

חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

מטרת החוק

- חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

הגדרות

- בחוק זה –

"אדם עם מוגבלות" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1988;

"בשירות" – בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עבודה או בשירות אזרחי בהתנדבות בחוק שירות אזרחי, התשע"ז-2017;

"הראה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות;

"התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות;

"חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המוסקקים כמשתקמים" – חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המוסקקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007;

"חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;

"חוק העונשין" – חוק העונשין, התשל"ז-1977;

"חסר ישע" – כהגדרתו בסעיף 368א לחוק העונשין;

"כוחות הבטחון" – צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני הבטחון האחרים של המדינה;

"מחשב" ו"חומר מחשב" – כהגדרתם בחוק המחשבים, התשנ"ה-1995;

"מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;

"מפעל מוגן" – כמשמעותו בסעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;

"קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשל"ז-1996;

"קטיין" – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים.

"שירות לאומי" – (נחקק).

הטרדה מינית והתנכלות

- (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממשעים אלה:

(1) סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;

(2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;

(3) הצעות חזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות האמורות;

(4) התייחסויות חזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות;

(5) התייחסות מבהזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;

(א5) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לזכותו, ולא ניחנה הסכמתו לפרסום, ואולם ממשפט פלילי או אזרחי לפי ספקה זו תנא זו הנגה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרותו;

(ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;

(ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל הקולט או לפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

בספקה זו, "תצלום", סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמניינים בפסקאות המשנה שלהן, אינן מוגנות המפורטות בפסקאות המשנה אלה, גם אם המטריד לא הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות או בהתייחסויות האמורות;

(א) לקטיין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלא לקטיין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטיין;

(ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל, בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;

(ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

(ד) לתלמיד בכיתה "ב", "ג" או "י", שאינו קטיין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.

(ו) (פקע)

(ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הורכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות.

(ח) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, בפסקת משנה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין.

(ט) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

(ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

איסור הטרדה מינית והתנכלות

- לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יונכל לו.

הטרדה מינית והתנכלות – עבירות

5. (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א)3, (4), (5) ו-(6), דינו – מאסר שנתיים; המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א)5, (א5) דינו כדן פוגע במזיד בפרטיות זולתו כאמור בסעיף 5 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.

(ב) המתנכל לאדם כאמור בסעיף 3(ב), דינו – מאסר שלוש שנים.

(ג) הטריד אדם מינית אדם אחר כאמור בסעיף קטן (א) והתנכל לו כאמור בסעיף קטן (ב), דינו – מאסר ארבע שנים.

(ד) הוראות סעיפים א2 ו-2ב לחוק לתיקון סדרי הדין (חקירת עדים), התש"ח-1957, יחולו על חקירתו של מי שנפגע בעבירה לפי סעיף זה ועל עדותו בשל עבירה כאמור.

(ה) הוראות סעיף 352 לחוק העונשין יחולו לענין פרסום שם של מי שנפגע בעבירה, או שהתלונן כי נפגע בעבירה, לפי סעיף זה.

הטרדה מינית והתנכלות – עולות אזרחיות

6. (א) הטרדה מינית והתנכלות הן עולות אזרחיות, והוראות פקודת הניזקין [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה.

(ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 120,000 שקלים חדשים, ובשל הטרדה מינית או בשל התנכלות שבוצעו מתוך מניע של זדמנות או עוינות כלפי ציבור כאמור בסעיף 144 לחוק העונשין – כפל הסכום האמור, ללא הוכחת מזק; סכום זה יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון). בהתאם לשכירת עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות; לענין סעיף קטן זה –

"מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;

"המדד הבסיסי" – מדד חודש אוגוסט 2013.

(ג) לא יידקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפה התקופה הקבועה בסעיף 5 לחוק ההתיישנות, התש"ח-1958 מיום שנוצרה העילה והוראות סעיפים 18א ו-18ב לחוק האמור, לא יחולו על תביעה כאלו.

נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה

6א. בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע בעובד כאמור באותו עובד, אם הוכיח תובעה או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א) לחוק האמור, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

נקיטת אמצעים בידי מעסיק

7. (א) מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות ביחס לעובד, ולבטח את עובדו, או על ידי עובדו, או על מונחה מטעמו אף אם אינו עובד, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עלי:

(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולביצור התלונה;

(2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את השינות המשעיים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או התנכלות.

(ב) מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו יעקרי התולנות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכללות במסגרת יחסי עבודה ופורט בו דרכי הגשת התולנות שניתקן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.

(ג) מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים א(א)1 ו-(א)2 ו-(ב)1 יהיה אחראי לעולה אזרחיות לפי סעיף 6, או לעולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

(ד) שר המשפטים, בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, יקבע –

(1) כללים לביצוע חובות המעסיק על פי סעיף זה; כללים כאמור יכל שהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות;

(2) תקנון לדוגמה שימשש דוגמה למעסיק (להלן – תקנון לדוגמה).

(ה) לצורך קיום חובותיו של המעסיק לפי סעיף קטן (ב), יערוך המעסיק בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות.

(ו) לענין סעיף זה,

"התנכלות" – לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה;

"יחסי עבודה" – לרבות העסקה לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המוסקקים כמשתקמים, והעסקה של אדם עם מוגבלות במפעל מוגן;

"מעביד" – לרבות מעסיק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המוסקקים כמשתקמים, בעלים ומפעיל במפעל מוגן;

"עובד" – לרבות אדם עם מוגבלות המועסק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המוסקקים כמשתקמים או במפעל מוגן.

(ז) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על מוסד להשכלה לבוגרים, ולענין זה יראו את המוסד – כמעסיק, את המורה או המרצה – כעובד או כממונה מטעם המעסיק ואת התלמיד או הסטודנט – כעובד.

אי פרסום תקנון – עבירה

8. לא פרסם מעסיק תקנון כאמור בסעיף 7(ב), דינו – קנס, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 181(ג) לחוק העונשין.

הרחבת תחולה

9. הוראות חוק זה לענין מעסיק ועובד יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

סמכות בית הדין לעבודה

10. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה –

(1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, לעובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה.

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על הליך אזרחי שענינו הטרדה מינית או התנכלות שנעשו בשירות.

(ג) הוראות סעיפים 10, 11א, ו-13 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה יחולו על הליכים לפי סעיף זה.

דין המדינה

11. חוק זה חל על המדינה; לענין הוראות סעיפים 7-8, יראו את כוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרתים בהם יחסי עבודה, כמעסיק, ואת המשרת בהם כעובד.

שמירת דינים

12. אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.

ביצוע ותקנות

13. שר המשפטים ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.

חובת התקנת תקנות

14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מביטוי הוראתו של חוק זה.

תיקון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – מס' 5

15. בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 –

(1) במקום סעיף 7 יבוא:

"פגיעה על רקע הטרדה מינית

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המניינים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר; בחוק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשל"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)3 (3) (4) לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)2 ו-(3) יחולו הוראות סעיף 6(ב).

(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעביד ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.";

(2) בסעיף 9, במקום סעיף קטן (א) יבוא: "(ה) מפקח שמונה לפי סעיף קטן (א) יפקח גם בעל הפרת הוראות סעיף 7(ב)7 לחוק למניעת הטרדה מינית, ולשם כך יהיו נתונות לו הסמכויות שבעבר ניתנו לבלקשה", זולת אם החליט יבואר אחרת מטעמים מיוחדים שירשמו.";

(5) בסעיף 14, בסופו יבוא "ואולם לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, תקופת ההתיישנות תהיה שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.";

(6) בסעיף 15 –

(א) בסעיף קטן (א), במקום "6, 7 או 8" יבוא "6 או 8".

(ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(1) (א) העובר על הוראות סעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;

(2) מעביד או ממונה מטעמו, שעשה בטרודו עבירה כאמור בסעיף 3(א)3 לחוק למניעת הטרדה מינית, ומגוע בו כאמור, בסעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

(2א) הוראות סעיף 5(ד)1 ו-(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (1א)";

(7) בסעיף 18, אחרי סעיף קטן (ד) יבוא: "(ה) מפקח שמונה לפי סעיף קטן (א) יפקח גם על ביצוע הוראות סעיף 7(ב)7 לחוק למניעת הטרדה מינית, ולשם כך יהיו נתונות לו הסמכויות שבסעיף זה."

תיקון חוק בית הדין לעבודה – מס' 29

16. בחוק בית הדין לעבודה, התשל"ט-1969, בתוספת השינה, בסופה יבוא "סעיף 8 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשל"ח-1998".

תיקון חוק בתי המשפט – מס' 24

17. בחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984, בסעיף 5(ב)5, יבוא "או בעבירה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשל"ח-1998".

תחילה

18. (א) תחילתו של חוק זה בתום שישה חודשים מיום פרסומו.

(ב) על איף האמור בסעיף קטן (א), לא יכנס לתוקף סעיף 7, אלא בתום חודש מיום פרסום התקנות לפיו.