

## **הטרדה מינית - סירוב מתלוננת להגיש תלונה למעסיק**

באפריל האחרון ניתן פסק דין חשוב המחדד את חובות המעביד בבירור תלונה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1988.

פסק הדין עוסק בהטרדה מינית של עובדת (התובעת) על ידי יו"ר ועד העובדים בבית חולים. מעובדות פסק הדין עולה כי אותו נילון היה בעל כוח רב בארגון והיה בידו הכוח לגרום לקידום המוטרדת, עיכוב קידומה והשתכרותה וכן לגרום להתגייסות עובדים אחרים נגדה.

ההטרדות נשאו בעיקר אופי מילולי הכולל הצעות חוזרות לקיום יחסי מין עם הנילון, תוך הבטחה "שידאג לה אם היא תדאג לו" ולאחר שסירבה, ניסיונות התנכלות ופגיעה בה.

התובעת שטחה את טענותיה בפני הקב"ט של ביה"ח, אך דרשה ממנו מפורשות שלא להעביר את תלונתה לטיפול של הממונה על הטרדה מינית, מחשש כי ידיעת הנילון על התלונה תפגע בה. הקב"ט החתים את התובעת על דרישתה זו וסוכם כי ינסה למצוא נשים נוספות שהוטרדו על ידי הנילון. התובעת הגישה תלונה רשמית רק כשנה לאחר שהביאה את המקרה לידיעת הקב"ט, והחברה זימנה אותה לישיבה אשר בסופה סוכם על העברת הטיפול לממונה על הטרדה מינית.

הממונה גבתה את עדותה של המתלוננת, של עדים נוספים ולבסוף את עדותו של הנילון. הממונה הוציאה דו"ח הקובע כי הנילון הטרד מינית את התובעת והתנכל לה והמליצה על פתיחת הליכים משמעתיים נגד הנילון. הליכים אלה הסתיימו בפיתור הנילון.

הטענה שהתובעת אכן הוטרדה מינית התקבלה, על אף קשיים ראייתיים ואף סתירות קשות בעדותה. הסיבה לכך היתה קביעה של בית הדין לפיה יש להתייחס בזהירות לאי דיוקים בסדר הזמנים וסדר האירועים במקרים של הטרדה מינית, בשל הרגישות הנלוות לבירור תלונות מסוג זה וזאת על מנת לא לגרום לעוול למתלוננת.

התובעת טענה, כי היא זכאית לפיצוי גם מבית החולים בשל השיהוי בבירור תלונתה, למרות שהקב"ט ידע עליה. בית הדין קבע כי לא נפל פגם בהליך החקירה של התלונה והטיפול בה, ומציין את הבעייתיות הרבה במקרה של תלונה בדבר הטרדה מינית המובאת לידיעתו של גורם במעביד, שאינו מוסמך לבררה, כאשר המוטרדת דורשת מאותו גורם כי התלונה לא תועבר לממונה על הטרדה מינית.

בית הדין קובע כי אין מקום לקבוע מסמרות ביחס להתנהלות הראויה בנסיבות אלה אלא להכריע בדבר בהתאם לנסיבות הספציפיות של המקרה, זאת תוך התייחסות לחומרתן של התלונות, מידת האיום הצפוי לעובדים אחרים בשל אי הטיפול בהן, לטעמים שבעטיים אין המתלוננת מעוניינת בחקירה וכן לזהות הגורם בפניו בחרה המתלוננת לשטוח את תלונתה ולמעמדו בארגון. בית הדין מציין כי אף אם התקיימו נסיבות המצדיקות את העברת הטיפול בתלונה לגורם המוסמך לחקרה, חרף בקשת המתלוננת, הרי שעדיין, אם המעביד לא עשה כן, תעמוד כשאלה נפרדת, ההצדקה לפסיקת פיצוי למתלוננת שתלונתה לא הועברה לחקירה אצל הגורם המוסמך כפועל יוצא מבקשתה.

בנסיבות פסק הדין נקבע כי המתלוננת שדרשה שהנושא לא יועבר לטיפול הממונה לא זכאית לפיצוי מהמעביד וזאת על אף שנקבע כי הנילון הטרד מינית את המתלוננת. כמו כן נפסק, כי על הנילון לפצות את המתלוננת בסך של 30,000 ₪.

**הערה בנוגע לפסק הדין** - על פי סעיף 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח 1998, במקרה שנודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ולא הוגשה תלונה או המתלונן חזר בו מהתלונה, על המעביד להעביר את המקרה לבירור של האחראי על מניעת הטרדה מינית ועליו לקיים בירור לרבות בשאלה מדוע המתלונן חזר בו מתלונתו.

תע"א (ת"א) 8377/05 פלונית נ' אלמונית, ניתן ביום 17.4.2012