

## אחריות המעסיק למניעת הטרדה מינית/ עו"ד שירה זקן פורת\*

הטרדות מיניות בכלל והטרדות מיניות במקום העבודה בפרט, הינו נושא שעלה לאחרונה לסדר היום הציבורי ביתר שאת. החוק קובע שורה של פעולות שעל מעסיק לנקוט כדי למנוע הטרדות מיניות וכדי לטפל באירועים ומעסיק עשוי למצוא עצמו אחראי אם לא פעל כנדרש. עובד או עובדת מתלוננים בפני המעסיק כי הוטרדו מינית במקום העבודה- כיצד על המעסיק לפעול בנסיבות אלה?

החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות שהותקנו מכוחו מעגנים גם את חובותיו של המעסיק, כמי שחב בחובות אמון כלפי עובדיו, למנוע קיומן של הטרדות במקום העבודה. בתוך כך, נקודת המוצא היא כי קיימת אחריות על מעסיק ליצור סביבת עבודה חפה מהטרדות מיניות ולטפל בהן אם וכאשר אלה מתרחשות. כחלק מכך, על מעסיק להביא את נושא מניעת ההטרדות המיניות למודעות העובדים, בין היתר על דרך פרסום תקנון למניעת הטרדה מינית בקרב עובדיו ומיניו אחראית למניעת הטרדה מינית. בכל מקרה של הטרדה מינית והתנכלות שהובאו לידיעת המעסיק (בכל דרך שהיא), עליו לטפל בעניין ביעילות וללא דיחוי ולבצע בירור מקיף במקצועיות ובדיסקרטיות.

בין היתר נדרש המעסיק לאסוף את כל העדויות הרלוונטיות, לתעד את העדויות וההחלטות, למנוע הישנות המעשים ואף להרחיק את הנילונים מהמתלוננים. במידה והמעסיק קבע שקיימת הטרדה, עליו לנקוט באמצעי משמעת וענישה וכן לעשות כל שביכולתו כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננים עקב ההטרדה.

מעסיק שלא פועל באופן נכון חשוף לאחריות אזרחית כשהחשיפה אינה מוגבלת רק במקום בו הוכחה הטרדה מינית והיא קיימת במנותק מהשאלה האם הייתה הטרדה מינית בפועל. בפסק דין שניתן בדצמבר, 2017, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת נדון עניינה של סטודנטית אשר הגישה תביעה בגין הטרדה מינית הן נגד מרצה והן נגד המכללה אשר מעסיקה אותה. התביעה נגד המרצה נדחתה אך נותרה השאלה האם בנסיבות בהן לא הוכח שהייתה הטרדה מינית ניתן לחייב את המעסיקה בגין הפרת חובותיה. בית הדין קבע, כי אמנם לשם הטלת אחריות על מעסיק מכוח החוק יש להוכיח כי אכן עובד ביצע עוולה של הטרדה מינית או התנכלות אך בהחלט יכול שיינתן סעד נגד מעסיק גם ללא הוכחת ההטרדה המינית וזאת במקרה בו הוכח שמעסיק הפר נורמות אחרות החלות עליו, כגון: הפרת חובת נאמנות, חוסר תום לב וכו'.

לאור האמור, חשוב כי מעסיקים ייועצו בעורך דין כבר בשלב גיבוש המדיניות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, וודאי שבשלב בו הובא לידיעתם מקרה של הטרדה מינית ויעשו כל שביכולתם כדי לספק סביבת עבודה בטוחה.

---

\* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

## **The Employer's Responsibility to Prevent Sexual Harassment/ Shira Zaken Porat, Adv. \***

Sexual harassment in general, and sexual harassment at the workplace in particular, is a topic that has recently risen intensely to the public agenda. Israeli law establishes a series of actions that an employer must take in order to prevent sexual harassment and deal with events, and an employer may find itself responsible if it fails to act as required. How should an employer act under circumstances where an employee complains of being sexually harassed at the workplace?

The Israeli Prevention of Sexual Harassment Law and regulations promulgated thereunder also anchor the duties of an employer, as someone who owes a duty of trust to its employees, to prevent harassment at the workplace. The starting point is the responsibility of the employer to create and care for a working environment free from sexual harassment. As part of this, an employer must bring the prevention of sexual harassment to employees' awareness, inter alia, by publishing regulations to prevent sexual harassment among employees and by appointing a person who is responsible for preventing sexual harassment at the workplace. In any case of sexual harassment brought to the attention of the employer (in any manner), the employer must deal with the matter effectively and without delay and carry out a thorough and discreet investigation.

Among other things, the employer is required to collect all relevant testimonies, document the testimonies and the decisions, prevent the recurrence of the acts and even keep afar the complainants from the subjects of the complaint. If the employer determines that such harassment occurred, the employer must take disciplinary and punitive measures and do everything in its power to cure the damage caused to the complainants as a result of the harassment.

An employer failing to duly act is exposed to civil responsibility which is unrelated to the question of whether sexual harassment actually occurred. In a verdict given on December 2017, the Regional Labor Court in Nazareth discussed a case of a female student who filed a claim for sexual harassment against a lecturer and against the college that employed him. The claim against the lecturer was rejected, but the question raised was whether in circumstances where no sexual harassment was proven, the employer may still be liable for breach of such obligations. The Court held that in order to impose liability on an employer under the law it indeed need be proved that an employee committed an offense of sexual harassment but relief against the employer may also be granted without proof of sexual harassment if it is proven that the employer violated other obligations imposed on it, such as breach of fiduciary duty, lack of good faith, etc.

In light of the above, it is important that employers consult with a lawyer at the stage of formulating a policy to prevent sexual harassment at the workplace, and certainly at the stage where they have been informed of a case of sexual harassment and will do everything in their power to provide a safe work environment.

---

\*Advocate Shira Zaken Porat 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 international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. 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)