

הכנסת העשרים וחמש

יוזמים : חברי הכנסת שלי טל מירון
ששון ששי גואטה

פ/25/3462

הצעת חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון – הרחבת תחולה על עובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות), התשפ"ג–2023

1. החלפת סעיף 9 בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח–1998¹, במקום סעיף 9 יבוא :

"הרחבת תחולה 9. הוראות סעיף זה לעניין מעסיק ועובד, יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, וכן על מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות; בסעיף זה –

"מזמין שירות" – מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית;

"מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו–1996;

"קבלן שירות" – מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו."

דברי הסבר

הטרדה מינית היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת באנשים רבים, ובמיוחד בנשים. מדובר בפגיעה בכבוד האדם, בחירותו בפרטיותו ובזכותו לשוויון. תופעת ההטרדה מינית אף גורמת להפסד כלכלי עצום

¹ ס"ח התשנ"ח, עמ' 166.

למשק. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 אוסר על הטרדה מינית ועל התנכלות הנובעת ממנה לפי דיני הנזיקין, דיני העונשין ודיני עבודה. החוק קובע, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות פליליות כמו גם עוולות אזרחיות, המזכות את המוטריד בפיצויים.

על מנת שהטרדה מינית תיחשב ככזו על המוטריד להביע התנגדות להטרדה כאמור. עם זאת החוק מגדיר נסיבות, שייחשבו כהטרדה מינית גם אם המוטריד לא הביע התנגדות להטרדה. אלה נסיבות שבהן יש בין הצדדים יחסי כוח בלתי שוויוניים, שעלולים להקשות על המוטריד להביע התנגדות להטרדה כאמור. בין הנסיבות מונה החוק יחסי עבודה כאשר ההטרדה נעשית תוך ניצול מרות ביחסים אלה (סעיף 3(א)(6)(ג)).

בהטרדה מינית בעבודה ראה המחוקק להחמיר נוכח האחוז הגבוה של הטרדות מיניות במקום העבודה ובשל כך שמדובר במערכת יחסים היררכית. החוק מחמיר עם מעסיקים גם בנוגע לנטל ההוכחה בתובענה של עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, וכן מחייבו לנקוט אמצעים שונים כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה.

סעיף 9 לחוק מחיל את החובות המוטלים על מעסיק לפי חוק זה גם על מי שמעסיק עובד של קבלן כוח אדם. עם זאת החוק מתעלם מקבוצה גדולה של עובדים שאינם זוכים להגנתו המיוחדת במסגרת יחסי העבודה. מדובר בעובדים של קבלן שירותים המועסקים אצל מזמין שירות.

מטרת ההצעה להרחיב את תחולת החוק גם עובדים של קבלן שירותים המועסקים אצל מזמין שירות. העסקה של עובדי קבלן שירותים רווחת יותר מהעסקה של עובדי קבלן כוח אדם, ואין כל טעם לערוך אבחנה בין שתי קבוצות העובדים הנ"ל. בהיררכיה האירגונית עובדי קבלן שירותים הם העובדים הזוטרים ביותר, ואין סיבה שלא להחיל את החוק על העובדים המוחלשים ביותר בארגון, שדווקא הם יהיו חשופים להטרדה מינית מבלי לקבל את הגנתו המיוחדת של החוק בהקשר של יחסי העבודה.

כך לדוגמה: מנהל תחזוקה בארגון שמטריד מינית את עובדת הניקיון במשרדו (שהיא למעשה עובדת של חברת ניקיון - קבלן שירותים - המספקת שירותי ניקיון במקום עבודתו של המנהל), או מנהלת כוח אדם, שמטרידה מינית את השומר, הניצב בפתחו של מקום עבודתה (שהוא למעשה עובד של חברת שמירה - קבלן שירותים - המספקת שירותי שמירה במקום עבודתה של המנהלת). מדובר למעשה בהטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות במסגרת העבודה. אלה נסיבות בהן יש בין המטריד למוטריד יחסי כוח בלתי שוויוניים, שעלולים להקשות על המוטריד להביע התנגדות להטרדה. לפיכך גם נסיבות אלה, מן הראוי שייחשבו הטרדה מינית, גם אם המטריד לא הביע התנגדות להטרדה.

כמו כן, מוצע להוסיף בחוק, במסגרת סעיף זה, הגדרות של "מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם", "מזמין שירות" ו"קבלן שירות", על מנת שהוראותיו יהיו ברורות בכל הנוגע לתחולתו על יחסי עבודה משולשים (עובד, מעביד וחברת כוח אדם/שירותים), שלמרבה הצער הפכו לעניין שבשגרה.

הצעת החוק הוכנה בסיועה של לשכת עורכי הדין.

הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת העשרים וארבע ועל שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חברת הכנסת מרב מיכאלי (פ/1277/24 ; פ/2705/25).

הצעת החוק זהה לפ/2705/25 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
כ"ג בסיוון התשפ"ג (12.06.2023)