

18.21x16.66	1	30	עמוד	גלובס - כותרת	21/09/2016	55219919-1
עו"ד נאוה פינצ'וק אלכסנדר - 17050						

בעקבות פיצויי "פוקס ניוז" לגרטשן קרלסון נאוה פינצ'וק אלכסנדר

העובד מטריד מינית - המעסיק ישלם



גרטשן קרלסון, מגישה לשעבר ברשת "פוקס ניוז" האמריקנית, תבעה את הרשת בגין הטרדה מינית שביצע בה, לטענתה, יו"ר ומנכ"ל פוקס ניוז לשעבר, רוג'ר איילס. החברה הסכימה לשלם 20 מיליון דולר במסגרת הסדר שהושג מחוץ לבית המשפט, והתנצלה בפני קרלסון על כך שלא התייחסו אליה בכבוד לו היא הייתה ראויה. מדוע וכיצד ניתן לתבוע מעסיק בגין מעשה פלילי שבוצע כלפי עובד? האם איילס יחלוק עם רשת פוקס בתשלום האסטרונומי למגישה? מה קורה אם מקרה כזה מתרחש בישראל?

שורה ארוכה של פסקי דין קבעו וביססו את חובתו של המעסיק לספק לעובדיו סביבת עבודה בטוחה ולהגן עליהם מפני סיכונים שונים. כך, למשל, המעסיק צריך לדאוג שכלי העבודה בהם משתמשים העובדים יהיו תקינים, שהעובד ישתמש באמצעי מיגון במידת הצורך וכדומה. עקרון זה נראה ברור ומובן מאליו, אולם מהו הדין כאשר העובד נפגע כתוצאה ממעשה פלילי של אלימות או הטרדה שביצע כלפיו עובד אחר? האם ניתן לתבוע את המעסיק על נזק שנגרם לעובד?

פסיקה שדנה במקרה בו עובד נפגע ממעשה תקיפה של עובד אחר קבעה, כי מעשים פליליים במקום העבודה ניתנים לצפייה מראש, וכי על המעסיק מוטלת החובה להתכונן אליהם ולנקוט צעדים

להגנה על עובדיו. ככל שהמעסיק לא עשה זאת, יש לייחס לו חלק מהאחריות למקרה התקיפה.

בית המשפט ביסס חובה זו של המעסיק על חובת הזהירות המוגברת שיש למעסיק ביחס לעובדיו, המוטלת עליו מתוקף העמדה העקרונית שלפיה יחסי העבודה הם יחסים שמובנית בהם חלוקת כוח לא שוויונית בין העובד, הצד החלש, למעסיק ותחרות על משאבים ושליטה. מערכת מורכבת זו עלולה להוביל להתפתחותה של תרבות ארגונית שבה בעלי הכוח פוגעים בחלשים ומנצלים את כוחם לרעה. הטרדות מיניות במקום העבודה הן ביטוי בולט לניצול לרעה של הכוח הזה במסגרת יחסי עבודה.

לכן מחייב החוק את המעסיק לקבוע דרך יעילה לטיפול בתלונות על הטרדה מינית או התנכלות כלפי עובדים, לתקן את תוצאות ההטרדה ולמנוע את הישנותה. התרשלות בקיומן של חובות אלה, יוצרת עוולה אורזחית בגינה העובד יכול לתבוע את המעסיק בבית הדין לעבודה. עוד קובע החוק, כי ניתן לקבל פיצוי עד לגובה של 120,000 שקל אף ללא הוכחת נזק. חשוב לשים לב לכך שהתביעה הכספית נגד המעסיק היא תביעה עצמאית, שאיננה תלויה בהגשת תביעה נגד המטריד עצמו. לכן, בדרך כלל, במקרים כגון אלו העובד המוטריד תובע הן את המעסיק והן את העובד המטריד, וככל שתביעתו הוכחה – מחלק בית המשפט את הנזק בין השניים. כך למשל, בית הדין האזורי לעבודה

בירושלים פסק פיצויים לעובדת חברת אגד שהוטרה מינית על ידי הממונה עליה, וזאת למרות שהעובד המטריד פיצה את העובדת בתביעה נפרדת. בית הדין קבע, כי החברה לא מילאה את חובותיה הן החברתיות לעובדת סביבת עבודה בטוחה והן לפי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית, ולכן פסק לה פיצויים ללא הוכחת נזק. בית הדין קבע עוד, כי אגד לא תוכל לתבוע את הכספים מהמטריד, מפני שחובה נובע לא מההטרדה המינית עצמה אלא בשל אי מילוי חובותיה כמעסיקה לפי החוק. פס"ד דומה ניתן בביה"ד האזורי לעבודה בת"א, בתביעה של מהנדסת נגד חברת הייטק בה עברה. בית הדין קבע, כי העובדת נאלצה לשהות בסביבת עבודה בלתי הולמת, שנבעה מדפוס התנהגות שכלל הערות וביטויים גסים בסביבתה וכלפיה מצד עובד בצוות אליו השתייכה, וכי החברה לא טיפלה בתלונותיה כראוי וכנדרש לפי החוק למניעת הטרדה מינית.

חקיקה זו, המאפשרת הטלת אחריות על מעסיק בגין עוולה שביצע אדם אחר, מבטאת את ההכרה באופיים המיוחד של יחסי העבודה ובחשיבות הגדולה שיש לתרבות הארגונית על מעשי הטרדה והתנכלות במקומות עבודה. המסר העובר למעסיקים הוא ברור: "מנעו וטפלו, ולא – תשלמו".