



שוויון הזדמנויות בעבודה

מדריך לעובדים ולעובדות





עובדות ועובדים יקרים,

במהלך השנים נחקקה בישראל חקיקה רבה המגנה על זכויות עובדים/ות ולמרות זאת שוק העבודה בישראל, על האפליה ואי השוויון המתקיימים בו, כמעט ולא שינה פניו. הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה נועדה להתמודד עם בעיות אלו באמצעות אכיפת חוקי העבודה הקיימים, הטמעת ערך השוויון ועמידה תקיפה על זכויות העובדים/ות.

עובדים ועובדות שחשים כי נפגעו זכויותיהם לשוויון הזדמנויות מוזמנים לפנות לנציבות ואנחנו נסייע לכם/ן. עד להקמתה עסקה המדינה באכיפה פלילית בלבד, משמע, הוגשו כתבי אישום והוטלו קנסות מנהליים על מעסיקים/ות שהפרו את חוקי העבודה. עובדים/ות שנפגעו כתוצאה מאפליה יוכלו לתבוע את זכויותיהם ולבקש פיצוי כספי, בבתי הדין לעבודה. פעלנו לתיקון החוק וכעת תביעה בגין אפליה, לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, יכולה להיות מוגשת עד 3 שנים מיום היווצרות העילה.

הנציבות היא גוף ממשלתי ומכאן באפשרותכם/ן, העובדים והעובדות, לקבל יעוץ משפטי וליווי צמוד בכל שלבי הטיפול בתלונתכם/ן. הנציבות מסייעת לעובדים/ות שהופלו ולעיתים אף מיצגת אותם בבתי הדין, בתביעות כספיות ובבקשת מידע נוסף מהמעסיקה/ו.

גם לכם/ן, העובדים/ות, תפקיד חשוב במאבק כנגד תופעות מפלות. הגשת תלונות ואו יידוע הנציבות באשר למקרי אפליה בעבודה הן בעלות חשיבות רבה.



שוויון הזדמנויות בעבודה

הנציבות היא כתובת זמינה ומקצועית עבורכם ובפנייתכם אלינו נוכל לסייע לכם.

החברת המצורפת בזאת מיועדת לשמש לכם מקור מידע מהימן ונגיש. המידע משולב בדוגמאות שיסייעו לכם להכיר ולעמוד על זכויותיכם לשוויון הזדמנויות בצמתים שונים הנוגעים לעבודה: בשלב הקבלה לעבודה, בתנאי העבודה ובקידום המקצועי, בהכשרה ובהשתלמויות, בפיטורים ובתנאי הפרישה.

בכוחות משותפים נוכל להפוך את מקומות העבודה לכאלו המאפשרים שוויון הזדמנויות אמיתי ומלא. אנו עומדים לרשותכם, לייעוץ, לבירורים, לשאלות, לתלונות ולהערות. אנא אל תהססו לפנות אלינו.

ציונה קניג-יאיר, עו"ד, נציבה ארצית

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

מהי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה?

ביום 21.12.05 התקבל בכנסת תיקון ל"חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988". התיקון כונן, לראשונה במדינת ישראל, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה המבקשת לשמש מגדלור המסמן את הנורמות והערכים שלאורן ראוי שתתקיים ההוויה הציבורית. בראש הנציבות עומדת הנציבה הארצית לשוויון ההזדמנויות בעבודה, עו"ד ציונה קניג-יאיר, תחתיה שלושה נציבים/ות אזוריים (צפון, מרכז ודרום).

הזכות לשוויון מעוגנת במספר חוקים, ביניהם, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות אמונה על האכיפה אשר תוביל להטמעת הנורמות הראויות ועל הובלת רפורמה מקיפה וכוללת ביחס לעובדים/ות בישראל. וגופים דומים קיימים ופעילים ברחבי העולם כבר למעלה משני עשורים ביניהם: ארה"ב, אנגליה, אוסטרליה, ניו זילנד וצפון אירלנד.

סמכויות הנציבות

- טיפול בתלונות מול מעסיקים/ות והגשת תביעות משפטיות בשם העובדים/ות, או בשם הנציבות עצמה, בבתי הדין לעבודה ברחבי הארץ.
- נגישות לכל המסמכים במקומות העבודה ויכולת להורות בצו למעסיקה להעביר נתונים.
- נקיטת פעולות הסברה לשם העלאת המודעות הציבורית.

מהי אפליה?

אפליה אסורה בעולם העבודה הינה התייחסות שונה לאדם על רקע: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, הפריה חוץ גופית, טיפולי פוריות, גיל, גזע, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים.

אפליה בעבודה נגרמת בשל דעות קדומות או אינטרסים כלכליים (או אחרים) של המעסיקה. אלו מובילים אותם להניח שהאדם אינו כשיר ומתאים לעבודה, ושניתן להעסיקו בתנאים לא הוגנים, לפטרו או לגרום לו להתפטר וזאת רק בשל השתייכותו לקבוצה מסוימת כגון: איש/אשה, צעיר/מבוגר, דתייה/חילונית, יהודי/ערבי, אשכנזית/מזרחית.

הזכות לעבוד, להתפרנס בכבוד ולא להיות מועסקת בתנאי ניצול



שוויון הזדמנויות בעבודה

או אפליה היא חלק מזכויות האדם הבסיסיות. הפגיעה בשוויון ההזדמנויות של האדם בעבודה מובילה גם לפגיעה בכבודו של האדם ובחירותו, פוגעת בנפשו ובגופו. התייחסות מפלה זו, מפריעה לנו כחברה, לנצל את מלוא הפוטנציאל הטמון במגוון האנושי שלנו. חשוב להבטיח כי כל אדם, באשר הוא אדם, ירגיש נוח במקום עבודתו, ימצא את היכולות הגלומות בו וינתן לו שוויון ההזדמנויות המובטח על פי חוק. **דעו, כי מקום עבודה הוא במיטבו, כאשר מצויים בו עובדים/ות מרקעים שונים, בעלי יכולות וזוויות ראייה שונות. הגיוון מעשיר את שוק העבודה ומחזק אותו.**

עקרון השוויון הוא מעקרונות היסוד של משפטנו ... אף שאינו כתוב על ספר - כלומר, אינו מהווה חלק מחוקה כתובה ונוקשה - הרי 'הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו' ... כל דבר חקיקה מתפרש באופן שתכליתו הינה להגשים שוויון בין אדם לבין חברו ולא להפלות ביניהם".

637/89 בג"צ חוקה למדינת ישראל נ' שר האוצר.

האם אתם/ן סובלים מאפליה?

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה העביר את נטל ההוכחה אל המעסיקה, כלומר כאשר מוגשת תביעה לפי החוק, ולאחר שהראיתם/ן כי קיים חשש לאפליה, על המעסיקה מוטלת חובת ההוכחה שלא הפרו את החוק. זכרו, כי לא אתם/ן צריכים להוכיח אפליה ולכן, מהבחינה הזו, משימתכם קלה יותר.

בעמודים הבאים תמצאו פירוט של הנחיות הנוגעות ליצירת שוויון הזדמנויות בעבודה במרחבים השונים. הנחיות אלו אמורות לסייע לכם/ן להתמודד עם אפליה במקום העבודה. שימו לב שהאפליה יכולה להיות אפליה ישירה (פנייה רק לקבוצות אוכלוסיה מצומצמות) או אפליה עקיפה (המכילה דרישות, שאינן רלבנטיות לעבודה אך גורמות מבחינה תוצאתית לחסימתה של אוכלוסייה מסוימת).

בחנו את עצמכם/ן וודאו שהשונות המתקיימת ביניכם לבין עובדים/ות אחרים אינה תוצאה של התנהגות מפלה ושל הבחנה לא צודקת הנובעת למשל מהגיל, הלאום, או הדת שלכם/ם. האם

אתמך עובדים בסביבת עבודה נעימה, נטולת הערות מטרידות או התנהגות פוגענית אחרת?

"הזכות לעבוד היא גם הזכות לפרנסה בכבוד בהתאם ליכולות של העובד. באופן זה לעובד יהיה סיפוק, הוא יהיה מוערך על ידי משפחתו והאנשים הסובבים אותו. הזכות לעבוד כוללת גם את הזכות לעסוק הלכה למעשה במה שאדם מיומן לו. הזכות אינה רק לקבל את השכר בצירוף כל התוספות. זוהי גם זכות לעסוק במיומנות, להתקדם בה תוך סיפוק מהעיסוק. הזכות לעבוד היא גם הזכות לעבור השתלמויות בשטח בו עוסק העובד. הזכות לעבוד היא הזכות שעובד לא יוטרד במקום העבודה, שהאווירה במקום העבודה תהא אווירת עבודה נוחה ונעימה. הזכות לעבוד היא גם הזכות שעובד לא יופלה לרעה במקום העבודה".

סגנית הנשיא בדימוס אלישבע ברק-אוסוסקין. בע"ע 326/03. **מדינת ישראל נ' ילנה צ'פקוב ואח'** (לא פורסם, ניתן ביום 20.2.06)

אפליה בעת קבלה לעבודה

מודעת דרושים/ות

מודעות דרושים/ות אמורות לעסוק רק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד. גם השפה והאיורים במודעות צריכים להתאים למגוון הרחב ביותר של אנשים ואסור שתהינה בהן:

- אפליה ישירה הנוגעת לאחד מראשי האפליה כגון גיל, מין, מוצא, דת או לאום. כך למשל זו אפליה על פי חוק לכתוב במודעה: "דרושות בחורות צעירות" או "דרושים צעירים ונאים", ואסור בעת ראיון עבודה לשאול אתכם: "האם יש לך ילדים?", או "מה עשית בצבא?".
- אפליה עקיפה: כך למשל אם התפקיד דורש תקשורת מילולית מועטה, אין לכתוב שנדרשת שליטה ברמה גבוהה בשפה העברית.

עם זאת, יש להבחין בין אפליה להבחנה מותרת, הנובעת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה. כך למשל אם האוניברסיטה מפרסמת מכרז למרצה, הבחנה מותרת היא היותו/ה בעלי תואר דוקטור; או אם מדובר במשרת מרכזנית סביר שדרישות התפקיד



יכללו שליטה מוחלטת בשפה העברית; ואם דרוש אדם לתפקיד בטחוני סביר לדרוש שיהיה בעל רקע צבאי.

ראיון הקבלה

- אם **נדחיתם מראש** בשל השתייכותכם לקבוצה מסוימת, למשל גיל או מוצא ולא הוזמנתם כלל לראיון בשל כך, הרי זו אפליה. כך למשל אם הוסבר לכם בטלפון ש"המנהלים אצלנו צעירים יחסית, וגברים או נשים מעל גיל 40 לא מתאימים כי לא יצליחו להשתלב חברתית בארגון", זו אפליה!
- כפי שבמודעות הדרושים/ות אסורות שאלות הנוגעות לאפליה ישירה או עקיפה, כך גם בראיון עצמו **אסור לשאול אתכם/ן שאלות** כגון: "האם אתה לא מבוגר מדי לתפקיד?"; או "את מתכננת עוד ילדים?". שאלות אלו עשויות להיות עילה לתביעת מקום העבודה הפוטנציאלי, במידה ולא תתקבלו על רקע זה.
- קיים **איסור מפורש על "דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו"**. הסעיף הזה הוא ייחודי גם ביחס לשאר ראשי האפליה (כמין, מוצא וגיל) משום שאסור למעסיקה אפילו לשאול מידע דמוגרפי כללי הנוגע באופן עקיף בשאלת שירותם/ן הצבאי של המועמדים/ות.

מן הפסיקה

אפליה על רקע דת או לאום אסורה!

אין לפרסם מודעות הצעת עבודה לעובד/ת בעלי דרישה לשרות צבאי או שרות לאומי, או להעדיף מי ששירתו בצבא או התנדבו במסגרת שירות לאומי. פסקי דין שונים קבעו כי אפליה עקיפה של קבוצת הערבים במדינת ישראל (אפליה מטעמי לאום) וקבוצת החרדים (אפליה מטעמי דת) היא פסולה.

עב 9931/04. בן יעקב יובל נ' אסם תעשיות מזון בע"מ.





שירות צבאי איננו תנאי קבלה מחייב לעבודה.

רכבת ישראל דרשה מהמבקשים/ות להתקבל לתפקידי תצפיתנים או מפכחי מפגשים, תנאי סף לפיו יהיו יוצאי צבא. בית משפט קבע כי דרישה זו נגועה באפליה שכן איננה מתחייבת מאופי התפקיד. תנאי סף לא רלבנטי זה מהווה אפליה עקיפה שכן מרבית אזרחיה הערביים של המדינה אינם משרתים בצבא על פי חוק, כמו גם אזרחים הפטורים משירות צבאי מטעמי דת. בשא (ת"א) 3863/09. **עבדולכרים קאדי ואח' נ' "רכבת ישראל"**.

די באמירה מפלה, למשל כי "נשים לא מתאימות לתפקיד", כדי להטיל על מעסיק פיצוי עונשי.

התובעת נענתה למודעת "דרושים" לתפקיד אישית מכירות והביעה את רצונה לעבוד כאשת מכירות מחוץ למשרד, בשל תנאי ההעסקה המשופרים. בראיון נאמר לה כי נשים לא מתאימות לתפקיד זה עקב השעות הארוכות מחוץ למשרד. בית הדין הטיל על המעסיק פיצוי כספי בסכום של ₪ 50,000 וקבע כי לא משנה אם כוונת המעסיקה היתה טובה, או שלא התכוונו להפלות.

דב"ע נו / שרון פלוטקין ושדולת הנשים נגד אחים אייזנברג בע"מ.

אפליה על רקע הורות.

התובעת אם לשני ילדים קטנים ביקשה לעבוד בשמירה ואבטחה בחברת מיקוד. היא התקבלה לעבודה אך כשהופנתה לאתר השמירה, בקניון בירושלים, דחה אותה הקב"ט בטענה שהיא אם לילדים ולכן היא לא מתאימה. נקבע פיצוי בגין אפליית על רקע הורות בסך כ-₪ 35,000.

ע"ב 2344/06. **אתי יוסף נגד "מיקוד" בע"מ.**



אפליה בתנאי עבודה ובקידום בעבודה

תנאי עבודתם/ן ואפשרויות הקידום בעבודה צריכים להיקבע בהתאם לניסיון והיכולות שלהם/ן ובהתעלם מהשתייכותם/ן לקבוצות כגיל, מין, מוצא, דת או לאום.

חשוב להדגיש כי הוראה בחוק או בהסכם, שמעניקה זכויות בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפריות, אינה נחשבת אפליה. מקומות עבודה רבים מעניקים לאמהות זכויות מיוחדות הקשורות בהורות, כיום עבודה מקוצר. זאת ועוד החוק קובע כי במקום בו זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד, אם התקיימו התנאים הקבועים בחוק.

אי הקפדה על שוויון הזדמנויות בעבודה איננה רק לא הוגנת אלא יכולה לחשוף את המעסיקים/ות לתביעות בכל אחד מהסעיפים הבאים:

- **תנאי עבודה לא הוגנים** יכולים להתבטא בזכויות עודפות הניתנות לקבוצות אוכלוסיה מסוימות. לדוגמא נתינת משמרות ערב רק לגברים מבוגרים, או הגבלת העבודה מול הקהל רק לנשים צעירות.
- **פגיעה בתנאי העבודה** יכולה להתבטא בדרכים שונות, כגון: הפחתת שכר, הורדת משמרות, צמצום שעות עבודה או הרחבתן, שינוי בזכויות הנלוות וכן העברת עובד/ת מתנאי משרד הולמים לעבודה בחדר אחר בתנאים ירודים.
- **הגבלת קידום בעבודה** באמצעות דרישות חיצוניות לרמת המיומנות, המוכשרות והמקצועיות של האדם הנידון. כך למשל אסור למנוע קידום בשל גיל צעיר או מבוגר, בשל מין, דת, לאום או מוצא העובד/ת.
- אם **הגשתם/ן תלונה** או תביעה בנוגע לשוויון בעבודה, או הטרדה מינית, או אם סייעתם לעובד/ת אחר/ת בהגשת תלונה או תביעה - אסור לפגוע בכס/ן.
- אם אתם/ן חשים כי **סביבת העבודה שלכם/ן עוינת** מסיבה כלשהי (למשל את חווה התבדחויות חוזרות ונשנות על היותך בהריון או על צבע עורך) זוהי עשויה להיות עילה לתביעה.

מן הפסיקה

בית משפט מגן על חושפי שחיתויות, גם מפני תביעות דיבה מאיימות.

"החברה לאוטומציה" הגישה תביעה כנגד אריה גור בגין לשון הרע, בעקבות מכתב שהפיץ בקרב עובדיה ובו ציטוטים קשים מתוך פרוטוקול הוועדה לביקורת המדינה, שדנה במצבה של החברה. החברה דרשה סעד כספי בסך 2,500,100 ₪. בית משפט המחוזי בירושלים דחה את התביעה, פסק לנתבע 200,000 ₪, שכר טרחת עורך דינו של הנתבע ובנוסף הוצאות משפט.

ת"א (י-ם) החברה לאוטומציה במינהל השלטון המקומי בע"מ נ' אריה גור.

מורים-אבות זכאים לאותן תוספות שכר בשל הורות שמקבלות אמהות-מורות.

בית הדין האזורי לעבודה בחיפה קבע כי זכאותם השווה של אבות להטבות הוריות מכוח סעיף 4(ב2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה חלה לא רק על קיצור שעות עבודה, אלא גם על תוספות כספיות הניתנות כתחליף לקיצור שעות העבודה. הזכות לקבלת "תוספת מעונות" ו/או "תוספת אם" המוענקות לאם עובדת הוראה, חלה גם על אבות, בהתקיים שני תנאים: במקום עבודתו של העובד, העובדות זכאיות לזכות זו; בת הזוג של העובד צריכה לעבוד כדי שהוא יקבל הזכות.

עב' (חי') 570/05. שלמה לוי נ' מדינת ישראל - משרד החינוך.

הטרדה מינית, גם זו אפליה

בכל מקרה של יחסי מרות, על בעל המרות להימנע מליצור או ליזום כל מצב העלול להיחשב כהצעה, או התייחסות, בעלת אופי מיני. החוק מפריד בין התייחסויות והצעות בעלות אופי מיני בין כלל העובדים לבין התייחסויות והצעות כאלו במקרה של יחסי סמכות ומרות:

- בין העובדים/ות: על המוטרדת/ת להתנגד להצעה בפעם הראשונה ורק במקרה של פנייה שנייה של המטריד/ת, לאחר התנגדות, יחשב הדבר להטרדה מינית.



שוויון הזדמנויות בעבודה

- יחסי סמכות ומרות, ובהקשרנו יחסי מעסיקה ועובד/ת: מעשים מגונים או סחיטה באיומים, הצעות, אמירות והתנהגות הנושאים אופי מיני ונעשים במסגרת יחסי עבודה מתוך ניצול מרות, ייחשבו הטרדה מינית. זאת גם אם מדובר על הפעם הראשונה וגם אם המוטרד או המוטרדת לא סירבו להצעות ולא דחו אותן במפורש. אין צורך שהעובד/ת יביעו התנגדות משום שביחסי מרות וכפיפות יש קושי מובנה בהבעת התנגדות מכח היחסים. חשוב לזכור, כי לא רק הצעה מפורשת אסורה אלא גם:
 - התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
 - יצירת סביבה עוינת: צפייה באתרים פורנוגרפיים, שליחת מיילים מיניים או סיפור בדיחות גסות בקול רם במקום העבודה.
 - סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני
 - גם במקרים בהם לא מתקיימים יחסי מרות, יש לנהוג במשנה זהירות, ואסורות התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם ואף התייחסויות לא מילוליות כמבטים, קריצות ובהיות. כך למשל יש להימנע מאמירות ומעשים בעלי אופי מיני כגון: "החצאית עושה לך טוסיק יפה", או "מדוע את עייפה, מה עשית אתמול בלילה?". אם את/ה חשה/ה כי הוטרדת מינית, חוק הטרדה מינית מטיל על המעסיקים/ות חובה חוקית לטפל בתלונתכם/ן ולמנוע את הישנות ההטרדה:
 - על המעסיקים/ות למנות אחראית שתפקידם לקבל ולטפל בתלונות.
 - על כל מעסיקה/ה המעסיקים מעל ל-25 עובדים/ות לקבוע תקנון אשר יובאו בו עיקרי החוק ועיקר דרכי הטיפול בהטרדות מיניות (תקנון לדוגמא ניתן למצוא בחוק הטרדה מינית).
 - על כל מעסיקה/ה לנקוט באמצעי מניעה מקדימים, להביא את הוראות החוק והתקנון לידיעת כל העובדים/ות והממונים/ות, לארגן פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית בתכיפות סבירה או לאפשר לעובדים/ות להשתתף בהן במשך שעות העבודה, בפעולות הסברה.
- החוק קובע שמעסיקים/ות שלא ימלאו אחר הוראות החוק בדבקות יהיו חשופים הן לקנס פלילי (במקרה שלא פורסם תקנון) והן לתביעה אזרחית שיוכלו המוטרד/ת להגיש נגדם, במקביל לתביעה שכנגד המטריד/ה. זכרו, מעסיקים/ות חשופים לתשלום פיצויים של עד 50,000 ₪, ללא הוכחת נזק ובלי קשר לאחריות העובד/ת.

מן הפסיקה

הטרדה מינית לא במחוזותינו!

מנהל פרסום ושיווק, נהג לחבק את המתלוננות, עובדות בחברה, לנגוע בחזן, להשמיע הערות מיניות, להתחכך בהן ועוד. בימ"ש הרשיע אותו בהטרדה מינית ובמעשים מגונים וקבע שעליו לשלם פיצוי כספי למתלוננות ולרצות 12 חודשי מאסר בפועל.

עפ 72250/05. חביב שמעוני נ' מדינת ישראל.

אווירה עוינת כמוה כמו הטרדה מינית!

מנהל הלשכה להכוונת חיילים משוחררים בבאר-שבע, הורשע בשני מקרים של התחזות לפסיכולוג ולסקסולוג ובהתבטאויות בעלות אופי מיני כלפי חיילות שהיו כפופות לו במסגרת שירותן הצבאי. בית משפט קבע כי "אווירה עוינת" יכולה להתבטא בדיבורים, ברמזים, או במצגים חזותיים שהם בעלי אופי מיני אשר העובדת נחשפים אליהם והם פוגעים בכבודם.

עשמ 5771/01. ישראל פודלובסקי נ' נציב שירות המדינה.

הזכות לשכר הוגן

- עבור עבודה במשרה מלאה (186 שעות בחודש), עובדת זכאים לתשלום מינימאלי של שכר המינימום הקבוע על פי חוק.
- העובדת זכאי לתשלום שנקבע מכוח חוזה העבודה או הדין, כמו גם לתשלום הפרשי שכר ותנאים סוציאליים כפי שקבוע בחוק.
- עובדים/ות המועסקים במשרה חלקית זכאים לשכר מינימום בהתאם לחלקיות המשרה.
- את שכרם/ן יש לשלם עד היום התשיעי ממועד התשלום. אם המעסיקה מעכבים את תשלום שכרם מעבר למותר, ניתן לתבוע מהם פיצוי על הלנת שכר.
- לשכירים/ות יש זכות מנוחה מעבודה. החוק מגביל את מספר שעות העבודה ליום, וקובע ימי מנוחה כלליים. עבור עבודה ב"שעות נוספות" שכירים/ות זכאים לתוספת של 25%, לפחות, לשעה מעבר לשכר הרגיל.
- יום המנוחה השבועי נקבע לפי דת העובדים/ות: יהודים בימי



שוויון הזדמנויות בעבודה

שבת, ומי שאינם יהודים יכולים לבחור ביום המנוחה הרשמי (נוצרים: ראשון, מוסלמים: שישי) או בשבת, על פי העדפתם התרבותית. אסור לסרב להעסיק עובדים/ות שהודיעו שלא יעבדו ביום המנוחה השבועי על פי דתם/ן.

- עובד/ת רשאים להעדר מהעבודה בשל ימי חופש, הריון או לידה שלהם או של בת הזוג וכן בשל מחלה - שלהם/ן, של בני הזוג, של הורי בני הזוג ושל ילדם.

שכר שווה לעובד ולעובדת

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשנ"ו-1996, נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה. ישנן נסיבות המצדיקות הפרש בשכר כמו: תפוקה, איכות, וותק, הכשרה או השכלה. אם אתם/ן חשים, כי שכרם שונה מעובד/ת אחר/ת המבצע עבודה שווה או שוות ערך, וודאו שהשוני בשכר איננו נובע מאפליה על רקע שאיננו רלוונטי כמין, לאום או גיל.

זכרו:

- נשים וגברים זכאים לשכר שווה באותו מקום עבודה, בעד אותה עבודה, או בעד עבודה שוות ערך.
- השכר כולל כל גמול, למשל: הוצאות רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, הפרשות לקרנות או כל תגמול אחר בכסף, או בשווה כסף.
- בית הדין לעבודה רשאי, על פי בקשת אחד הצדדים, למנות מומחה לניתוח עיסוקים לבחינת השאלה האם העבודות שבמחלוקת הן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן, או עבודות שוות ערך המחייבות שכר שווה.
- על פי החוק, הינכם/ן זכאים/ות לדרוש מהמעסיקה/ה למסור לכם/ן, לפי דרישתם, מידע בדבר רמות השכר של עובדים/ות, לפי סוגי עבודתם/ן, סוגי משרות או סוגי דירוגים.

מן הפסיקה

שכר שווה לעבודה שווה.

רשת "הום סנטר" הפרה את חוק שכר שווה בכך ששילמה לעובדת שכר הנמוך ב-35% מעובד גבר שעבד עימה באותה עבודה. המעביד טען להגנתו כי ההבדל נבע מדרישת שכר נמוכה יותר של העובדת בעת ראיון העבודה. בית הדין הארצי לעבודה קבע חידוש ב-2007 לפיו חוק שכר שווה מחייב את המעסיקים לגלות לעובדת/ת כבר במהלך ראיון קבלה לעבודה את השכר המשולם עבור התפקיד וכן הורה על מתן פיצוי לעובדת.

עע 1156/04. אורית גורן נגד הום סנטר. ביה"ד הארצי לעבודה.

תנאים נלווים שווים.

דייל "אל על", יונתן דנילוביץ', ביקש מהחברה להכיר בבן זוגו לחיים ולאפשר לו לקבל כרטיסי טיסה, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי באל על, אשר קבע מתן כרטיסי טיסה לבני זוג. כנהוג כלפי בני הזוג של יתר העובדים/ות. לאחר מאבק ממושך של "אל על", בשנת 1994 קיבל בג"צ החלטה תקדימית הנוגעת לזכויותיהם של בני זוג הומוסקסואלים וקיבל את עמדתו של התובע.

בג"צ 721/94 אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' יונתן דנילוביץ'.

איסור אפליה על רקע זכויות הוריות והרעת תנאי עבודה.

מנהלת פרויקטים באגף המטפל בלקוחות עסקיים גדולים באזור המרכז יצאה לחופשת לידה אותה האריכה באישור המעסיק והבטחתו שתוכל לחזור לעבודתה. כשחזרה לעבודתה התברר לה שתפקידה השתנה ועליה לטפל בלקוחות בינוניים ולקיים מספר פגישות בכל שבוע בדרום הארץ. התובעת הודיעה כי לא תוכל לבצע התפקיד לאור היותה אם חד הורית ופוטרה מעבודתה. בית הדין קיבל את תביעתה והבהיר כי נמנע ממנה למעשה להמשיך בעבודתה הן מהטעם הגיאוגרפי, והן משום ההרעה המשמעותית הנוספת (לעניין סוג הלקוחות) בתנאי עבודתה. נפסקו פיצויים בסך של כ-61,000 ₪.

עב (ת"א) 10043/05. סוירי עליזה נ' חברת פרטנר תקשורת בע"מ.



ייצוג הולם

אפליה ואי מתן הזדמנות שווה מאפיינות את כל הדרגות והעמדות במקומות העבודה במשק. אחד הצעדים לצמצום האפליה הוא הבטחת ייצוג הולם כלומר, מינוי או העסקה של אוכלוסיות הזקוקות להעדפה מתקנת כגון נשים, ערבים/ות וא/נשים בעלי מוגבלות. בישראל קיימים מספר חוקים המעגנים את החובה לייצוג הולם:

- **חוק שירות המדינה (מינויים), סעיף 15א,** קובע חובה לפעול ע"פ הכלל של העדפה מתקנת שמטרתה ייצוג הולם בשירות המדינה לשני המינים.
- **חוק שיווי זכויות האשה, תשי"א-1951** תוקן ב-2000 והוסף סעיף 6א, הקובע שבגוף ציבורי יינתן ביטוי הולם לייצוגן של נשים בסוגי המשרות השונים בגופים ציבוריים.
- **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988**
- **חוק החברות הממשלתיות, תשל"א-1975,** קובע כי בדירקטוריון של חברה ממשלתית יינתן ביטוי הולם לייצוג שני המינים.

מן הפסיקה

בג"צ הדירקטוריונים.

"שדולת הנשים בישראל" עתרה לבג"צ בעקבות מינוי חבר חדש למועצת רשות הנמלים והרכבות ומינוי שני דירקטורים חדשים לדירקטוריון של בתי הזיקוק לנפט בע"מ. שלושת המינויים היו של גברים, שתי המועצות הנוגעות בדבר היו מורכבות מגברים בלבד, וערב המינויים לא הייתה בהן ולו אשה אחת. בפסה"ד נקבעה לראשונה חובת הייצוג ההולם לנשים בדירקטוריונים של חברות ציבוריות. בג"צ קבע כי בחינת הייצוג ההולם תיעשה על פי מבחן התוצאה ואין די בכוונה טובה או בחיפוש פורמלי.

בג"צ 453/94. **שדולת הנשים נ' מדינת ישראל.**





התעלמות מחובת ייצוג הולם יכולה להוביל לביטול מכרז, גם לאחר מספר שנים.

זכייתו של עובד במכרז של נציבות המדינה באגף המכס והמע"מ, בוטלה לאחר חמש שנים, בשל התעלמות מעקרון הייצוג ההולם לנשים והעדפה מתקנת. בית הדין לעבודה פסק שהתעלמות ממועמדותה של אישה יחידה בין 26 מועמדים גברים הינה "אי סבירות קיצונית" המצדיקה התערבות בהחלטת נציב שירות המדינה.

עב 3888/03. רות זוארץ נ' נציב שירות המדינה ואחרים.
עע (ארצי) 621/07

"ההפליה פוגעת בחברה בכללותה. היא מנציחה דעות קדומות והבחנות קבוצתיות שאבד עליהן הכלח. היא מוותרת על תרומתם, על יצירתיותם ועל יצרנותם של אנשים רבים בעלי ניסיון ויכולת".
נשיא בית המשפט העליון,

השופט אהרון ברק, בג"צ 10076/02.
ד"ר יורי רוזנבאום נ' נציב שירות בתי הסוהר.

אפליה בקידום על ידי הכשרה או השתלמות

אפליה בעבודה המתבססת על שיקולים זרים הנסמכים על השונות בין העובדים/ות, מהווה אפליה עקיפה ופוגעת בזכות העובדים/ות לשוויון הזדמנויות בעבודה.

החוק אוסר על מעסיקה להתנות הכשרה או השתלמות מקצועית בתנאים שאינם מן העניין והמגבילים קבוצות אוכלוסייה. כך למשל אין להתנות הכשרה בתנאי פנימייה (למעט מקרים חריגים) משום שהדבר פוגע בזכות ההורים לשוויון הזדמנויות. כך גם אי שליחתו של אדם להשתלמות משום "שהוא מבוגר מדי ויתקשה להסתגל" היא בגדר אפליה.



אפליה בפיטורי עובדים/ות או בתשלום פיצויים

אין לפטר אדם על רקע: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, טיפולי פוריות, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים.

- אסור למעסיקה לקבוע **כללים מפלים**, כגון: איסור קיום שיחות בערבית או ברוסית במקום העבודה ופיטורים על רקע זה, או פיטורים של א/נשים שמשרתים במילואים.
- אסור לפטר עובד/ת העוברים **טיפול פוריות, עובדות בהריון** ללא היתר ממשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (התמ"ת). החוק מעניק הגנה מפני פיטורים בהריון, לנשים הרות החל מהחודש השישי לעבודתן. אם למעסיקה יש סיבה עניינית לפטר את העובדת, כגון פשיטת רגל, אי שביעות רצון מעבודתה וכו', עליהם לקבל את אישור התמ"ת ולהוכיח שפיטוריה אינם קשורים להריון.

מן הפסיקה

פיטורים בהריון ללא היתר, מנוגדים לחוק!

אישה שעבדה כמנקה דרך חברת כוח אדם, פוטרה מעבודתה בחודש השביעי להריונה, ולאחר שעבדה בחברה למעלה מחצי שנה. חברת כוח האדם לא ביקשה היתר לפיטורים ממשרד התמ"ת. האישה שעבדה בשכר מינימום קיבלה פיצוי גבוה ותקדימי על הפיטורים, 80,000 ₪.

עב' 606/06. **אבביטו אינעלם נ' חברת אי.אס.אס אשמורת בע"מ.**

סגנית מנהלת חנות "רנואר" בראש פינה, פוטרה בעת שהייתה בהריון בעקבות חיכוך בינה לבין עובדת אחרת. שופט בית הדין האזורי לעבודה, כתב בפס"ד כי למרות שהתרשם שבעל הזכיון לא ביקש לפטרה בשל הריונה הרי שבמקום לנהוג כחוק ולבקש ממשרד התמ"ת היתר לפיטורים, העדיף הזכיון להציג את העובדת כמי שהתפטרה. זכיון הרשת נקנס בכ-113,000 אלף שקל.

עב' 2007/06. **כנת אברו נ' זכיון אופנת רנואר בע"מ.**





האם אשה צריכה לספר בעת ראיון עבודה על היותה בהריון?
עובדת לא סיפרה בעת ראיון קבלה על היותה בהריון. התובעת עבדה ארבעה חודשים בלבד עד שפוטרה מספר ימים ספורים לאחר שהודיעה למעסיק על הריונה. בימ"ש קבע כי אשה בהריון זכאית שלא לגלות את דבר הריונה בשלב ראיון העבודה. החוק קובע כי אשה אינה צריכה לגלות את דבר הריונה למעסיק עד החודש החמישי להריונה (סעיף 10 (א) לחוק עבודת נשים).

תא (ארצי) 527/07. שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ.

פיטורים בשל השתייכות למין מסוים, אסורים על פי החוק.
מדריך כושר פוטר מעבודתו במכון הכושר משום שהיה במקום ריבוי של מדריכים ממין זכר. בית המשפט קבע שמדובר על אפליה פסולה ואפילו אם לא היה זה הגורם היחיד, או המרכזי, שהביא לקבלת ההחלטה די בכך בכדי לשכנע את ביה"ד כי שיקול פסול זה אכן נשקל על ידי המעסיק. נקבע פיצוי של 30,000 ₪.

עב 8704/06. פיטוסי נדב נ' B-IN בוגין ספורט סנטר.

אין לפטר עובד/ת על רקע נטייה מינית.

אדם פוטר מעבודתו משום שהיה במהלך שינוי מין - מגבר לאישה. ניתן צו לביטול הפיטורין ואכיפת יחסי העבודה.

בשא 7035 /05. פלונית נ' המשיב (צו איסור פרסום).

אין לפטר עובד/ת במהלך טיפולי פוריות!

העובדת פוטרה לאחר שהממונה על חוק עבודת נשים נתנה היתר לפטרה. בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי אפילו שהפיטורין לא נעשו בשל טיפולי הפוריות, הרי שבעת בחינת הבקשה למתן היתר על הממונה לקחת בחשבון שמצבה של עובדת המפוטרת בעיצומם של טיפולי פוריות קשה ממצבו של עובד רגיל בשוק התעסוקה ולכן היא זכאית להגנה רחבה יותר. יותר מכך, המערערת פוטרה כיוון שדרשה זכויות להן הייתה זכאית בעבודה. בית הדין ביטל את היתר הפיטורין בקבעו כי ההיתר ניתן בחוסר סבירות ובחוסר מידתיות.

עב 2990/08. פלונית נגד עמותת רנה קאסן ומדינת ישראל - משרד העבודה, התעשייה והמסחר.



אפליה הקשורה לגיל

אפליה על רקע גיל צומחת על רקע של סטריאוטיפים בדבר מוגבלותו של האדם המבוגר, או הצעיר. לאפליה אין בסיס ממשי ומציאותי והיא פוגעת בכלל החברה המוותרת על תרומת א/נשים בעלי ניסיון ויכולת.

- זכרו אפליה הקשורה לגיל אסורה על פי החוק.
- אסורה גם אפליה על רקע גיל המאורגנת בהסכמים קיבוציים. במספר מקרים, הכיר בית המשפט בעליונות הזכות לשוויון הזדמנויות בעבודה על פני ההסכמים הקיבוציים (פס"ד צים).

מן הפסיקה

גיל פרישה והשפעתו על גברים ונשים.

ב"סוכנות היהודית לישראל" נקבע גיל פרישה שונה לגברים ולנשים. ד"ר נבו טענה כי הוראה זו מפלה ודרשה שהסוכנות תעסיקה עד גיל 65, כמו הגברים. הסוכנות סירבה. בית המשפט העליון פסק שקביעת גיל פרישה כפוי שונה לאשה ולגבר היא קביעה בטלה. עיגון ההבחנה המפלה בין המינים לעניין גיל הפרישה יש בו כדי לחזק את התפיסה שנשים אינן יכולות להיות שוות בשוק העבודה, ולפגום בפועל בשוויון ההזדמנויות של נשים.

בג"צ 104/87. נבו נגד בי"ד הארצי לעבודה.

אפליה על בסיס גיל היא פסולה, גם אם נקבעה בהסכם קיבוצי.

דיילי ודיילות האוויר בחברת אל-על עתרו לבית המשפט לאחר שלא הסכימו לפרוש בגיל 60, כפי שנכתב בהסכם הקיבוצי שלהם. בית המשפט העליון פסל את הערכאה הראשונית וקבע שהחברה יכולה להעסיק ולחלק את הדיילים/ות המבוגרים בין המשמרות. האפליה בלטה עוד יותר על רקע המשך עבודתם של הטייסים עד גיל הפרישה המקובל וכניסת שיקול המראה הצעיר להסכם. השופט זמיר: "הפגיעה שבהפליה היא פגיעה בכבוד, לאו דווקא הכבוד שבחוק היסוד: כבוד האדם וחירותו, אלא הכבוד הפשוט, המלווה כל אדם באשר הוא אדם, גם לפני היות חוק היסוד".

בג"צ 6051/95. רקאנט נ' אל-על.





אין להפלות נשים בהסכמי פרישה מוקדמת.

איתנה ניב, ונעמי אורטל, אחיות ב"קופת חולים כללית" עתרו לבית משפט עליון כנגד אפליית נשים ביחס לגברים בהסכמי פרישה מוקדמת. בג"צ קבע שתקופת הביניים הקצרה פגעה בתנאים המיטיבים שלא נותרה בידן ברירה אמיתית, בשל החשש שאם לא תצטרפנה לתוכנית הפרישה המוקדמת הן תסתכנה בפיטורים ללא ההטבות שהוצעו בתוכנית. לכן, עובדת יכולה לפרוש מעבודה בגיל 60 אולם היא זכאית להוסיף ולעבוד עד גיל 65 ואין להבדיל בינה לבין עובד במעמדה.

בג"צ 6845/00. איתנה ניב ואח' נ' "קופת חולים כללית" ואח'.

סירוב לקבל עובדים/ות מגיל 35 ומעלה לעבודה ברשויות הביטחון הוא אפליה אסורה!

האגודה לזכויות האזרח עתרה לבית המשפט העליון כנגד הגבלות שנקבעו על ידי רשויות הביטחון השונות, ובהן המשטרה ושירות בתי הסוהר, אשר מנעו קבלה לעבודה של עובדים מגיל 35 ומעלה. בית המשפט קיבל את העתירה וקבע שחובתה של המדינה לבחון באופן פרטני את המועמדים/ות בלא הגבלה מראש של גילם, אלא אם הגבלה כזו מתחייבת "מאופיו וממהותו של התפקיד" והיא סבירה ומידתית. בית המשפט קבע שההוראות הקובעות גיל מקסימום לקבלה לעבודה הן מפלות ובטלות.

בג"צ 6778/97. האגודה לזכויות האזרח בישראל נגד השר לביטחון פנים.



קישורים חשובים

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

<http://www.moit.gov.il/CmsTamat/Rsrc/Shivyon/Shivyon.html>

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

<http://www.tamas.gov.il/NR/exeres/82CF3999-915B-4D33-BE32-48D61416302D.htm>

נציבויות שוויון זכויות לא/נשים עם מוגבלות

<http://www.mugbaluyot.justice.gov.il/mojHeb/NetzivutNew>

זכויות עובד/ת שפוטר/ת בשל שירות מילואים

http://www.hachvana.mod.gov.il/pages/zchut/zchut_oved_sputar.asp?UN=3&HD=3&SUB_UN=6&TH_UN=2

מנהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה

<http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/BDC14E3B-A005-4F45-A5A7-773DE07B309C/0/4952.pdf>



שוויון הזדמנויות בעבודה

מדריך לעובדים ולעובדות



www.moital.gov.il/shivion