



The (K)nightmare of Mrs. Nelson
בעקבות החלטת בית המשפט העליון של מדינת איווה בפרשת
***Mellissa Nelson vs. James Knight, No. 11-1857, (Iowa, 2012)**

א. השאלה המשפטית. ב. מעשה שהיה כך היה (עובדות המקרה).
ג. עילות התביעה והחלטת הערכאה הראשונה. ד. ההכרעה המשפטית.

א. השאלה המשפטית

השאלה המשפטית שעמדה להכרעה בפרשה זו הייתה אם פיטוריה של עובדת, לבקשת אשת המעביד, מהטעם שהאישה או המעביד חושבים שהעובדת מושכת מבחינה מינית באופן שאי אפשר לעמוד מולו (irresistible attraction), וזאת מבלי שהעובדת תרמה בהתנהגותה לכך, הם פיטורים שלא כדין?

ב. מעשה שהיה כך היה (עובדות המקרה)

ד"ר ג'יימס נייט (להלן: ד"ר נייט) הוא רופא שנים, אשר העסיק במרפאתו את הגב' מליסה נלסון (להלן: נלסון) כסייעת במשך עשר וחצי שנים. מערכת היחסים בין ד"ר נייט לנלסון הייתה מצוינת וד"ר נייט היה מרוצה מאוד מעבודתה של נלסון.

ד"ר נייט, כמו גם נלסון, ניהלו בנפרד חיי נשואים ומשפחה. אישתו של ד"ר נייט אף עבדה במרפאת השיניים והכירה היטב את נלסון.

במהלך ששת החודשים שקדמו לפיטוריה של נלסון העיר ד"ר נייט לנלסון מספר הערות בעלות אופי מיני. חלקן נאמרו בעל פה (במקרה אחד הוא אמר לה שאם היא רואה פתאום את מכנסיו תופחים אז סימן שהבגדים שלה יותר מדי חשופים); וחלקן נשלחו בהודעות בכתב (במקרה אחר הוא שאל אותה באיזו שכוחות היא חווה אורגזמה). נלסון מצדה מעולם לא "פלירטטה" עם ד"ר נייט; לא גילתה אליו או כלפיו כל משיכה מינית; ולא שיתפה אתו פעולה במסרים הזימתיים או "המלוכלכים" ששלח לעברה.

באחד הימים גילתה אשתו של ד"ר נייט את ההתכתבויות של בעלה עם נלסון. בעקבות זאת היא פנתה לבעלה ודרשה כי יפטר את נלסון לאלתר, שכן היא מהווה איום על חיי הנישואים שלהם.

* תקציר פסק הדין נכתב על ידי עו"ד יוסי רחמים.



כמה ימים לאחר מכן קרא ד"ר נייט לנלסון והודיע לה על פיטוריה, מהטעם שמערכת היחסים ביניהם מסכנת את חיי הנישואים של שניהם, ולכן טוב יהיה אם יפסיקו לעבוד יחד. בהמשך הערב, בשיחה עם בעלה של נלסון, הודה בפניו ד"ר נייט כי לנלסון אין קשר לדבר, וכי זה הוא שפיתח כלפיה משיכה מינית. ד"ר נייט הסביר לבעל כי אומנם שום דבר לא קרה ביניהם, אך הוא חושש כי אם ימשיכו לעבוד יחד הוא יתפתה לנהל עמה רומן.

לאחר פיטוריה של נלסון שכר ד"ר נייט סייעת אחרת במקומה.

ג. עילות התביעה והחלטת הערכאה הראשונה

נלסון סמכה את תביעתה נגד ד"ר נייט על שתי עילות תביעה. העילה הראשונה הייתה הפליה במקום העבודה, שכן היא פוטרה שלא כדין רק בשל היותה אישה. לטענת נלסון, אם היא הייתה גבר, ד"ר נייט לא היה נמשך אליה, והדבר לא היה מהווה סכנה לנישואיו ועילה לפיטוריה. לכן הסיבה לפיטוריה היא על רקע מיני. ופיטורים על רקע הפליה מינית אסורים על פי החוק במדינת איווה. עילת התביעה השנייה הייתה הטרדה מינית בדרך של מחדל. לטענת נלסון פיטורי עובדת רק כדי להימנע מהטרדתה המינית כמוה כהטרדה מינית לכל דבר ועניין.

הערכאה הראשונה דחתה את תביעתה של נלסון, והכריעה כי נלסון לא פוטרה על רקע מינה, אלא מהסיבה שהיוותה סכנה לנישואיו של ד"ר נייט. מכאן הערעור.

ד. ההכרעה המשפטית

בית המשפט לערעורים קבע פה אחד כי החוק למניעת הפליה על רקע מיני מתמקד במניע הפסול שהביא להפליה, ולא בבחינה כללית של הגינות המעשה. בנסיבות המקרה, קבע בית המשפט כי לא הוכח בפניו כי בפיטוריה של נלסון פגע ד"ר נייט בערך מוגן של העובדת הקבוע בחוק, או שפיטוריה היו נגועים בסטראוטיפים מגדריים.

בית המשפט עמד על כך שלדעתו הסיבה לפיטוריה של נלסון נעוצה במערכת היחסים בינה לבין מעסיקה, ולא במינה, כסיבה עצמאית. אומנם לנלסון לא היה יד בדבר, ולא נפל כל פגם בהתנהגותה, אולם לדעת בית המשפט אין בדבר כדי להשפיע על אי-תחולתו של החוק. חיזוק לקביעתו זו מצא בית המשפט דווקא בעובדה כי ד"ר נייט המשיך להעסיק אישה במקומה של נלסון כסייעת, ולמעשה תמיד העסיק אישה בתפקיד זה.

באשר לטענה בדבר הטרדה מינית בדרך של מחדל, קבע בית המשפט כי מלשון החוק עולה שהטרדה מינית תיחשב לכל הפחות מקום שבו המטריד יצר סביבת עבודה עוינת או אווירה של ניצול מיני. בנסיבות העניין קבע בית המשפט כי אומנם פיטוריה של נלסון מנעו מהמעסיק ליצור את אותה אווירה עוינת ולגרומ לו להטריד אותה מינית. אבל בפועל אווירה כזו מעולם לא הייתה, ולכן אין תחולה לחוק במקרה זה.



לאור האמור, בית המשפט דחה את ערעורה של נלסון וקבע כי פיטוריה של עובדת לבקשת אשת המעביד מהטעם שהיא מסכנת את חיי הנישואין, אינם בגדר פיטורים שלא כדין.

מעבר לפסק הדין ולהארות הפסיקה, בלחיצה עליהם

פסק הדין: *Mellissa Nelson vs. James Knight, No. 11-1857, (Iowa, 2012)*

הארה 1: פרנסס רדאי – צניעות בבית משפט? תשוקה עומדת במשפט?

הארה 2: יפעת ביטון – המלכוד הכפול הוכפל

הארה 3: יוסי רחמים – מליסה נלסון הישראלית האמנם היה פוסק כך גם בית הדין לעבודה בישראל?