

האם הבעת עמדה של עובד בכיר בעניין צורת הלבוש של עובדת זוטרה הינה הטרדה מינית?

בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב נדונה תביעתה של עובדת ששימשה בתפקיד מזכירה כנגד מעסיקתה וכנגד מנהל השיווק אצל המעסיקה, בטענה כי זה הטרדה מינית וכי המעסיקה לא טיפלה באירוע זה ואף התנכלה לעובדת. האמירה שביסוד פסק הדין הינה אמירתו של הנתבע לעובדת, אותה השמיע מספר פעמים ברצף, כי עליה להתייעץ עם חברה טובה איך לשנות את אופן הלבוש שלה כך שיהיה מעודן, נשי ומאופק יותר. האמירה לוותה בקרבה פיזית של העובד לעובדת ובלחישה על אוזנה.

בפסק דינו הבהיר בית הדין כי קיים ספק רב שמא ביטויים כאלו, כשלעצמם, יוצרים מצג חד וברור של הטרדה מינית אם גם ברור כי הם ביטויים שאינם קשורים לעבודה וכי בחלקם הינם מתייחסים להיבט מיני – נשיותה ומינה של העובדת. באותו עניין קבע בית הדין כי העובדה שהנתבע חזר באינטנסיביות על הדברים, תוך שעמד בצורה קרובה מאוד לתובעת, היא שתורמת לגיבוש המסקנה, כי מדובר בהטרדה מינית.

גם ביחס לאופן הטיפול של המעסיקה נקבע כי אינה מספקת וזאת, בין היתר, מהסיבות הבאות: תלונת העובדת לא הועלתה על הכתב; הממונה לא יידעה את המתלוננת בדבר דרכי הטיפול בהטרדה; הממונה לא שוחחה עם הנתבע; לא הוגש למנכ"ל סיכום של בירור התלונה; הממונה סיימה לטפל במקרה עם הגשת תלונה למשטרה מצד העובדת. ביחס לנושא הגשת התלונה למשטרה נקבע כי יש להבחין בין הליכי בירור במשטרה להליכי חקירה, באלה האחרונים ייתכן ולפי הוראת המשטרה יצטרך המעסיק לחדול מבירורו כדי שלא לשבש הליכי חקירה.

נקבע, כי ביחס לעילות האמורות, זכאית התובעת לפיצוי מהנתבע בשיעור 10,000 ₪ ומהנתבעת בשיעור 2 משכורות (4,600 ₪) ובסה"כ 9,200 ₪.

(תע"א (אזורי ת"א) 11301/09 נ' נגד אשכנזי (15.9.12)).