

סקירה משפטית בנושא הטרדה מינית

אלי דורון, עו"ד – גיל מור, עו"ד / eli-doron@taxlawyers.co.il

- להלן סקירה משפטית קצרה ומקדמית לעניין "הטרדה מינית" בכלל, ו"במקום העבודה" בפרט, וזאת תוך התייחסות להיבטים האזרחיים, המשמעתיים, והפליליים בחוק ובפסיקה :
1. מהי הטרדה מינית? (סקירה חקיקתית)
 - 1.1.1. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן ע"י גבר והן ע"י אישה, כלפי גבר או אישה, והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
 - 1.1.2. על פי "החוק למניעת הטרדה מינית", התשנ"ח-1998, (להלן "החוק למניעת הטרדה"), "הטרדה מינית" היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
 - 1.2.1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא מסרבת לקיים אתו יחסי מין.
 - 1.2.2. מעשה מגונה. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
 - 1.2.3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרה של ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
 - 1.2.4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
 - 1.2.5. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
 - 1.2.5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
 - 1.3. אי הסכמה
 - 1.3.1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית.
 - 1.3.2. חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
 - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל)
 - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל)
 - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).
 - 1.3.1. אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.
 2. מה אינו מהווה הטרדה?
 - 2.1. למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי "הטרדה מינית", הרי זו מטבעה הגדרה שתמיד יוותר תחום אפור לגביה.
 - 2.2. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם.
 - 2.3. עם זאת, ברי כי האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.
 3. מהי התנכלות?
 - 3.1. על פי "החוק למניעת הטרדה מינית", וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:
 - 3.1.1. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד. דוגמאות: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
 - 3.1.2. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
 - 3.1.3. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר. המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

- 3.1.4 הגנת תלונת שווא / תביעת שווא במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.
4. **מהי "מסגרת יחסי עבודה"?**
- על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:
- (1) **במקום העבודה;**
 - (2) **במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;**
דוגמאות: אולם שבו מצויים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;
מכון להכשרה או השתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;
מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.
 - (3) **תוך כדי עבודה;**
לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
 - (4) **תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.**
לדוגמה: בביתו של ממונה.
5. **התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות**
- 5.1 הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
 - 5.2 הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998):
 - 5.2.1 עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.
 - 5.2.2 עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
 - 5.2.3 הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.
6. **האפשרויות הקיימות בחוק לאדם הסבור כי הטרדה מינית או שהתנכל לו**
אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- 6.1 **טיפול באחריות המעביד:** אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה.
 - 6.2 **הליך פלילי:** הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - 6.3 **הליך אזרחי:** הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזרחי לעבודה) נגד – המטריד או המתנכל בעצמו; - אם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד.
 - 6.4 סעיף 6 (ב) לחוק קובע פיצוי למתלונן עד סך מקסימלי של 50,000 ₪ (סכום זה מתעדכן בהתאם למדד) גם ללא הוכחת נזק. עקרונית במקרה של מספר הטרדות מיניות כל מקרה יכול "לזכות" את המתלונן בפיצוי בסכום זה.
 - 6.5 כל אשר על הנילון להוכיח במקרה זה הינו את עצם קרות ההטרדה המינית ואין נפקא מינה אם נגרם לו נזק נוסף מעבר לכך אם לאו.
 - 6.6 בדרך כלל אם מדובר בהטרדה מתמשכת יראה בית המשפט את המעשים כסדרה אחת ויפסוק פיצוי גלובלי בגין כל מסכת האירועים.
 - 6.7 יצויין כי במידה והמתלונן יכול להוכיח נזקים נוספים אשר נגרמו לו כתוצאה מההטרדה המינית הרי פתוחה בפניו הדלת לנסות ולהוכיח את טענותיו בפני בית הדין. כך, למשל, במידה וסבור המתלונן כי נגרם לו נזק נפשי או רפואי אחר כתוצאה מן ההטרדה המינית יוכל להגיש חוות דעת רפואית בעניין זה וכד'. נטל ההוכחה במקרה זה, הינו על כתפיו ועליו להוכיח את הנזק הממשי שנגרם לו.
7. **המצב המשפטי הקיים (בפסיקה)**
- 7.1 יצויין כי הפסיקה רואה בחומרה רבה עבירות של הטרדה מינית, ובמיוחד במקום העבודה.
 - 7.2 במרבית פסקי הדין בנושא, מודגש כי אף התנהגות אשר הנאשם סבר כי הנה בבחינת חיזור הדדי, עשויה להיחשב הטרדה מינית אסורה, כמובן, כל עניין נבחן לגופו.
 - 7.3 **חשוב לציין כי לעניין היסוד הנפשי הנדרש בעבירות משמעת שרקען התנהגות פסולה בעלת אופי מיני, לא בהכרח נדרשת מודעות בפועל, ודי לעיתים במודעות בכוח לאי הסכמת הצד המתלונן.**

7.4 ככלל, בית המשפט הרואה כאמור בחומרה רבה עבירות של הטרדה מינית, ובמיוחד במקום העבודה, נוטה להחמיר עם נאשמים שהורשעו בביצוע עבירה כגון זא, החל מעונשי נזיפה, ופיטורין ממקום העבודה(במקרה של דין שמעתי), וכלה אף בעונשי מאסר בפועל (בדין הפלילי). למוטרד לציין כי בצד עונשים אלו קיימת פגיעה כלכלית מובנית, בפגיעה במטה לחמו של המורשע בעבירות זנא, בצד האפשרות לפיצויים אזרחיים מן המטריד/ה.

7.5 כך למשל בעב 2784/01 (ברדה רעות נ' עריית י-ם) עובדות עירייה שהוטרו על ידי מעסיקן, ניסו לפטרן לאחר שהתלוננו, הועברו לאגף אחר בעירייה. בית המשפט פסק ש50,000 ₪ לכל אחת מהתובעות. ביה"מש קבע כי התובעות אכן סבלו מ"הטרדה מינית" ומ"התנכלות" כהגדרתן בחוק למניעת הטרדה מינית. יצוין כי בית המשפט נמנע במקרה זה מלקבוע את סכום הפיצוי המקסימלי (בתוספת עליית המדד) הקבוע בחוק כי בסופו של דבר נראה שנעשו מאמצים מטעם העירייה למצוא פתרון לבעיה.

7.6 במקרה נוסף, ת.פ. 5046/02 (מ"י נ' משה דוד) עוזרת לדובר האוניברסיטה שהיתה תחת מרותו של דובר האוניברסיטה הוטרה על ידו פיזית ומילולית. בית המשפט פסק כנגדו פיצוי למתלוננת בסך 10,000 ש"ח וכן קנס של 10,000 ₪. במקרה זה הנאשם כבר פוטר מעבודתו ולכן בית המשפט בחר שלא להחמיר עימו, שכן גם כלכלית הוא כבר בא על עונשו.

7.7 בפסיקה אחרונה של בית הדין לעבודה בנצרת פסק בית הדין פיצויים למתלוננת בסך 150,000 ₪ כנגד מנהליה של עובדת במפעל אשר הוטרה מינית על ידם במשך תקופה ארוכה (עב 1066/04, רוסינ נ' טוקייר ואח'). במקרה זה, במסגרת הליך פלילי שהתנהל, נגזרו עונשי מאסר על תנאי כנגד המטרידים (ת.פ. 3109/03 מדינת ישראל נ' טוקייר אמיר ואח' בבית משפט השלום בנצרת).

8. הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד - חובת הדיווח

(א) התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

(ב) בפני מי מתלוננים?

(1) תלונה יש להגיש לאחראי במקום העבודה.

(2) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם – למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול האחראי).

(3) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –

(3.1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;

(3.2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את

הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור –

האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

(ג) תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;

מקום האירוע;

במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – אחד מאלה.

(1) האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.

(2) האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

(ד) אופן הגשת התלונה

(1) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(2) הוגשה תלונה בעל פה –

(2.1) ירשום האחראי את תוכן התלונה.

(2.2) המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי

לאשר את תוכן הדברים.

(2.3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

(ה) בירור התלונה

(1) התקבלה תלונה, האחראי –

- (1.1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק
 - (1.2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
 - (2) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
 - (3) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד למלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
 - (4) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
 - (5) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, בין היתר –
 - (6) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
 - (7) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידת עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
 - (8) מעביד יגן על המתלונן. במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
 - (9) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א') ו-(ד').
 - (10) היה הנילון עובד קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.
 - (11) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
9. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות
- (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:
 - (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה למתלונן עקב ההטרדה או התנכלות;
 - (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;
 - (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
 - (ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
 - (ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
 - (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד.
 - (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
 - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17 (ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן (א).
(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חובת פרסום תקנון

9.1 (א) לפי התקנות, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנון לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו –

(1) ליידיע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות;
(2) לדרוש מעובדיו ומהממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.

הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה כאמור – הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות (1) ו-(2) בדרך אחרת.

מינוי אחראי

(ב) לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.

לסיכום

10. מכוח החוק והתקנות על פיו על המעביד חלה חובה מוגברת למניעת וטיפול בענייני הטרדה מינית המתרחשים במקום העבודה, או הקשורים בו כמפורט בחוק. יש להקפיד על חובות אלה הן מן הצד המוסרי – חברתי והן מן הבחינה הפרקטית. שכן בתי המשפט אינם מתייחסים בסלחנות למקרים אלו, לא בפן הפלילי ולא בפן האזרחי.

10.1 החובה הראשונה החלה על מעביד כאמור הנה חובת פרסום תקנון. בעניין זה קיים תקנון לדוגמה בתקנות.

10.2 על המעביד לפעול ביעילות למניעת הטרדה מינית בסביבת העבודה (ייעוץ בנושא, הרצאות וכד').

10.3 על המעביד למנות אחראי לטיפול בנושאים דנן.

10.4 על המעביד לדווח לגורמים המוסמכים ולנקוט בצעדים כאמור על פי החוק והתקנות כנגד הנילון.

10.5 **וידוגש - מעביד אשר אינו פועל על פי חובותיו הנ"ל חשוף לתביעה אזרחית.**

11. יצויין כי החוק אינו מתייחס מפורשות לחובות המעביד במצב דברים בו המתלונן אינו מעוניין להתלונן, אך לשון החוק בסעיף 7 קובעת "לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותם", קרי חובת המעביד קמה גם באם נודע לו על אירוע הטרדה, לאו דווקא בעקבות תלונת המתלונן.

12. סעיף 6 (ט) בחוק קובע כדלקמן: "נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר המעביד את המקרה לבירור של אחראי. הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי ככל שניתן בירור על אודות המקרה"....

קרי, על פי החוק לא ניתן להעלים עין מידיעה אודות מקרה של הטרדה מינית במקום העבודה ו/או במסגרת יחסי העבודה, עם זאת יצויין כי חובות המעביד לפעולה ממשית על פי סעי' 6 בחוק חלות עם קבלת תלונה מהמתלונן.

13. יש לשים לב כי, לכאורה, על פי החוק והתקנות, באם "המוטרדת מינית" מודיעה כי אין בכוונתה לפעול כנגד המטריד, אזי לכאורה ביצע המעביד את חובתו על פי החוק באם בירר (באמצעות האחראי או בעצמו) את האירוע וקיבל הודעה מפורשת, כי אין ברצון המוטרדת להתלונן, ואזי לאור העובדה שפעל ברוח החוק ועל פי הוראותיו- ניתן להניח כי לא יהא חשוף בפני תביעה אזרחית.

דורון טיקוצקי עמיר מזרחי עורכי דין ונוטריון הינו משרד העוסק בין השאר במשפט הפלילי. למשרד תיקים רבים בנושאים של הטרדות מיניות.

ליצירת קשר או שאלות: eli-doron@taxlawyers.co.il