

יחסי מרות במקום העבודה

מהם יחסי מרות במקום העבודה

קל לפרש את המונח "מרות" כאשר מדובר בקטין או חסר ישע, לעומת זאת קיים קושי לפרש מונח זה ככל שהוא מתייחס ליחסי עבודה. מבחינה מילולית משמעותו של המונח "יחסי מרות" הוא שליטה או סמכות. לכן מרות ביחסי עבודה הנה שליטה של הממונה על מי שכפוף לו.¹

התפיסה המונחת ביסוד ההוראות הדנות במניעת הטרדה מינית במקום העבודה ע"י בעל מרות, היא תפיסה המבוססת על ניסיון החיים ועל השכל הישר. על פי תפיסה זו, כאשר אדם כפוף לאדם אחר במקום העבודה נוצרים ביניהם, באופן בלתי נמנע, יחסי תלות בעלי היבטים מקצועיים וכלכליים רבים. תלות מקצועית בין ממונה לכפוף באה לידי ביטוי בסמכותו של הממונה לתת לכפוף אישור או משוב מקצועי, להחליט בעניין התפקיד שאותו ימלא, להמליץ על קידומו, להעניק לו הטבות, להעלות את שכרו, לתת לו המלצות וכדומה, ואילו התלות הכלכלית נובעת מכך שבדרך כלל מקום העבודה אצל רוב העובדים הוא מקור עיקרי של הכנסה, שלאובדנו נלווית משמעות קשה.² מנגד קיימת לעתים תחושה של מחויבות והוקרה של הכפוף כלפי הממונה. דוגמא לתחושה של מחויבות והוקרה כזו עולה מפרשת בן דוד³ בו ציינה השופטת ברק-ארז, כי מדברי המתלוננת בתיק שבפניה, עולה כי הסכימה להתלוות למעסיק בחדר המדרגות, משום שהניחה כי הוא רוצה לדבר אתה "ובאיזה מקום את מרגישה שאת חייבת לו כי הוא הבוס שלך, מביא לך את המשכורת, לוקח אותך לפגישות חשובות, הוא העלה לי את המשכורת כאשר העלה אותי לתפקיד מנהלת פרויקטים".

החוק למניעת הטרדה מינית הוא חוק כללי, שאינו מתמקד רק בהטרדה מינית בעבודה, אלא מתייחס גם להטרדה מינית במוסד לימודי ובמוסד רפואי. המשותף לכל אלו הוא יחסי המרות בהם נתונים המטריד והמוטרדת, ויחסי אי השוויון הבולטים בין מי שנמצא בעמדת הכוח והמרות, לעומת מי שבעמדת החולשה, אשר תלוי לרוב בבעל המרות. "לא בכדי בחר המחוקק לכלול "עובד" באותה רשימה יחד עם - קטין, חסר ישע, מטופל במסגרת טיפול נפשי או רפואי, אדם במסגרת שירות או תלמיד שאינו קטין ... זאת, בשל מעמדם הנחות יחסית, אשר יכול וירתיע אותם מלהראות לממונה עליהם שאינם מעוניינים באותם מעשים אשר לכאורה נדמה היה שהסכימו להם".⁴

"יחסי מרות" במסגרת יחסי עבודה פורשו ע"י הפסיקה באופן רחב, אשר לא הוגבל ליחסים בין מעסיק לבין ממונה ישיר בלבד, אלא גם כיחסים הכוללים השפעה, סמכות ומרות עקיפה.⁵ ביחס ליחסי מרות עקיפה נקבע כי " בדרך כלל במסגרת יחסי עבודה, כאשר הוכח יסוד המרות של אדם שהוא בעל סמכות ישירה או עקיפה כלפי עובד או עובדת, אין ההתרשמות הסובייקטיבית של אותו נפגע או נפגעת טעונה הוכחה בנפרד".⁶

הפרשנות הרחבה שניתנה למושג "יחסי מרות" באה להגשים את תכלית החוק, לפיו ההגנה מפני הטרדה מינית והתנכלות, תחול על כל מי שמתקיימת לגביו זיקה מהותית ל"מסגרת יחסי העבודה". "הדרישה

¹ עש"מ 4790/04 מדינת ישראל נ' אברהם בן חיים, ס(1) 257 (2005) סע' 8 לפסה"ד של השופטת ביניש

² ע"פ 9256/04 יוסף נוי נ' מדינת ישראל, ס(2) 172 (2005) סע' 15 לפסה"ד.

³ בש"פ 7210/17 מתתיהו בן דוד נ' מדינת ישראל (פורסם בבב, 19.10.2017)

⁴ ע"ע (עבודה ארצי) 274/06 פלונית נ' אלמוני (פורסם בבב, 26.03.2008) סע' 70 לפסה"ד

⁵ עש"מ 1599/03 אברהם טאפירו נ' נציבות שירות המדינה, נח(2) 125 (2003), פסה"ד של השופטת ביניש בעמ'

134

⁶ שם, שם

לקיומה של זיקה מהותית בין "מסגרת יחסי העבודה" לבין ההטרדה המינית נובעת מהזיקה הפיסית של העובדים למקום העבודה, משהותם במקום העבודה בזמן העבודה, וממערבותם בענייני עבודה. עצם הקשר לשגרת העבודה ומהלכה עשוי להיות קרקע פורייה להיווצרות הזדמנות להטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה, בו נמצאים העובדים בכפיפה אחת במסגרת יחסי עבודה.⁷

כאשר מדובר בבעל סמכות בדרגה גבוהה ובעובד בדרגה נמוכה, אין קושי לזהות את המרות של בעל הסמכות על העובד, למרות שמרות זו אינה ישירה.

דוגמה לפער כוחות גדול בין קרבן לנילון עולה למשל מפרשת מור⁸. באותו עניין דובר בסגן המפכ"ל שהורשע עפ"י הודאתו בהטרדה מינית של שוטרת סיור, למרות שאותה שוטרת לא הייתה תחת פיקוחו הישיר.

דוגמא אחרת עולה מפרשת ברוכין⁹ בה נקבע כי אומנם הנילון לא היה מפקד של החיילות, שאותן הטריד, ואף לא היה ממונה עליהן. אך הוא היה עובד בכיר, בעל מעמד והשפעה באגף שבו הן עבדו. ביהמ"ש קבע, כי מבחינתן של החיילות המוטרות, לא היה הבדל גדול בין עובד כזה לבין עובד אחר, אולי זוטר יותר, הממונה עליהן.

מה הדין כאשר ישנה הטרדה מינית בסביבת עבודה, ואולם המטריד אינו המעסיק של הקורבן? האם גם במקרה זה ניתן לטעון ליחסי מרות? מקרה כזה נדון בפרשת פלונית¹⁰. באותו עניין נדונה שאלת סמכותו של ביה"ד לעבודה לדון בתלונה בגין הטרדה מינית של מעסיק, כאשר הקורבן הייתה עובדת סיעוד והנילון היה בנה של המטופלת הסיעודית. ביה"ד קבע, כי על פי ההלכה הפסוקה, כאשר מדובר בעבודה בטיפול באדם סיעודי בביתו, יש לראות בילדיו של האדם הסיעודי, כ"ממונה מטעם המעסיק", כמו גם כ"בעל מרות" ביחסי עבודה, וזאת, גם אם אינם בגדר "מעסיק" לעניין החבות בתשלום שכר עבודה ותנאים סוציאליים¹¹. מעבר לעניין הנדון הוסיף ביה"ד כי כאשר באים לבחון את סמכות ביה"ד לעבודה בעניין החוק להטרדה מינית, השאלה המתעוררת היא האם אירועי ההטרדה המינית הנטענים התרחשו "במסגרת יחסי העבודה", כמוגדר בסעיף 2 לחוק למניעת הטרדה מינית, משמע - "מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה, בכל מקום שהוא". בהתאם לפסיקה, יש להחיל פרשנות מרחיבה על הביטוי "מסגרת יחסי עבודה"¹².

הקושי לאיתור "יחסי מרות" מתעורר במצבים בהם למרות הפרש הדרגות בין הקורבן לנילון, לא קיימת השפעה ניהולית של הנילון על הקורבן. למשל חברה גדולה בעלת סניפים בכל הארץ, שבה מתבררת תלונה של עובדת מסניף באר שבע לפיה מנהל סניף חיפה הטריד אותה מינית. מחד לפי ה"עץ האירגוני" המנהל הינו בכיר יותר מהעובדת, וניתן לומר שעצם הגדרתו כ"מנהל" בארגון גרמה לעובדת חשש גדול יותר, מזה שהיה יכול להיות לה בסיטואציה דומה מול אדם שאינו מנהל. במקרים כאלה התקיימה השפעה במידה כזאת או אחרת, ועוצמתה של ההשפעה היא שאמורה לקבוע האם היחסים היו "יחסי מרות". מאידך לפי

⁷ שרון רבין מרגליות, "מי מוטריד מהטרדה מינית בעבודה?", ספר ברנזון (חלק ב) עמ' 697, 720.

⁸ עפ"ג (מחוזי ב"ש) 9503-06-17 **ניסים מור נ' מדינת ישראל** (פורסם בנבו, 08.11.2017).

⁹ ע"מ 1928/00 **מדינת ישראל נ' עמוס ברוכין**, נד(3) 694 (2000).

¹⁰ ע"ע (ארצי) 49900-08-15 **פלונית נ' אלמונית** (פורסם בנבו, 08.12.2016).

¹¹ שם סע' 16 לפסה"ד.

¹² שם סע' 14 לפסה"ד.