

## **האם נדרש מעסיק להמתין לתלונה טרם טיפול בחשד להטרדה מינית? / יניב פרידהוף, עו"ד\***

מעסיק חושד שהתקיימה הטרדה מינית במקום העבודה. האם מחויב המעסיק לפעול לבירור החשד או שעליו דווקא להמתין לתלונה רשמית שתוגש לממונה על מניעת הטרדה מינית?

החוק למניעת הטרדה מינית קובע שורת חובות של מעסיקים, לרבות חובה לפרסם תקנון למניעת הטרדה מינית, מינוי ממונה על מניעת הטרדות מיניות והוראות בדבר הטיפול בתלונות. אי עמידה בדרישות החוק עשויה לא רק לשים את המעסיק בסיכון לתביעה או אישום פלילי אלא גם את המנהלים ונושאי המשרה בחברה.

האם מעסיק מחויב לפעול כאמור בחוק רק מעת שהתקבלה תלונה רשמית אודות הטרדה מינית או שעליו לבדוק באופן אקטיבי גם שמועות? מחד, לא תמיד העובד המוטריד אוזר אומץ להתלונן ולכן בדיקה ביוזמת המעסיק בשל חשד או שמועה היא מבורכת. מאידך, היה והשמועה לא היתה מבוססת יכול ויעשה עוול לחשוד בהטרדה שכלל לא ביצע עבירה ומעתה שמו יוכתם לשווא.

פסק דין תקדימי של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב מפברואר, 2017, חייב מעסיק בפיצוי עובד לאחר שהמעסיק שמע שמועה על כך שעובד אחר נחשד בביצוע הטרדה מינית במקום העבודה והמעסיק לא בדק את הנושא כנדרש. מעסיק מחויב לדווח כל חשד או שמועה באופן מידי לממונה למניעת הטרדה מינית שמונה על ידו, גם אם לא הוגשה אליו או תלונה מצד המוטריד, ולפעול לבדיקת השמועה או החשד כאילו הוגשה תלונה רשמית על הטרדה מינית לממונה. כל התעלמות מחשד או שמועה עלולה להעמיד את המנהל ונושאי המשרה בחברה בסיכון לאישום פלילי. מנהל אינו אמור ואינו צריך להפעיל במקרה שכזה שיקול דעת אם מדובר במידע מבוסס אם לאו. במקרים בהם יתבררו השמועות כלא מבוססות, מטרת הבירור תהיה לטהר את שמו של מי שנפוצה עליו שמועה שווא אשר מהווה פגיעה אדירה בשמו הטוב, ועשויה לגרום לו נזקים כבדים.

אשר על כן אנו ממליצים למעסיקים לוודא כי מקום העבודה עומד בדרישות החוק למניעת הטרדה מינית, לרבות פרסום תקנון למניעת הטרדה מינית ומינוי ממונה, וכי קיים נוהל מסודר שיגדיר את אופן קיום החוק במקום העבודה ויוודא כי כל שמועה בדבר הטרדה מינית וכל תלונה בנושא תטופל בהתאם לחוק ותוך ליווי של עורך דין הבקיא בתחום זה.

---

\* עו"ד יניב פרידהוף הינו עורך דין במשרד אפיק ושות', העוסק בין היתר במשפט המסחרי, דיני חברות והגירה. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com).

Need an employer await a formal sexual harassment complaint prior to commencing procedures? / Yaniv Friedhof, Adv.\*

An employer suspects existence of sexual harassment in the workplace. Is the employer obligated to investigate the suspicion or need it await an official complaint submitted to the supervisor of prevention of sexual harassment?

The Israeli Sexual Harassment Law stipulates many obligations of employers, including the obligation to publish procedures for the prevention of sexual harassment, appointing a supervisor of prevention of sexual harassment and also procedures for the treatment of sexual harassment complaints. Failure to comply with the legal requirements might not only put the employer at risk of criminal charges but also jeopardize the directors and officers of the company.

Is the employer obliged to act as the law stipulates only after receipt of a formal sexual harassment complaint or should the employer initiate investigation also of rumors? On the one hand, because the sexually harassed employee does not always has the courage to complain, so the active investigation of the suspicion or the rumor is welcome. On the other hand, if the rumor is not based, this investigation could do injustice to the suspect and stain the suspect's name in vain.

A February, 2017, precedent holding of the Tel Aviv Regional Labor Court ordered an employer to compensate an employee after the employer heard a rumor that another employee was suspected of committing sexual harassment in the workplace and the employer did not investigated the issue as required. An employer is obliged to report any suspicion or rumor of sexual harassment immediately to the supervisor of preventing sexual harassment appointed by it, even no formal complaint was submitted by the harassed, and examine the rumor or suspicion as if it was a formal complaint. Ignoring the suspicion or rumor may put the director and officers of the employer at risk of criminal indictment. An employer should not, and does not need to, use discretion to determine whether the information is based or not. Where the rumors are found unfounded the purpose of the investigation will be to clear the name of the suspect whose reputation is harmed by the rumors and may suffer serious damage.

Therefore, we recommend that employers ensure that the workplace meets the requirements of the law against sexual harassment, including the publication of procedures against sexual harassment and appointing a supervisor of preventing sexual harassment, and that there is a proper procedure elaborating how the law is enforced in the workplace and ensure that all the rumors of sexual harassment and any complaint are handled pursuant to the law and with the assistance of a lawyer knowledgeable in this area.

---

\*Advocate Yaniv Friedhof is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) whose main practice areas are commercial law, corporate law and immigration. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)