

הארץ | דעות

שר בלי דין

מיה צחור 21 בפברואר 2013 התראות במייל

נניח שבמקום עבודה מסוים נפוצו שמועות על מערכת יחסים אינטימית בין מנהל לעובדת הכפופה לו. במקרה כזה החוק מחייב את המעביד להעביר את העניין לבדיקת האחראית למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה; היא אמורה לדבר עם העובדת, עם המנהל ועם עדים, ולבדוק אם מדובר בניצול יחסי מרות או ברומן בהסכמה. חובת הבירור קמה כשנודע למעביד על החשדות, גם בלא שהוגשה תלונה מצד העובדת. אותו מנהל הממונה על העובדת יצטרך לתאר את טיב הקשר עמה, ולהשיב מדוע לא דיווח על מערכת היחסים במקום העבודה או מדוע לא הביא לביטול יחסי המרות בינו לבין העובדת. לפי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, יחסים בין מנהל לכפופה לו הם ניצול יחסי מרות, אלא אם המנהל מוכיח שהקשר אינו מיני בלבד, וכי דיווח עליו ופעל להפסקת יחסי המרות. ככל שפערי המעמד והפרשי הגיל בין הממונה לעובדת גדולים יותר, כך גוברת הנטייה לקבוע כי מדובר בניצול יחסי מרות, גם אם העובדת לא סירבה או אפילו יזמה את הקשר.

ומה אם מדובר בשר? האם גם שר המנהל קשר מיני עם עובדת צריך לדווח ולהפסיק את יחסי המרות? אם עובדת במשרד ממשלתי סובלת מהטרדה מינית מצד שר, מי אחראית לברר את תלונתה ולפעול ליצירת סביבת עבודה נקייה מהטרדות?

לשרים, מתברר, יש דין אחר, כלומר דין פלילי בלבד. החוק קובע שלושה ערוצי פעולה במקרה של הטרדה מינית: תלונה במשטרה, תלונה במקום העבודה או תביעה כספית. החוק מחייב מקומות עבודה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה על הטרדה מינית, לתלות תקנון ולמנות אחראית. מעבידים שלא ממלאים חובות אלה חשופים לתביעות. בשירות המדינה יש לעובדת כתובת לתלונה, אבל רק אם הממונה עליה הוא עובד שירות המדינה. היא יכולה לפנות בתלונה לממונה במשרדה מטעם נציבות שירות המדינה, ואם יש שמועה על הטרדה מינית, הנציבות צריכה לחקור. דוגמה לכך היא חקירתו של ראש הלשכה של בנימין נתניהו, נתן אשל, שנערכה בלי שהוגשה תלונה על ידי עובדת.

לא כך הדבר כאשר הבוס הוא שר בממשלה, שעליו לא חל הדין המשמעתי. במקרה כזה אין לעובדת כתובת לתלונה במקום העבודה, וגם אם כולם יודעים שהיא סובלת, אין מנגנון לבירור ולחקירה. האופציה היחידה היא תלונה במשטרה. אלא שלא כל מקרה מתאים לחקירה פלילית, ועובדות רבות נרתעות מחקירה כזאת. הליכים פליליים אינם נותנים מענה לאינטרס הציבורי לקבוע לנבחר ציבור נורמות התנהגות, שאם עברו עליהן יתנו את הדין לפחות כמו עמיתיהם העובדים בשירות המדינה.

הדין המשמעתי בשירות המדינה אינו מוגבל להיבט הפלילי של הטרדה מינית, אלא קובע כעבירת משמעת גם "התנהגות בלתי הולמת", שעליה כתב בית המשפט העליון כי אין לה גבולות מוגדרים, ושוליה רחבים ביותר. מדובר בהתנהגות פסולה מן הסוג ששום ארגון אינו יכול לסבול, משום שאם תיהפך למקובלת, היא תערער את אמון הציבור ותחבל בתפקוד הארגון.

בית המשפט העליון רואה בחומרה יחסי מין של בכיר בשירות הציבורי עם עובדות הכפופות לו, גם אם אין בהם ניצול מרות ונשמרה הפרדה בין שעות העבודה למפגשים האינטימיים. נקבע כי קשר כזה פוגע בתפקוד התקין ובתדמית הראויה של שירות המדינה. עצם קיומו מעורר חשש לניגוד עניינים בין אחריות הממונה כלפי הכפופים לו וכלפי הציבור, לבין האינטרס הפרטי שלו. בית המשפט קבע גם שאמצעי המשמעת המתאים ביותר לעובד שניצל את מרותו הוא שלילת המרות, כלומר העברה מתפקיד ניהולי.

אבל הנורמות המשמעטיות אינן חלות כאמור על נבחר ציבור, וכך יוצאים השרים "נשכרים" לעומת המנהלים במשרדיהם, החשופים לתלונה במקום העבודה ולסנקציות, כמו פיטורים או נזיפה.

המסקנה היא שיש צורך דחוף בחקיקת חוק שיחיל דין משמעתי על שרים. זו משימתן של המפלגות המשתתפות במשא ומתן הקואליציוני והחותרות לפוליטיקה אחרת - משימה החשובה לא פחות מהגבלת מספר השרים בממשלה.

עו"ד צחור מתמחה בדיני עבודה

לחצו על הפעמון לעדכונים בנושא:

גדעון סער 

