

חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998

1. מטרת החוק

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

2. הגדרות (תיקון: תשס"ד)

בחוק זה -

"**אדם עם מוגבלות**" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

"**בשירות**" - בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עובד מעביד או בשירות לאומי;

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

"**חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**" - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;

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

"**חסר ישע**" - כהגדרתו בסעיף 368 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 המעביד, 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, התשנ"ו-1996;

"**קטין**" - אדם שטרם מלאו לו 18 שנים;

"**שירות לאומי**" - כמשמעותו בפסקה (3)(ב) להגדרה "ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

3. הטרדה מינית והתנכלות (תיקון: תשס"ד, תשס"ז, תשע"ד)¹

(א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים 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 חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;

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

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למיניו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;

5(א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בניסבות שבהן הפרסום עלול

להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה

זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לניסבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;

(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 תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

בפסקה 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 מהמנויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטעד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:
- (א) לקטין או לחסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים - גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;
- (ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; "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 י"ב, או י"ד, שאינו קטין, 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) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות.
- (ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או מציג 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.

4. איסור הטרדה מינית והתנכלות

לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו.

5. הטרדה מינית והתנכלות - עבירות (תיקון: תשס"ו, תשע"ד)

- (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א) עד (6), דינו - מאסר שנתיים; המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א)5א, דינו כדין הפוגע 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 2א ו-2ב לחוק לתיקון סדרי הדין (חקירת עדים), התשי"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.

6. הטרדה מינית והתנכלות - עוולות אזרחיות (תיקון: תשס"ז, תשע"ב, תשע"ג)

(א) הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנזיקין [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, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור 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 יזדקק 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, התשי"ח-1958 מיום שנוצרה העילה והוראות סעיפים 18 א ו-18 ב לחוק האמור, לא יחולו על תביעה כאמור.

6א. נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה (תיקון תשע"ד)

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

7. נקיטת אמצעים בידי מעביד (תיקון: תשס"ד)

(א) מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:
(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;
(2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
(ב) מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שענין הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד (להלן - **תקנון**); המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.
(ג) מעביד שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א)(1) ו-(2) ו-(ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

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

(1) כללים לביצוע חובות המעביד על פי סעיף זה; כללים כאמור יכול שיהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות;

(2) תקנון לדוגמה שישמש דוגמה למעביד (להלן - **תקנון לדוגמה**).

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

(ו) לענין סעיף זה –

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

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

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

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

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

8. אי פרסום תקנון - עבירה

לא פרסם מעביד תקנון כאמור בסעיף 7(ב), דינו - קנס, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 61(ג) לחוק העונשין.

9. הרחבת תחולה

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

10. סמכות בית הדין לעבודה

(א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה -
(1) הטרדה מינית שעשה מעביד, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;
(2) התנכלות של מעביד, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;
(3) אחריות מעביד כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעביד 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, 10א, 12 ו-13 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה יחולו על הליכים לפי סעיף זה.

11. דין המדינה

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

12. שמירת דינים

אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.

13. ביצוע ותקנות

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

14. חובת התקנת תקנות

תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מיום פרסומו של חוק זה.

15. (שולב בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988-).

16. (שולב בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט 1969-).

17. (שולב בחוק בתי המשפט (נוסח משולב), התשמ"ד 1984-).

18. תחילה

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

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

¹ סעיף 19 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007 (ס"ח תשס"ז, 454) קובע לגבי תיקון סעיף 3(א)(6):

"19. הוראת שעה ודיווח שנתי לוועדה

חוק זה יעמוד בתוקפו חמש שנים מיום פרסומו; השר ידווח לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, ב-1 במרס בכל שנה, על אופן ועל מידת שילובם ועל היקף העסקתם של אנשים עם מוגבלות כמשתקמים במקומות תעסוקה רגילים.