

## חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998\*

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

מטרת החוק

2. בחוק זה –

הגדרות

"בשירות" – בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עובד מעביד;

"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 שוויון ההזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988<sup>1</sup>;

"חוק העונשין" – חוק העונשין, התשל"ז-1977<sup>2</sup>;

"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<sup>3</sup>;

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

"קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996<sup>4</sup>;

"קטין" – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים.

3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:

הטרדה מינית והתנכלות

(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 מעונין בהצעות האמורות;

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

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטיית המינית;

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמגויים בפסקאות המשנה (א) עד (ג), בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות או בהתייחסויות האמורות;

\* נחקק בכנסת ביום י"ב באדר התשנ"ח (10 במרס 1998): הצעת החוק ודברי הסבר פורסמו בהצעות חוק

2641, מיום י"ז בתמוז התשנ"ז (22 ביולי 1997), עמ' 484.

1 סי"ח התשמ"ח, עמ' 38.

2 סי"ח התשל"ז, עמ' 226.

3 סי"ח התשנ"ה, עמ' 366.

4 סי"ח התשנ"ו, עמ' 201.

- (א) לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול;
- (ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל;
- (ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.
- (ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

4. לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו.

5. (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א)3 עד 6), דינו – מאסר שנתיים.

(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<sup>5</sup>, 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 לפי סעיף זה.

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

(ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב-16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדר החדש לעומת המדר הבסיסי; לענין סעיף קטן זה –

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

"המדר החדש" – מדר החודש שקדם לחודש העדכון;

"המדר הבסיסי" – מדר חודש מרס 1998.

(ג) לא יודקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

7. (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 שירע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

<sup>5</sup> ס"ח התשי"ח, עמ' 16.

<sup>6</sup> דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 10, עמ' 266.

איסור הטרדה מינית והתנכלות

הטרדה מינית והתנכלות – עבירות

הטרדה מינית והתנכלות – עוולות אזרחיות

נקיטת אמצעים בידי מעביד

(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 שענינן 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) ו-(2) ו-(ב) יהיה אחראי לעולה אורחית לפי סעיף 6, או לעולה אורחית 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.

(ז) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים, ולענין זה יראו את המוסד – כמעביד, את המורה או המרצה – כעובד או כממונה מטעם המעביד ואת התלמיד או הסטודנט – כעובד.

8. לא פרסם מעביד תקנון כאמור בסעיף 7(ב), דינו – קנס, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 6(ג) לחוק העונשין.

אי פרסום תקנון – עבירה

9. 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.

הרחבת תחולה

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

סמכות בית הדין לעבודה

(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 אורחי 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. 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.

דין המדינה

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

שמירת דינים

13. שר המשפטים ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד הביצוע ותקנות האשה של הכנסת, להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.
14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מיום פרסומו של חוק זה.
15. בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 -
- (1) במקום סעיף 7 יבוא:
7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:
- (1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;
- בחוק זה, "הטרדה מינית" - כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א) ו-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 2(א) 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 (ב) יבוא:
- "(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעביד כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).";
- (3) בסעיף 10 -
- (א) האמור בו יסומן "א" ובפסקה (1), בסופה יבוא "ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק";
- (ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:
- "(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א) יעודכן ב־16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין סעיף קטן זה - "מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;
- "המדד החדש" - מדד החודש שקדם לחודש העדכון;
- "המדד הבסיסי" - מדד חודש מרס 1998.;"

(4) בסעיף 10א, במקום סעיף קטן (א) יבוא:

"(א) בהליך לפי חוק זה בשל פגיעה שמקורה אחד הענינים המנויים בסעיף 7(א), או בשל הפליה מחמת נטיה מינית כאמור בסעיף 2(א), רשאי בית הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות; ביקש תובע או מתלונן לדון בדלתיים סגורות, ייעתר בית הדין לבקשה, זולת אם החליט אחרת מטעמים מיוחדים שיירשמו";

(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:

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

(2) מעביד או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

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

(7) בסעיף 18, אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

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

16. בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969,<sup>7</sup> בתוספת השניה, בסופה יבוא "סעיף 8 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998".

תיקון חוק  
בית הדין  
לעבודה – מס' 29

17. בחוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984,<sup>8</sup> בסעיף 68(ב)5, בסופו יבוא "או בעבירה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998".

תיקון חוק  
בתי המשפט –  
מס' 24

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

תחילה

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

צחי הנגבי  
שר המשפטים

בנימין נתניהו  
ראש הממשלה

דן תיכון  
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן  
נשיא המדינה

<sup>7</sup> סי' התשכ"ט, עמ' 70.  
<sup>8</sup> סי' התשמ"ד, עמ' 198.