



אל:

מנהלי סניפים

מנהלי סניפי משנה

מנהלי תחום גמלאות

סגני מנהלי תחום גמלאות

מנהלי מחלקות נפגעי עבודה ופקידי תביעות נפגעי עבודה

<p>תאריך: י"ב אייר תשע"ז 08 מאי 2017 מעודכן : 23.12.2020</p>	<p>חוזר נפגעי עבודה 84 / 2017</p>
<p>נושא: אגף נפגעי עבודה תת נושא: תחום דמי פגיעה ונכות מעבודה שם החוזר: הנחיות למבחן פגיעה בעבודה בתביעות בגין הטרדה מינית</p>	
<p>מטרת החוזר: חוזר זה בא לפשט ולשפר את תהליכי עבודה בטיפול בתביעות בגין הטרדה מינית</p>	
<p>פתח דבר</p> <p>איסור על הטרדה מינית בעבודה נקבע בשנת 1988 בחוק שוויון הזדמנות בעבודה ובמסגרתו הופיע לראשונה המושג "הטרדה מינית" בחוקי מדינת ישראל.</p> <p>העמדה לדין עקב הטרדה מינית הייתה נהוגה עוד קודם לכן בהתאם לסעיף בחוק העונשין, ב – 1998 נחקק חוק הטרדה מינית שמטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ופרטיותו וכדי לקדם שוויון בין המינים.</p> <p>"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכות לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטריד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטריד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים" (מתוך דברי ההסבר להצעת החוק).</p> <p>המעשים המוגדרים בחוק כהטרדה מינית:</p> <ul style="list-style-type: none"> • סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני. • מעשים מגונים. • הצעות חוזרות בעלות אופי מיני. • התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין. • התייחסות (אפילו חד פעמית) מבזה או משפילה, המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית. • פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו. <p>התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), עוסקות בהרחבה בתחום ההטרדה המינית במקום העבודה ובאחריותו של כל מעסיק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה ולטיפול יעיל במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם.</p>	



מהי הטרדה מינית בעבודה?

התנהגות מילולית או פיזית בעלת אופי מיני, הנעשית בניגוד לרצונו של המוטריד. ההטרדה המינית יכולה להיות גלויה או סמויה. בדרך כלל היא מוגדרת ככפייה של דרישות מיניות בלתי רצויות בהקשר של יחסים בין בעלי כוח בלתי שווה בעבודה.

ההטרדה יכולה להיות במעשה מינורי עד חמור וניתן לסווגה לאורך רצף המתחיל ב- מבטים, בדיחות גסות, הצגת תמונות פורנוגרפיות, אמירות דו-משמעיות, נמשך דרך- הערות פוגעניות בעלות אופי מיני, לחץ לבילוי משותף, מגע פיזי בלתי רצוי, דרישות לטובות הנאה מיניות, ומגיע עד לתקיפה מינית ואונס.

"מסגרת יחסי עבודה" לעניין הטרדה מינית, כוללת כל הטרדה מינית המתרחשת ב:

- מקום העבודה
- מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעביד
- תוך כדי עבודה
- תוך ניצול מרות ביחסי עבודה, בכל מקום שהוא

הטיפול בהטרדה מינית בעבודה

החוק למניעת הטרדה מינית כולל שלושה ערוצים שונים להגשת תביעה בגין הטרדה מינית בעבודה:

1. הליך משמעותי

הגשת תלונה במקום העבודה לממונה מטעם המעסיק

2. הליך פלילי

הגשת תלונה במשטרה וביצוע חקירה פלילית.

3. הליך אזרחי

הגשת תביעה אזרחית נגד מקום העבודה ו/או המטריד.

הטרדה מינית כפגיעה בעבודה

במקרים רבים הנפגעת/מהטרדה מינית סובלת מפגיעה נפשית.

בית הדין הארצי בפסק דין עבל 31298-09-10 ובפסק דין עב"ל 50727-09-14 קבע כללים מתי ניתן יהיה להכיר בפגיעה נפשית כפגיעה בעבודה:

אין צורך בהוכחת אירוע חריג דווקא כאירוע חיצוני שניתן לקשור בינו ובין פגיעה נפשית.

לעניין זה די באירוע מיוחד בעבודה השונה מפעולת יום - יום רגילה על מנת שיהיה ניתן לקשור אירוע בעבודה לפגיעה נפשית, מן ההכרח שאותו אירוע יהיה מוגדר במקום ובזמן, ועל פני הדברים יהיה ניתן להעריך כי הוא הטביע חותם על התובע וגרם לו לדחק נפשי שאינו מורגל אצלו.



אותו דחק נפשי בלתי רגיל צריך להיקבע קודם כל סובייקטיבית לגבי התובע עצמו, דהיינו, יש לבחון כיצד השפיע עליו האירוע בעבודה ולא כיצד ראוי היה שאותו אירוע בעבודה ישפיע עליו.

האירוע המיוחד צריך שיהיה ניתן לאיתור בזמן ובמקום, אפילו התקיים במהלך יממה או ימים אחדים. מאידך, אירועים מתמשכים, או רצף של אירועים אינם עונים על הנדרש להכרה באירוע כ"אירוע מיוחד" במובן זה שאין הם ניתנים לאיתור במקום ובזמן, וזאת נוכח היותו של תנאי זה, תנאי הכרחי להכרה באירוע כפגיעה בעבודה".

לאור הוראות החוק והפסיקה, על מנת שנוכל להכיר בתביעה בגין הטרדה מינית והבעיות הנפשיות בעקבות הטרדה זו כפגיעה בעבודה, עלינו לאתר "אירוע מיוחד".

הטרדה מינית כפגיעה בעבודה

הספרות מלמדת כי לפגיעה מינית השלכות נפשיות רחבות הן בטווח המידי והן בטווח הקצר והארוך.

הטראומה לעיתים בלתי נסבלת ורק אחוז קטן מבין נפגעים אלו מגישים תביעות.

לפיכך, יש לטפל בתביעות אלה במלוא הרגישות ולעשות מאמץ למצות זכויות, ובכל פניה לנפגע/ת יש לנהוג בהבנה ובהתחשבות ולבחון כיצד ניתן לסייע להם בהגשת התביעה ובמימוש זכויותיהם.

עלינו לברר עם המבוטח/ת באיזה הליך בחר/ה להגיש את תלונתו להטרדה המינית בעבודה.

כאמור לעיל, החוק למניעת הטרדה מינית כולל אופציות להגשת תביעה להטרדה מינית בעבודה והנפגע רשאי לבחור לפעול במסגרת ההליכים השונים במקביל.

א. הליך משמעת

מהו הליך משמעת:

במקרה ואירע מקרה של הטרדה מינית במקום העבודה, התלונה צריכה להיות מוגשת אל האחראי במקום העבודה. התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי הנפגע/ת עצמו/ה או על ידי אדם אחר. יש לציין כי במקומות עבודה למעביד ישנה אחריות רבה לבירור התלונה. כך למשל עליו לברר לעומק כל מקרה של הטרדה מינית אשר הגיע לידיעתו, גם במקרים שבהם לא הוגשה תלונה רשמית.

על האחראי במקום העבודה ליידע את המתלונן/ת על דרכי הטיפול השונות בהטרדה המינית שאירעה. על האחראי לפרט למתלוננים את זכויותיהם ואת ההליך שיעשה בתלונה בתוך מקום העבודה. חשוב לציין כי בכל עת המתלונן/ת רשאי/ת להגיש תלונה במשטרה במקביל להליך במקום העבודה ו/או לפנות לבית הדין לעבודה לקבלת סעד נזיקי נגד המעסיק ו/או המטריד.

במידה ובחר/ה הנפגע/ת לפנות ל"הליך משמעת", הליך בירור התלונה ייעשה בהתאם להוראות החוק למניעת הטרדה מינית. ועל כן בירור התלונה יעשה מוקדם ככל האפשר, תוך שמירה מרבית על הפרטיות של המתלוננים ושל העדים למעשה, במידה וישנם. אמנם אין בחוק מסגרת קבועה להליך, אך יש לפעול ביעילות למיצוי מהיר של בירור התלונה. לאחר תום ההליך, על האחראי מטעם המעביד להגיש דו"ח מפורט אל המעביד, אשר יוכל בהתאם לשיקול דעתו לנקוט בהליכים שונים כלפי העובד המואשם.

מחובתו של המעביד לערוך בירור יסודי בגין תלונה זו, לתעד ולסכם את ההליכים שבוצעו בגין תלונה זו.

לצורך מבחן התביעה, עלינו לקבל את כל הפרוטוקולים וההחלטות שניתנו בגין תלונה זו.



ב. הליך פלילי

באפשרותו של המוטריד/ת להגיש תלונה ישירות למשטרה כנגד המטריד/ה.
המשטרה תברר את נסיבות התלונה וחקירת כל המעורבים בגין תלונה זו.

במידה ובחירה הנפגעת/ת לפנות ל"הליך פלילי", לצורך מבחן התביעה, עלינו לקבל **העתק מכתב האישום שהוגש (במידה והוגש) בגין תלונה זו** ובמידת הצורך, בנוסף, גם העתק מהחקירות שבוצעו על ידי המשטרה ויתר הראיות שעמדו בפניה.

ג. הליך אזרחי

תביעה יכולה להיות מוגשת ישירות לבית הדין לעבודה על ידי המוטריד/ת כנגד המטריד/ה וכן כנגד מקום העבודה (בשל התנכלות או בשל אי קיום הוראות החוק לעניין נקיטת אמצעי מנע או קיום הליכי בירור).

בית הדין לעבודה רשאי לפסוק בסיום ההליכים פיצוי בגין נזקיו המוכחים של התובע/ת (אובדן ימי עבודה, נזקים נפשיים, הוצאות משפטיות, טיפול נפשי) או פיצוי ללא הוכחת נזק.

במידה ובחירה הנפגעת/ת להגיש תלונה ב"הליך אזרחי", לצורך מבחן התביעה, ככל שהסתיים ההליך האזרחי יש לקבל **את פסק הדין שניתן בגין תביעה זו**.

בירור עם המבוטח/ת איזה מסלול נבחר לטיפול בתלונה

יש לבדוק במסמכים שצורפו לתביעה האם קיים מידע באיזה מסלול בחירה המבוטח/ת לטפל בתלונתם בגין הטרדה המינית במקום העבודה (המבוטח רשאי לבחור ביותר ממסלול אחד לטיפול בתלונה).

במידה ולא קיים מידע זה במסמכים שצורפו לתביעה, יש לברר עם המבוטח/ת **באמצעות פנייה בכתב** ולבקש להעביר אלינו העתקים מכל המסמכים שנמצאים ברשותם.

• אם בחרו לטפל בתלונתם באמצעות הליך משמעתי :

יש לבקש להעביר אלינו העתקים מסיכום הבירור ותוצאותיו שנעשו על ידי המעביד או הנציבות.

ככל שהבירור טרם הסתיים, יש לבקש מהמעסיק להמציא לנו את כל האמור מיד על סיום הבירור.

ככל שהחומר המבוקש לא הומצא אלינו תוך שלושה חודשים ממועד הפניה למעסיק, יש לשלוח למעסיק תזכורת בעניין ולברר אם הבירור הסתיים, וככל שהסתיים לבקש שיועבר כל החומר האמור ולעקוב מדי שלושה חודשים אחר ביצוע.

במקרה שהוגשה תובענה משמעטית על ידי הנציבות, ניתן לבקש העתק מכתב התובענה ולהסתפק בעובדות המתוארות במסגרתו.

• אם בחרו לטפל בתלונתם באמצעות הליך פלילי :

יש לבקש להעביר אלינו העתקים מהתלונה למשטרה .

במידה ולאחר החקירות במשטרה הוחלט על ידם להעביר את התיק לפרקליטות להחלטה האם להגיש כתב אישום, יש לבקש להעביר אלינו את החלטת הפרקליטות (כתב אישום או נימוקי ההחלטה שלא להגיש כתב אישום).



במקרה שהוגש כתב אישום ניתן לבקש העתק מכתב האישום ולהסתפק בעובדות המתוארות במסגרתו.

במידה ולאחר החקירות במשטרה הוחלט על ידי המשטרה/הפרקליטות לסגור את התיק, יש לבקש מהמבוטח/ת העתק מהחלטת המשטרה/ הפרקליטות לסגור את התיק ולפנות למשטרה/ פרקליטות קבל העתק מהחקירות שבוצעו ויתר הראיות שעמדו בפניהם.

לאחר קבלת מלוא החומר יש לקבל החלטה בתביעה על סמך החומר שהתקבל.

- אם בחרו לטפל בתלונתם באמצעות **הליך אזרחי** :

יש לבקש העתק מפסק הדין וככל שטרם הסתיים ההליך לבקש את כל החומר הקיים במסגרת התביעה האזרחית.

ככל שניתן לקבל החלטה על סמך החומר שהתקבל, יש לקבל החלטה ולהודיע עליה למבוטח.

כאשר לא ניתן לקבל החלטה בתיק על סמך החומר שהתקבל ועל סמך יתר החומר המצוי בתיק שבפני פקיד התביעות, אזי במקרה שמדובר בניהול הליך אזרחי בלבד ללא קיום הליך מקביל, פלילי או משמעתי, על פקיד התביעות לנסות לברר את העובדות הרלוונטיות באמצעות כל הכלים שברשותו, לרוב פניה למעסיק ובקשה למשלוח חקירה לגורמים המעורבים ולאחר קבלת מלוא החומר. לבחון אם ניתן לקבל החלטה על סמך כל החומר שהתקבל.

במידה ולא בחר/ה במסלול כלשהו

אם המבוטח/ת לא בחרו במסלול כלשהו לטיפול בתלונה בגין הטרדה מינית – יש להפנותם לפעול באחת מן הדרכים שצוינו לעיל ובמקביל ליידע אותם שבאפשרותם לפנות למרכז לסיוע לנפגעי תקיפה מינית בטלפון 1202.

מצ"ב קישור לרשימת **מרכז הסיוע לנפגעי תקיפה מינית**.

הזמנת חומר רפואי

יש להזמין את הכרטיסים הרפואיים הבאים **המלאים ככול שניתן** :

- כרטיס רפואי כללי מלא.
- כרטיס פסיכיאטרי מלא.
- כרטיס תעסוקתי מלא.

תביעה לנכות כללית

לצורך קבלת החלטה בתביעה, יש לבדוק האם הוגשה תביעה לקצבת נכות כללית, במידה והוגשה יש להזמין תיק זה, במידה ולא הוגשה יש ליידע את המבוטח/ת על זכאותם להגיש גם תביעה למח' נכות כללית לרבות לצורך הגשת תביעה לשיקום.



ביצוע חקירה

לאור הנושא הרגיש ומחשש לשיבוש הליכי חקירה- ככלל אין לבצע חקירות בתביעות בגין הטרדה מינית אלא אם מדובר במקרה בו מוגשת תביעה אזרחית בלבד כמפורט לעיל.

במידה והמבוטח/ת לא מעוניין/ת לפנות לאחד מן ההליכים שנכתבו לעיל- יש להעביר את התיק להתייעצות לממונה על תביעות מסוג זה באגף נפגעי עבודה.

אופן הטיפול בתביעה

בתביעות בהן טרם נתקבלה החלטה במסגרת אחד מן המסלולים שצוינו לעיל, יש לפעול כדלקמן:

א. כאשר המבוטח/ת הגישו תביעה לפגיעה בעבודה **ובמקביל מתנהל הליך משמעותי או הליך פלילי** –יש לבצע במערכת "עיכוב בקבלת חומר משטרת" ולשלוח מכתב למבוטח/ת ולעדכן אותם שהחלטה בעניינם מעוכבת עד לסיום הבירור במסלול בו בחר/ה (הליך פלילי/הליך משמעותי) במסגרת מכתב זה, ככל שטרם הוגשה תביעה לנכות כללית או הבטחת הכנסה יש לחזור וליידע אותם לזכאותם זו.

לתשומת ליבכם, עיכוב ההחלטה בתביעה יתבצע אך ורק כאשר יתברר לאחר בדיקה כי התלוננה עדיין בטיפול אצל אחד מן הגורמים שצוינו לעיל.

בשלב זה יש לבצע מעקב ידני בכל חודש אחר תביעות אלו, עד למיכון הנושא במערכת.

ב. לפי הבהרה של הלשכה המשפטית, במקרה שבו הוגשה תביעה בהליך אזרחי, ניתן לפנות אל המבוטח/ת ולבקש שימציא/שתמציא את כל החומרים המצויים בתיק בית המשפט.

לאור האמור, כאשר המבוטח/ת פנו בתביעה לפגיעה בעבודה ובמקביל מתנהל רק הליך אזרחי (אין הליך פלילי או משמעותי בעניין) יש לפנות למבוטח/ת ולבקש להמציא את כל כתבי בית הדין הרלוונטיים (כולל: כתב תביעה, כתב הגנה, פרוטוקולי דיונים וכל מסמך רלוונטי אחר במסגרת ההליך האזרחי), וזאת על מנת שפקיד התביעות ינסה לגבש עמדתו בתביעה על סמך החומר שיתקבל. יש לציין במכתב זה, כי מוטלת חובה על המבוטח/ת להמשיך ולהמציא לנו כל מסמך מהתיק האזרחי ככל שעניינם טרם הסתיים.

• המסמכים התקבלו ומאפשרים קבלת החלטה

ככל שניתן להכיר בתביעה על סמך החומר שהתקבל, יש להוסיף הערה במכתב ההכרה לפיה, "כי המוסד לביטוח לאומי שומר לעצמו את הזכות לחזור בו מאישור התביעה ככל שיתגלו עובדות חדשות או שתניתן החלטה שונה בעניין על ידי רשות מוסמכת". במסגרת מכתב זה יש לחזור ולציין, שהמבוטח/ת מחויבים להעביר אלינו כל מסמך מהתיק האזרחי עד לקבלת פסק דין סופי בעניינם (כולל פסק דין/פסקי דין).

• המסמכים התקבלו ולא ניתן להגיע להחלטה

ככל שלא ניתן להגיע להחלטה על סמך המסמכים שהתקבלו, ואף לא לאחר שנעשה ניסיון בירור עובדתי באמצעות יתר הכלים העומדים לרשות פקיד התביעות כמפורט לעיל, יש לבצע במערכת "עיכוב בקבלת חומר משטרת" ולשלוח מכתב למבוטח/ת ולעדכן אותם שהחלטה בעניינם מעוכבת עד לסיום הבירור במסלול בו בחר/ה בהליך האזרחי. במסגרת מכתב זה, ככל שטרם הוגשה תביעה לנכות כללית יש לחזור וליידע אותם לזכאותם זו.



• המסמכים הנדרשים לא התקבלו

ככל שלא יומצאו המסמכים המבוקשים על ידי המבוטח/ת יש לפעול לפי תקנה 8 לתקנות הביטוח הלאומי (הגשת תביעה לגמלה ואופן תשלומה) התשנ"ח 1998, ולאפשר למבוטח/ת להמציאם תוך 21 יום + 15 ימים ובמידה ולא יומצאו ניתן לדחות את התביעה.

קבלת החלטה בתביעה

בכל אחד מהמסלולים שתוארו לעיל, לאחר שהתקבלו כל המסמכים לתורך קבלת החלטה בתביעה – יש לבדוק האם המצב הנפשי כתוצאה מהטרדה המינית הינו פגיעה בעבודה.

יש לאתר "אירוע מיוחד" במהלך השתלשלות ההטרדה המינית

יש לעיין בחקירות שבוצעו ו/או בהחלטות שניתנו ולנסות לאתר "אירוע מיוחד" בהתאם לפסק דין עב"ל 31298-09-10 ופסק הדין עב"ל 50727-09-14.

בהתאם לפסקי הדין, די באירוע מיוחד השונה מהטרדה היום יומית הרגילה על מנת שיהיה ניתן לקשור את הפגיעה נפשית לפגיעה בעבודה, מן ההכרח שאותו אירוע יהיה מוגדר במקום ובזמן, ועל פי הדברים יהיה ניתן להעריך כי הוא הטביע חותם על התובע/ת וגרם להם לדחק נפשי שאינם מורגלים.

במידה ואותר ה"אירוע מיוחד", יש להעביר את התיק לחוות דעת רפואית, לשאלת הקשר הסיבתי בין האירוע המיוחד למצב הנפשי.

אם לא אותר ה"אירוע מיוחד", יש להעביר את התיק לחוות דעת רפואית ולציין בפני הרופא שלא אותר אירוע בעבודה, ולקבל חוות דעת רפואית לצורך בחינת התביעה מההיבט הרפואי.

לתשומת לב,

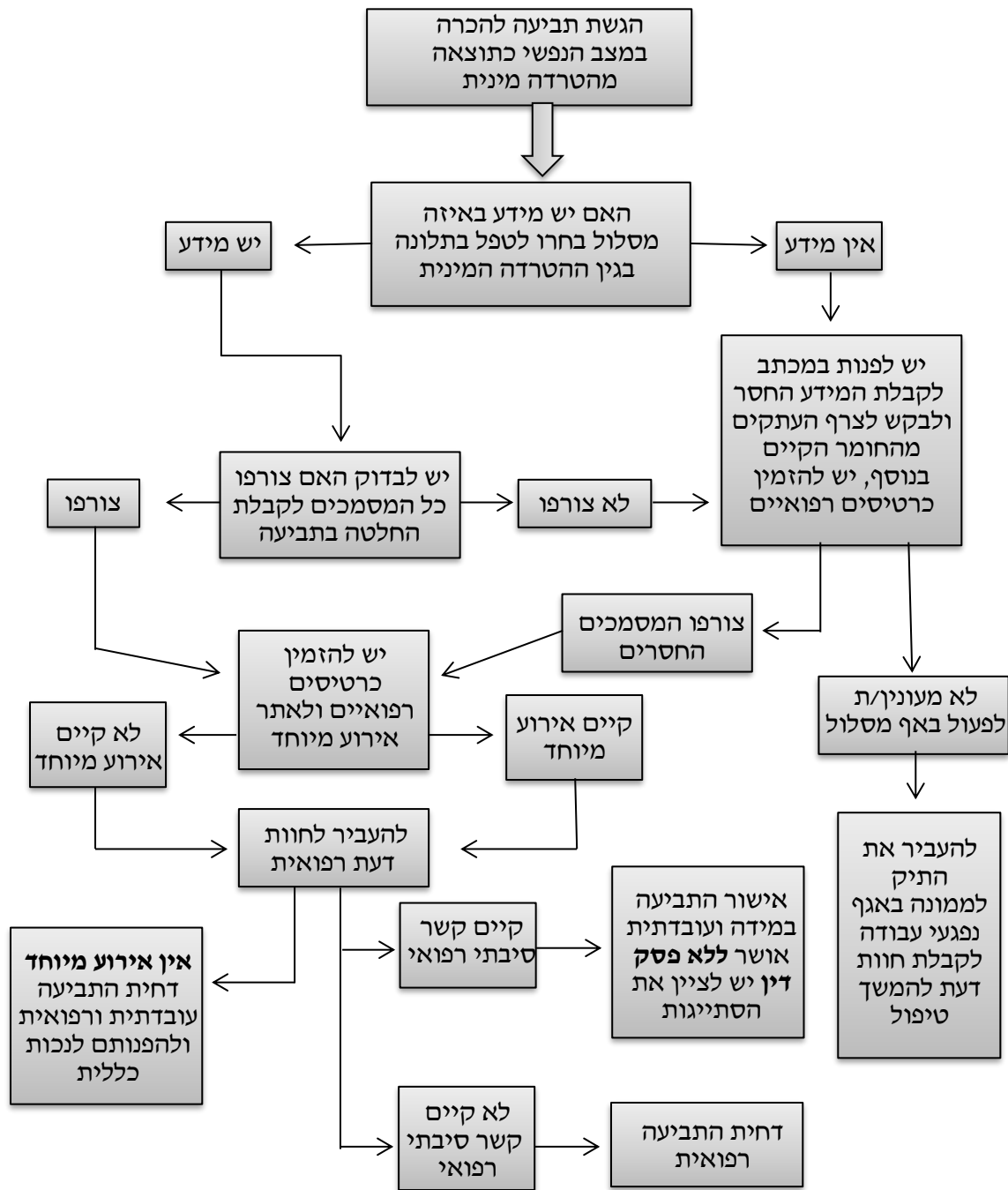
במקרים בהם החלטה העובדתית איננה מבוססת על פסק דין סופי אלא על דוחות חקירת המעביד או כתב אישום, ונקבע קשר סיבתי רפואי על ידי היועץ הרפואי בין ההטרדה המינית למצב הנפשי - יש לציין בכתב אישור התביעה למבוטח/ת, "המוסד לביטוח לאומי שומר לעצמו את הזכות לחזור בו מאישור התביעה ככל שיתגלו עובדות חדשות או שתינתן החלטה שונה בעניין על ידי רשות מוסמכת".

התייעצות עם האגף לקבלת החלטה בתביעה

במידה וקיימת התלבטות בקבלת החלטה הן בשאלת האירוע המיוחד והן בשאלת הקשר הסיבתי, ניתן להתייעץ עם הממונה על תביעות מסוג זה באגף נפגעי עבודה, ובמידת הצורך על הלשכה המשפטית האזורית הרלוונטית.



תרשים זרימה לפקיד התביעות



מצ"ב קישור לפסקי הדין [עבל 31298-09-10](#) ופסק הדין [עב"ל 50727-09-14](#).

תודה לשלומי יצחק ולאורלי פרחי על כתיבת החוזר.

בברכה,

ירונה שלום

ירונה שלום

מנהלת אגף ועדות רפואיות
ומ"מ מנהל אגף נפגעי עבודה