחסו עבודה". יוזמתה העובדת נתפסה כאינדייקציה טוביה לכך, שהסתמכתה לקיום המגע המיני הנה פרי של רצונה החופשי ואינה הסכמה מאולצת וכפיה, תוצאה ניצולם הפסול של יחסיו מרות.

בית המשפט העליון נמנע מלקיים כלל גורף בעניין, שכן ניתן היה להעלות על הדעת מצבים חריגים בהם "יזמה" מצד העובדת לקיום יחסיו מין עם בכיר ממנה, הייתה בפועל יוזמה "טכנית" בלבד. כך למשל, לא ניתן לדבר על יוזמה אמיתית מצד העובדת לקשר מיני, שעה שבBOR לה שחדך היחידה להימנע מפיתורין או להתקדם במקום העבודה הנה באמצעות קיימם מגע מיני עם המעבד.

כעת בא בית הדין הארץ לעובדה וקבע כי ככל, קיימת הנחה ("חזקה" משפטית) על פיה, קיום קשר אינטימי ובודאי קשור המtabסס על יחסיו מין מזדמנים, גם אם לאורך זמן, בין ממונה ישיר או עקייף לבן' עובדת כפיה, נעשה תוך ניצול יחסיו מרות כמשמעותם בחוק למניעת הטרדה מינית, וזאת גם אם יוכח, כי העובדת היא שיזמה את הקשר ואפיו פיתחה את הממונה בצורה זו או אחרת.

בכך ביקש בית הדין להטיל חובת זהירות מוגברת על ממונה ביחס למעשייו אל מול העובדת הcpfופה למרותו - יוזמת, מפתחה ופרובוקטיבית ככל שתהיה.

פסק דין מעורר שאלות לא פשוטות לגבי מידת ההתערבות באוטונומיה הרצון של אישת בגירה, שבחרה מרצוניה החופשי ליזום מערכת יחסים אינטימית עם גבר צזה או אחר, בכיר כל שהיא, ואפיו שעלה שמדובר במערכות יחסים מסוימות בעיקרה על יחסיו מין מזדמנים

די שהעובדת תוכל שקיימה יחסיו מין עם בכיר ממנה, והנטל עובר אליו להוכיח, ברמת הוכחה מוגברת, שלא ניצל את יחסיו המרות ולא הטריד אותה מינית. אותו עובד או מנהל גם לא חייב להיות הממונה הישיר שלה. די שיש לו השפעה וסמכות עקייפה לגביה. אם מדובר במערכות יחסים המבוססת על יחסיו מין בסוגרת העבודה או עם זיקה למקום העבודה, או אז לא תתקבלנה טענות הגנה בדבר הסכמה או פיתוי.

באילו נסיבות יכול אותו עובד להפריך את חזקת ניצול יחסיו המרות? בנקודת זו נפלא מחלוקת בין שופט בית הדין. על פי עמדת המיעוט, אם יכול העובד להראות סמנים אמינים המעידים על רצון הדדי לפתח מערכת יחסים של "ענין אמיתי ורצון מוסכם של שניים", שאינה מבוססת על מין בלבד - או אז תופרך הטענה בדבר ניצול יחסיו המרות בלבד - שהעובד דיווח במקום העבודה על מערכת היחסים.

כיצד מוכחים "ענין אמיתי ורצון מוסכם של שניים"? למשל, כאשר הרומן המתרפה אינו מוגבל למסגרת העבודה בלבד, או ליחסיו מין מזדמנים במקום העבודה, בדרך אליה או ממנה.

עמדת רוב השופטים היתה שונה: אין צורך לבחון אם מדובר "ברומן אמיתי" או במערכות יחסיו מין מזדמנים בלבד. בנוסוף להוכחת העדר ניצול יחסיו המרות, על

העובד לעשות גם פעולות מעשיות, כבר בתחילת מערכת היחסים המפתחת, לדוח על הקשר לממוני עליו ולפעול באופן אקטואלי לביטול יחסី המרות.

נראה כי במקרים רבים, פשוט לא ניתן יהה להפריך את חזקתו ניצול יחסី המרות; כך למשל, במערכת יחסים דיסקרטית, אין זה עשוי לדרישת השัดדים ידועחו עליה, מה גם שלא תמיד יש למי לדוחו (למשל כאשר מדובר בעלים של התאגיד או בנושא המשרה הבכיר ביותר).

ברוב הארגונים הקטנים, לא ניתן לפעול לביטול יחסី המרות (למשל על ידי העברה למחלקה אחרת). מאחר והצדדים היכרו במקום העבודה, יתעורר גם קושי ממשי להוכיח, שלמערכת היחסים אין זיקה למסגרת העבודה.

בניסינו המבויר להנחייל נורמות חברתיות ראיות, עשוי בית הדין לשים קץ לרומן במקום העבודה בין עובדים המשתייכים למעמדות שונות, ולתעטל את מערכות היחסים למסגרות נוקשות בתוך המעמדות בארגון. באופן זה, דרכה של עובדת לפיתוח קשר רומנטי עם בכירמנה במקום העבודה תהיה חסומה, ויהיה עליה "להסתפק" בקיים מערכות יחסים רך עם בני מעמדה (וההפר גם הוא נכון). בפסק דין, לא התכוון כמובן בבית הדין להנichiיל מעמדות בתוך מקומות העבודה, אולם זו עשויה להיות אחת התוצאות.

יתריה מכך, פסק הדין מעורר שאלות לא פשוטות לגבי מידת ההתערבות באוטונומיה הרצון של אישת בירה, שבחורה מרצונה החופשי ליזום מערכת יחסים אינטימית עם גבר כזה או אחר, בכיר כל שייה, ואפליו שעשה שמדובר במערכת יחסים המושתת בעיקרה על יחסី מיין מזדמנים.

ניתן להניח שעוד לא נאמרה המילה האחרונה בנושא, וסוגיה זו שמעוררת מחולקת כה רבת תלובן ותעצוב בפסק דין נוספים בעתיד.

לסיום, חשוב להזכיר שההלהכה החדשה לא נוגעת להליכים פליליים. כדי如此, הטרדה מינית יכול שתתאפשר בשני מישורים: מדובר בעולה אזרחית, בגיןה יכולה העובדת להגיש תביעה אזרחית לבית הדין לעובודה ומדבר גם בעבירה פלילתית, בגיןה יכולה המדינה להגיש כתוב אישום פלילי לבית משפט שלום (בעקבות חקירה פלילתית של המשטרה).

בניגוד לחלק מהפרסומים בנושא, ההלכה שנפסקה בבית הדין הארץ לעובדה אינה נוגעת להליכים פליליים והדברים נאמרו מפורשות בפסק הדין עצמו. כך למשל, בהליך פלילי, יוזמת העובדת ליצור את הקשר האינטימי עשויה לעורר ספק בשאלת ניצול המרות, ולזכות את הנאשם מעבירה פלילתית של הטרדה מינית.

הכותב הוא עו"ד פלילי עצמאי העוסק בעבירות צווארון לבן והטרדה מינית, לשעבר טובע בפרקיות המדינה.