



Управление по контролю
за равноправием
в сфере трудовой
деятельности

Равенство прав в трудовом коллективе

Справочник для работников
и работниц



Составитель: **Таль Тамир**



Уважаемые работники и работницы!

За прошедшие годы в Израиле были приняты многочисленные законы по охране прав трудящихся. Однако, несмотря на принятие этих законов, ситуация на израильском рынке труда практически не изменилась. Речь идет о случаях дискриминации и нарушениях основополагающих прав в сфере трудовой деятельности. Управление по контролю за равноправием в сфере трудовой деятельности создано для борьбы с вышеуказанными проблемами и осуществлением контроля за соблюдением существующего законодательства, за внедрением принципов равноправия в трудовых взаимоотношениях и неукоснительным соблюдением прав трудящихся.

Работники/цы, считающие, что их право равенства возможностей было ущемлено, могут обратиться в Управление, где им будет оказано полное содействие. До создания данного Управления государственный контроль в этой сфере осуществлялся исключительно в области уголовного права: то есть работодатели, нарушавшие установленные законы привлекались к судебной ответственности и получали административные штрафы. Сегодня же и/цы, пострадавшие от дискриминации на рабочем месте, смогут подать иск в суд по трудовым конфликтам и получить соответствующую финансовую компенсацию. Мы предприняли необходимые изменения законодательства и отныне иск по поводу дискриминации в соответствии с законом о равенстве возможностей в сфере трудовой деятельности может быть подан в течение трёх лет с момента возникновения основания для этого.

Управление является государственным учреждением, а это означает, что работники/цы имеют право на получение консультаций и юридического сопровождения на любой стадии рассмотрения их заявлений. Управление оказывает содействие работникам/цам, пострадавшим от дискриминации, представляет их интересы в суде при подаче финансового иска, а также способствует в получении необходимой дополнительной информации от работодателя.

Социальная активность работников/ниц играет очень важную роль в борьбе против дискриминационных проявлений. Подача жалоб и/или уведомление Управления о случаях дискриминации имеют большое значение для соблюдения условий равноправия и законности.



Управление является учреждением, открытым для широкой общественности, то есть профессиональной структурой, готовой оказать необходимое содействие всем желающим.

Данная брошюра - ваш надёжный источник правовой информации. В ней конкретные данные сочетаются с примерами характерных ситуаций, что поможет вам узнать достоверную информацию о своих правах и настаивать на их соблюдении в любых внутрипроизводственных ситуациях. Речь идет о принятии на работу, условиях труда и продвижении по службе, о стажировках и повышении квалификации, увольнении и условиях выхода на пенсию.

Совместными усилиями мы сможем добиться того, чтобы на рабочих местах соблюдались условия подлинного равноправия.

Мы к вашим услугам - по всем вопросам, касающимся консультаций, справок, жалоб, предложений и замечаний. В случае необходимости, пожалуйста, обращайтесь к нам без малейших колебаний.

Циона Кениг-Яир, адвокат, государственный директор

Управление по контролю за равноправием в сфере трудовой деятельности

Что такое Управление по контролю за равноправием в сфере трудовой деятельности?

Двадцать первого мая 2005 года Кнессет принял поправку к «Закону о равенстве трудовых прав от 1988 г.». В результате этой поправки в Израиле впервые было создано Управление по контролю за равноправием в сфере трудовой деятельности, предназначенное служить социальным ориентиром для трудящихся. Возглавляет Управление адвокат Циона Кениг-Яир, а под её руководством работают три региональных директора (Северный, Центральный и Южный округа).

Право на трудовое равенство охраняется сводом законов, один из которых называется «Закон о равенстве трудовых прав». Вышеуказанное Управление осуществляет за контроль над исполнением соответствующих законов, что приводит к установлению достойных правовых норм, а также контроль за проведением всеобъемлющей реформы в сфере трудовой деятельности. Аналогичные организации существуют во всем мире, в частности, - в США, Англии, Австралии, Новая Зеландии и Северная Ирландии.

Правовые полномочия Управления

- Рассмотрение жалоб, поданных на работодателей, и подача исков в суды по трудовым конфликтам - от имени работников/ниц или же самого Управления.
- Обеспечение доступа ко всем регламентирующим документам на рабочих местах и возможность выдачи ордера, обязывающего работодателя передать необходимую информацию.
- Проведение разъяснительной работы для повышения уровня информированности общественности.

Что такое трудовая дискриминация?

Запрещённой формой дискриминации в сфере трудовых взаимоотношений является предвзятое отношение к человеку по его гендерной принадлежности, половой ориентации, личному статусу, в связи с беременностью, искусственным оплодотворением и медицинским уходом, связанным с ним, а также по его возрасту, расе, наличию или отсутствию детей, вероисповеданию, национальности, политическим взглядам, партийной принадлежности или в связи с прохождением резервистских сборов.

Дискриминация на рабочем месте возникает вследствие традиционно бытующих предрассудков, а также вследствие экономической (или иной) заинтересованности работодателя, в результате чего он приходит к выводу о том, что: данный человек недостаточно подготовлен и не подходит для выполнения той или иной работы; можно использовать его труд в неподобающих условиях; позволительно уволить или заставить уволиться самому и всё это - лишь вследствие его принадлежности к определённой группе

населения, например, работник - мужчина/женщина, молодой/старый, религиозный/светский, еврей/араб, ашкеназ/сефард и т. д.

Право на труд в условиях отсутствия эксплуатации и дискриминации - часть основополагающих прав человека. Нарушение принципа равенства прав в труде ущемляет достоинство человека и его свободу, причиняет ему душевный и физический ущерб. Такое дискриминационное отношение препятствует социальному развитию нашего общества в целом.

Важно, чтобы каждый человек чувствовал себя комфортно на своем рабочем месте, имел возможность реализации своего потенциала в условиях равенства прав и возможностей на работе.

Помните, что трудовая деятельность является намного продуктивнее, когда в рабочем коллективе трудятся люди, происхождение и точки зрения которых различны. Такое разнообразие способствует обогащению структуры рынка труда и укрепляет его экономически.

Принцип равенства является одним из основополагающих в нашем законодательстве...несмотря на то, что он нормативно не зафиксирован, «является жизненно важной основой всего нашего государственного устройства»...Каждое законодательное постановление подразумевает воплощение условий равноправия между людьми, а не дискриминацию.

637/89 Высший суд справедливости.

Дискриминируют ли лично вас?

Закон о равных правах в труде перекладывает обязанность доказательства своей правоты на работодателя, то есть в случае подачи жалобы в соответствии с данным законом и после предоставления работником/цей фактических оснований для подозрения в дискриминации именно работодатель должен доказывать, что он не нарушил данный закон. Помните: вы не должны доказывать факт дискриминации - ваша задача является более простой. Далее вы познакомитесь с указаниями касающимися различных аспектов соблюдения условий равенства прав в сфере трудовой деятельности. Эти указания помогут вам справиться с дискриминацией на вашем рабочем месте. Обратите внимание на то, что дискриминация может быть прямой (обращение только к определённым группам населения) и косвенной (содержащая требования, не имеющие отношения к данной работе, вследствие чего определённая группа людей оказывается социально ограниченной).

Проверьте и убедитесь в том, что условия вашего труда не является следствием дискриминации, основанной, например, на вашем возрасте, национальности, вероисповедании и т.д.

Право на труд является также и правом на достойный заработок - в соответствии с возможностями трудящегося. Таким образом, работник/ца будет испытывать чувство законного удовлетворения и пользоваться заслуженным уважением своей семьи и окружающих. Право на труд включает в себя также и право заниматься тем, что человек умеет делать. Это право не ограничивается получением заработной платы и всех полагающихся надбавок, но является одновременно и правом на развитие производственных навыков, что приводит к удовлетворению от работы. Право на труд - это также право на повышение профессиональной квалификации, право не испытывать служебных притеснений, право на то, чтобы атмосфера на рабочем месте была комфортной. Право на труд также является правом работника/цы на отсутствие дискриминации на своем рабочем месте.

Бывший вице-президент суда Элишева Барак-Усокин, апелляция № 326/03 Государство Израиль против Елены Чепаковой и др. (Не опубликовано, выдано 20.2.06)

Дискриминация при приёме на работу

Объявления о приёме на работу

Объявления о приёме на работу должны содержать только информацию о профессиональных требованиях к соискателю и описание вакантной должности. Стилистика объявления и иллюстрации в нем должны соответствовать восприятию большинства населения. В содержании объявлений запрещено:

- Прямая дискриминация по принципам возраста, половой принадлежности, происхождения, вероисповедания или национальности. Объявления типа «Требуются молодые девушки» или «Требуются молодые мужчины приятной внешности» являются дискриминационными с точки зрения закона. Кроме того запрещено во время собеседования задавать такие вопросы, как: «Есть ли у вас дети?» или «Где вы проходили военную службу?».
- Косвенная дискриминация. Например, если для соответствующей должности не требуются повышенные языковые способности, запрещено писать в объявлении о том, что требуется владение ивритом на высоком уровне.

Вместе с тем, следует отличать дискриминацию от легитимной кадровой селекции, связанной с требованиями вакансии. Например, если университету требуется лектор, вполне легитимно потребовать, чтобы соискатель являлся доктором наук; если речь идёт о вакансии телефониста/-ки, вполне допустимо требовать абсолютного владения ивритом, а если требуется человек на должность, связанную с обеспечением безопасности, логично потребовать документы об армейской службе.

Собеседование

- Если вы получили **отрицательный ответ заочно** - по причине вашего возраста, происхождения и т. п. и вас по этой причине даже не пригласили на собеседование, - это типичная дискриминация. Например, если вам сказали по телефону, что «наши управляющие - люди молодого возраста, мужчины и женщины старше 40 лет нам не подходят» - это дискриминация!
- Точно так же, как и в объявлениях о приёме на работу, запрещаются вопросы, прямо или косвенно нарушающие права на равенство возможностей. На собеседовании **запрещается задавать такие вопросы**, как: «Не слишком ли вы взрослый для данной должности?» или «Планируете ли вы заводить ещё детей?». Эти вопросы могут послужить поводом для подачи иска против работодателя - в случае, если вам откажут в приёме на работу на основании полученных от вас ответов.
- Существует **абсолютный запрет на «требование информации об армейском профиле и её использование»**. Этот параграф отличается от остальных поводов для дискриминации (пол, происхождение и возраст), поскольку работодателю запрещается требовать предоставления даже самой общей информации, прямо или косвенно затрагивающей вопрос армейской службы претендентов.

Из постановления суда

Дискриминация на почве вероисповедания и национальности запрещена!

Запрещается публиковать объявления о приёме на работу с требованиями к кандидатам, касающимися прохождения ими армейской или альтернативной службы; также запрещается отдавать предпочтение и тем, кто прошёл армейскую или альтернативную службу. В различных судебных решениях установлено, что это является запрещённой косвенной дискриминацией арабских жителей Израиля (национальная дискриминация), а также ортодоксальных евреев (религиозная дискриминация).

Апелляция № 9931/04. Бен Яков Юваль против «Осем - пищевая промышленность Лтд.»





Служба в армии не является обязательным условием при приёме на работу.

Израильское управление железных дорог требовало в качестве обязательного условия при приёме на должности стрелочников и контролёров прохождение армейской службы в прошлом. Суд постановил, что это требование является дискриминационным: поскольку большинство арабских граждан Израиля не проходят службу в армии согласно закону, равно как и освобождённые от службы по религиозным соображениям.

Различные гражданские ходатайства, (Тель-Авив) 3863/09 Абдульрахим Каади и др. Против Израильского управления железных дорог.

Достаточно дискриминирующего высказывания типа «женщины не подходят на эту должность» для того, чтобы заставить работодателя выплатить компенсацию.

Истица обратилась по объявлению о наборе на работу менеджеров по продажам (мужчин и женщин) и изъявила желание работать вне офиса, - поскольку таким работникам/цам предоставлялись лучшие условия. На собеседовании ей было сказано, что женщины не подходят на эту должность - из-за количества часов, проводимых вне офиса. Суд обязал работодателя выплатить компенсацию в размере 50000 шекелей и постановил, что не имеет значения, насколько благими были намерения работодателя, а также то, что он не намеревался при этом кого-либо дискриминировать.

Рассмотрение апелляции в суде по трудовым конфликтам № 56, Шарон Плоткин и Женское лобби против «Братьев Айзенберг Лтд.».

Дискриминация в связи с наличием детей.

Истица, мать двоих маленьких детей, хотела работать в компании по охране и обеспечению безопасности «Микуд». Она была принята на работу, но когда её направили на рабочее место (торговый центр в Иерусалиме), офицер безопасности отказал ей, ссылаясь на то, что она является матерью и поэтому не подходит для этой должности. Суд постановил выплатить компенсацию в размере 35 000 шекелей - за дискриминацию по отношению к истице.

Апелляция № 2344/06 Эти Йосеф против «Микуд Лтд.».

Дискриминация в сфере условий труда и продвижения по службе

Условия труда и продвижение по служебной лестнице должны базироваться на профессионализме работников/ниц - вне зависимости от их принадлежности к той или иной возрастной группе или пола, а также вне зависимости от происхождения, национальности или вероисповедания. Важно отметить, что преимущества, предоставляемые законом и трудовыми соглашениями в связи с беременностью, родами, сохранением беременности, вскармливанием ребенка или медицинскими процедурами по оплодотворению, - не являются проявлениями дискриминации. Многие рабочие места обусловлены предоставлением матерям особых прав, например, - укороченный рабочий день. Более того: закон гласит, что если на предприятии для работниц существуют особые условия, связанные с материнством, то этими же льготами может воспользоваться и работник-мужчина, - в случаях, определенных законом.

Несоблюдение принципа равенства прав в труде не только несправедливо, но и способно угрожать работодателю соответствующими исками по каждому из нижеперечисленных поводов:

- **Неравные условия труда.** Могут выражаться в дополнительных правах, которыми пользуются определённые группы населения. Например, назначение на вечерние смены только пожилых мужчин или же назначение исключительно молодых девушек на работу с посетителями.
- **Ухудшение условий труда.** Может выражаться весьма по-разному, например: снижение зарплаты и/или уменьшения количества смен, урезание или увеличение рабочих часов, изменения в дополнительных правах и перевод работника/цы из нормальных офисных условий на работу в другое помещение - в худшие условия.
- **Ограничение продвижения по службе** посредством требований, не связанных с уровнем профессионализма, способностей и опыта данного человека. Например, запрещается препятствовать продвижению по службе вследствие возраста (как молодого, так и пожилого), пола, вероисповедания, национальности или происхождения работника/цы.
- Если вы **подали жалобу** или иск по причине неравноправия или сексуальных домогательств на рабочем месте или же помогли другому сотруднику подать жалобу или иск, работодателю запрещено предпринимать против вас какие-либо административные меры.
- Если вы **чувствуете враждебность** со стороны вашего рабочего окружения (например, повторяющиеся насмешки в связи с вашей беременностью или цветом кожи), это может послужить поводом к иску.

Из постановлений суда

Суд защищает разоблачивших случаи коррупции, - в частности, от жалоб на клевету.

Компания «А-Хевра ле-отомация» подала иск по поводу клеветы против Арье Гура вследствие письма, которое он распространил среди работников/ниц фирмы. В письме были приведены неприглядные цитаты из протокола заседания комиссии госконтроля, на котором обсуждалось положение компании. Компания подала иск на 2,500,100 шекелей. Иерусалимский окружной суд отклонил иск и присудил выплатить ответчику 200,000 шекелей, а также оплатить гонорар его адвокатам и возместить судебные издержки.

Тель-Авив (Иерусалим) «А-Хевра ле-отомация» при Управлении местной власти против Арье Гура.

Учителя-отцы имеют право на такие же надбавки к зарплате, как и их коллеги учительницы-матери.

Районный суд по трудовым конфликтам в Хайфе постановил, что равные права отцов на льготы, связанные с исполнением родительских обязанностей, согласно параграфу 4-бет(2) Закона о равенстве прав в труде, распространяются не только на сокращение рабочего дня, но и на денежную компенсацию, выплачиваемую вместо сокращения рабочего дня. Право на получение надбавки на детский сад (тосефет меонот) и/или материнской надбавки (тосефет эм), которые получают матери, работающие в сфере образования, распространяется также и на отцов, - в случае соблюдения следующих условий: женщины, работающие на том же предприятии, могут воспользоваться этими правами; супруга (партнёрша) работника должна работать для того, чтобы он смог воспользоваться этими правами.

Апелляция № 570/05, Шломо Леви против Государства Израиль, Министерство просвещения.

Сексуальные домогательства также являются проявлением дискриминации

При любых взаимоотношениях между начальником и подчинённым начальник обязан избегать создания ситуации, которая может быть интерпретирована в качестве предложения или отношений, носящих сексуальный характер. Закон различает предложения и отношения, носящие сексуальный характер, между работниками/цами вообще и аналогичными действиями между начальниками и подчинёнными:

- Между работниками/цами: в первый раз пострадавшая/-ий должна/-ен воспротивиться подобному поведению, и только в случае повторного обращения - после отказа - это уже будет считаться сексуальным домогательством.

- В отношениях «начальник-подчинённый»: сексуальные домогательства или шантаж, предложения, высказывания и поведение, носящие сексуальный характер и происходящие в рамках рабочих взаимоотношений, будут считаться сексуальным домогательством. Даже если идёт речь только о первом случае и даже если пострадавшая/-ий не воспротивилась/-ся и не отверг/-ла предложений в явной форме. Не требуется проявления сопротивления - в связи с тем, что в подобного рода отношениях изначально присутствует проблема выражения сопротивления.
- Унизительное отношение к полу или сексуальной ориентации работника/цы.
- Создание неприятной атмосферы: просмотр порнографических сайтов, рассылка электронной почты сексуального содержания или рассказ непристойных анекдотов.
- Шантаж с целью совершения действий сексуального характера.
- В случае отсутствия взаимоотношений «начальник-подчинённый» также необходимо соблюдать осторожность: запрещаются неоднократные замечания о сексуальности человека, а также другие проявления: взгляды, подмигивания или пристальное рассматривание. Следует воздержаться от высказываний и поступков сексуальной окраски, например: «В этой юбке ты выглядишь соблазнительно» или «Почему ты такая усталая, чем ты занималась сегодня ночью?»
- Если у вас есть ощущение, что вы являетесь жертвой сексуального домогательства, закон обязует работодателя рассмотреть вашу жалобу, принять соответствующие меры и предотвратить возможность повторения домогательства.
- Работодатель должен назначить ответственного/-ую за принятие жалоб и их рассмотрение.
- Каждый работодатель, у которого работает более 25 человек, должен разработать служебный кодекс, в котором будут приведены основные принципы соответствующего законодательства и основные методы борьбы с сексуальными домогательствами. (Пример кодекса находится в тексте закона о сексуальных домогательствах)
- Каждый работодатель должен предпринять соответствующие превентивные меры, довести до сведения сотрудников указания закона и кодекса, периодически организовывать разъяснительные мероприятия на тему предотвращения сексуальных домогательств или же позволить работникам/цам принимать участие в вышеуказанных мероприятиях в рабочее время.

Закон указано, что работодатель, не выполняющий любое из содержащихся в нем предписаний, может быть подвергнут штрафу (в случае неопубликования служебного кодекса), а кроме того, против него может быть подан и гражданский иск. Помните: работодатель может быть принужден к выплате компенсации на сумму до 50 000 шекелей - без доказательства факта ущерба и вне зависимости от поведения работника/цы.

Из постановлений суда

Сексуальные домогательства - вне закона!

Менеджер по рекламе и распространению обнимал истиц, работающих в компании, прикасался и прижимался к ним, делал сексуальные замечания и т. д. Суд признал его виновным в сексуальных домогательствах и развратных действиях и приговорил к выплате денежной компенсации пострадавшим и 12 месяцам тюремного заключения.

Апелляция № 72250/05 Хавив Шимони против Государства Израиль.

Создание враждебной обстановки приравнивается к сексуальным домогательствам!

Заведующий бюро помощи демобилизованным солдатам в Беэр-Шеве был обвинён в двух случаях выдачи себя в качестве психолога и сексопатолога, а также в высказываниях сексуального характера по отношению к девушкам-солдаткам, находившихся в его подчинении. Суд постановил, что «враждебная обстановка» может выражаться в разговорах, намёках и других внешних проявлениях, имеющих сексуальную направленность.

Апелляция Госслужбы № 5771/01 Израэль Подловский против Заведующего Госслужбой.

Право на достойную зарплату

- За работу на полную ставку (186 часов в месяц) работник/-ца имеют право, как минимум, на минимальную оплату труда, размер которой определяется законом.
- Работник/-ца имеет право на зарплату, установленную в рабочем договоре или в судебном порядке, а также на выплату прибавок к зарплате и иные социальные условия, - в соответствии с законом.
- Лица, работающие на неполную ставку, имеют право на получение части от минимального оклада, соответствующей проценту их ставки.
- Ваша зарплата должна быть выплачена в течение 9 дней со дня, установленного для таковой выплаты. Если работодатель задерживает выплату зарплаты более этого срока, можно подать иск на компенсацию в связи с задержкой зарплаты.
- У наемных работников/ниц есть неотъемлемое право на отдых. Закон ограничивает количество рабочих часов в день и устанавливает график общих выходных дней. За работу в сверхурочные часы работник/-ца имеет право на надбавку - не менее 25% за час.
- Выходной день недели определяется в соответствии с вероисповеданием работников/ниц: для евреев - это суббота, не евреи могут выбрать другой официальный день (для мусульман - пятница, для христиан - воскресенье) или же субботу, - по выбору. Запрещено отказывать в приеме

на работу человеку, который сообщил, что не будет работать в свой традиционный выходной (согласно его вероисповеданию).

- Работники/цы имеют право отсутствовать на работе, используя свои отпускные дни, отпуск по беременности или родам (их или их супругов), а также по причине своей болезни, болезни супругов, родителей (своих и супругов) и детей.

Равная оплата труда для работников и работниц

Закон о равенстве зарплаты для работников и работниц от 1996 года призван расширить принцип равноправия и предотвратить дискриминацию по половому признаку во всём, что касается оплаты труда и других денежных поощрений на работе. Существуют условия, оправдывающие разницу в зарплате, это - опыт, образование и квалификация. Если у вас создалось ощущение, что вы получаете меньше другого работника/цы, выполняющего аналогичную работу, убедитесь в том, что разница в зарплате в данном случае не является проявлением дискриминации (по принципам пола, вероисповедания или возраста).

Помните:

- Женщины и мужчины имеют право на одинаковую зарплату - на том же рабочем месте или на аналогичной работе.
- В зарплату включаются все формы материального поощрения, например: оплата содержания автотранспорта и телефона, оплата сверхурочных часов, приобретение профессиональной литературы, расходы на одежду, отчисления в фонды, а также любые другие денежные поощрения.
- По просьбе одной из сторон суд вправе назначить специалиста по анализу технологии труда - для выяснения вопроса, являются ли работы идентичными, принципиально равными или равноценными, что и обязывает к равной оплате труда.
- В соответствии с законом, вы имеете право потребовать у вашего работодателя информацию, связанную с зарплатами работников/ниц, а также информацию о характере выполняемой ими работы, категорий ставок и условий труда.

Из постановлений суда

Одинаковая зарплата за одинаковую работу.

Сеть магазинов «Хоум сентер» нарушила закон о равенстве заработной платы: работница получала зарплату на 35% ниже, чем ее коллега (мужчина), выполнявший ту же самую работу. Работодатель утверждал, что разница в зарплате обусловлена тем, что при поступлении на работу изначально требования женщины по зарплате были ниже. Всеизраильский суд по трудовым конфликтам в 2007 году принял прецедентное решение, согласно которому Закон о равенстве заработной платы обяывает работодателя уже на стадии собеседования предоставить претенденту информацию о зарплате на соответствующей должности. Кроме того суд присудил истце денежную компенсацию.

Апелляция №1156/04, Ориг Горен против «Хоум сентер», Всеизраильский суд по трудовым конфликтам.

Равенство при предоставлении льгот.

Стюард «Эль Аль» Йонатан Данилович обратился в компанию с заявлением о признании прав его сожителя на получение бесплатных авиабилетов - в соответствии с принятым в «Эль Аль» соглашением, которое подразумевает получение бесплатных авиабилетов для супругов и сожителей. После длительной борьбы компании «Эль Аль» против Даниловича Высший суд справедливости в 1994 году принял прецедентное решение относительно прав гомосексуальных партнёров, - суд встал на сторону истца.

Высший суд справедливости 721/94 «Эль Аль» против Йонатана Даниловича.

Запрещение дискриминации и ухудшения условий труда на основании права на материнство/отцовство.

Менеджер проектов отдела, работающего с серьезными бизнес-партнёрами в центре страны, вышла в декретный отпуск, который был продлён с разрешения работодателя. Последний обещал ей, что впоследствии она сможет вернуться к своей работе. Когда истица вернулась к работе, оказалось, что характер ее должности изменился таким образом, что она должна теперь заниматься менее важными клиентами и ей придётся проводить несколько деловых встреч еженедельно на юге страны. Истица заявила, что не сможет выполнять эту работу, поскольку является матерью-одиночкой, и была уволена с работы. Суд принял её иск, отметив, что она не может продолжать работу: в связи с невозможностью дальних поездок и ухудшения условий труда. Ей была присуждена компенсация в размере 61 000 шекелей.

Апелляция (Тель-Авив) №10043/05 Свири Ализа против компании «Партнер тикшорет Лтд.».

Равное представительство полов

Дискриминация и непредоставление равных возможностей наблюдаются на всех уровнях производственных взаимоотношений. Одним из шагов, направленных на сокращение дискриминации, является обеспечение равного представительства полов, то есть назначение или приём на работу представителей секторов населения, которым необходимо отдавать предпочтение, например: женщинам, арабам и инвалидам. В Израиле существует несколько законов, регламентирующих необходимость равного представления соответствующих интересов:

- **Закон о госслужбе (о назначениях)**, параграф 15-алеф, обяывает действовать согласно правилу корректирующего предпочтения, цель которого - должное представление интересов обоих полов на госслужбе.
- **Закон об уравнивании в правах женщин (1951)**, с поправкой внесенной в 2000 г., и с учетом параграфа 6-гимель, согласно которому на государственном предприятии должно быть обеспечено подобающее представительство работниц-женщин.
- **Закон о равных возможностях в труде 1988 г**
- **Закон о государственных компаниях 1975 г.**, согласно которому в директоратах государственных компаний должны быть равным образом представлены представители обоих полов.

Из постановлений суда

Дело директоратов в Высшем суде справедливости.

«Женское лобби Израиля» подало в Высший суд справедливости апелляцию по поводу назначения нового сотрудника в Управление портов и железнодорожного транспорта, а также по поводу назначения двух новых директоров в директорат Нефтеперерабатывающего предприятия. Все трое назначенных были мужчинами, а кроме того, аппараты управления вышеуказанных организаций и так состояли исключительно из мужчин. Постановлением суда была впервые установлена обязанность представления интересов женщин в директоратах общественных предприятий. Высший суд справедливости постановил, что проверка равного представительства полов будет происходить по фактическому состоянию дела, - недостаточно лишь доброго намерения и формальных решений.

Верховный суд справедливости № 453/94, «Женское лобби» против Государства Израиль





Несоблюдение равного кадрового представительства полов может привести к отмене результатов тендера даже спустя несколько лет.

Через пять лет после победы работника в тендере Управления государственной службы и его трудоустройства в отделе таможенных пошлин и НДС, указанное назначение было отменено - в связи с несоблюдением принципа равного представительства женщин и корректирующего предпочтения. Суд по трудовым конфликтам постановил, что игнорирование кандидатуры единственной женщины среди 26 мужчин, претендовавших на эту должность, является «неприемлемой крайностью», оправдывающей судебное вмешательство в решение директора госслужбы.

Апелляция 3888/03, Рут Зоарец против директора госслужбы и др.

Апелляция в рамках трудового конфликта (всеизраильская) 621/07

«Дискриминация причиняет вред всему обществу, она традиционно увековечивает предрассудки и стереотипы прошлого. Она отвергает творческий и производительный вклад многих потенциально способных и опытных людей».

Председатель Высшего суда справедливости Судья Аарон Барак, Высший суд справедливости 10076/02
Доктор Юрий Розенблюм против Заведующего управлением тюрем.

Дискриминация в продвижении по службе - по поводу обучения и курсов повышения квалификации

Дискриминация в труде, основанная на посторонних соображениях, опирающихся на различия между работниками/цами, является косвенной дискриминацией и нарушает право работника/цы на равенство возможностей в труде.

Закон запрещает работодателю обуславливать право на повышение квалификации требованиями, не имеющими ничего общего с профессионализмом и ограничивающими в правах определённые категории населения. Например, нельзя обуславливать прохождение курса повышения квалификации на условиях интерната (за редкими исключениями), - поскольку это нарушает право трудящихся родителей на равенство возможностей. Точно также является дискриминацией и ненаправление работника на курсы повышения квалификации вследствие того, что он «слишком стар и ему будет трудно адаптироваться и усваивать информацию».

Дискриминация при увольнении или выплате выходного пособия

Нельзя уволить человека по причине его половой принадлежности или ориентации, личного статуса, в связи с прохождением медицинских процедур связанной с оплодотворением, материнством или отцовством, вероисповеданием, национальностью, происхождением, политическими взглядами, партийностью и необходимостью прохождения армейской службы.

- Работодателю запрещается устанавливать **правила, дискриминирующие личность работников/ниц**, например: запрещение разговоров на русском или арабском языках на рабочем месте и увольнение в случае несоблюдения данного распоряжения или увольнение работников/ниц, служащих запаса, которые периодически призываются на военные сборы.
- Запрещается увольнять работников/ниц, **проходящих медицинские процедуры, связанные с оплодотворением, а также беременных работниц** - без специального разрешения Министерства промышленности, торговли и труда. Закон защищает от увольнения беременных работниц, начиная с шестого месяца работы. Если у работодателя есть объективная причина для увольнения беременной сотрудницы (например, банкротство, неудовлетворённость её работой и т. п.), он должен получить разрешение Министерства промышленности, торговли и труда и доказать, что её увольнение никоим образом не связано с беременностью.

Из постановлений суда

Несанкционированное увольнение беременных противозаконно! Женщина, работающая уборщицей через агентство по трудоустройству, была уволена на седьмом месяце беременности, отработав в компании более полугода. Агентство по трудоустройству не получило необходимого разрешения от Министерства промышленности на её увольнение. В результате женщина получила прецедентно высокую компенсацию: 80000 шекелей.

Апелляция 606/06 Абабито Иналем против компании «Ай.С.С. ашморет ЛТД.»

Замдиректора магазина «Ренуар» в Рош Пине была уволена, будучи беременной - по причине конфликта с сотрудницами. Судья районного суда по трудовым конфликтам написал в своем вердикте, что, несмотря на то, что работница была уволена не в связи с беременностью, ее работодатель не получил разрешения на увольнение от Министерства промышленности, а предпочёл представить ситуацию в качестве увольнения по собственному желанию и был оштрафован на сумму около 113 000 шекелей.

Апелляция 2007/06 Кинерет Аваро против обладателя лицензии «Офнат Ренуар ЛТД»





Должна ли женщина рассказывать о факте беременности при приёме на работу?

Работница не рассказала при приёме на работу о своей беременности. Истица отработала на рабочем месте всего 4 месяца и была уволена через считанные дни после того, как сообщила работодателю о своей беременности. Суд постановил, что беременная женщина имеет право не рассказывать о своей беременности при приёме на работу. Закон гласит, что женщина не обязана оповещать работодателя о факте беременности до пятого месяца беременности. (Параграф 10 (алеф) закона о женском труде)

Тель-Авив 527/07, Шарона Арбив против «Поэмикс ЛТД».

Увольнение из-за половой принадлежности запрещено законом.

Тренер-мужчина по аэробике был уволен с работы из-за того, что в коллективе работали большинство тренеров-мужчин. Суд усмотрел в этом запрещенную дискриминацию и постановил, что даже если это не являлось единственной или главной причиной, приведшей к увольнению, работодатель допустил факт дискриминации. Назначена компенсация в размере 30 000 шекелей.

Апелляция 8704/06, Фитуси Надав против «B-IN Богин спорт центр».

Нельзя уволить работника/цу в связи его/ее половой ориентацией.

Человек был уволен с работы по причине того, что проходил медицинский курс по изменению пола. Суд аннулировал данное увольнение и распорядился о контроле за рабочими взаимоотношениями в коллективе.

7035/05 Имярек против ответчика (запрещено к огласке)

Запрещается увольнение лиц, проходящих медицинские процедуры по оплодотворению!

Работница была уволена после того, как куратор закона о женском труде выдала санкцию на увольнение. Районный суд по трудовым конфликтам постановил, что, несмотря на то, что причиной увольнения не являлись процедуры, связанные с оплодотворением, во время проверки запроса куратор должен был учесть, что положение работницы, уволенной в процессе процедур, связанных с оплодотворением, намного тяжелее положения обычного работника. И именно поэтому ей полагается более серьезная правовая защита. Более того: истица была уволена из-за того, что настаивала на получении полагающихся ей прав. Суд отменил санкцию на увольнение и постановил, что данная санкция была выдана незаконно и вопреки необходимости соблюдения соответствующих норм.

Апелляция 2990/08 Имярек против НКО Рене Касен и Государства Израиль, Министерства промышленности, торговли и труда.

Дискриминация, связанная с возрастом

Дискриминация на почве возраста имеет исторические корни в стереотипных представлениях об ограниченности возможностей пожилых или молодых людей. У этой дискриминации нет конкретных объективных оснований, то есть она причиняет ущерб всему обществу, отвергая потенциальный вклад опытных и талантливых людей.

Помните: дискриминация по причине возраста запрещена законом!

Кроме того, запрещена возрастная дискриминация, находящая формальное отражение в коллективных трудовых соглашениях. В некоторых случаях суд признал преимущество права на равные возможности в труде над коллективными соглашениями. (Вердикт по делу компании "Цим").

Из постановлений суда.

Возраст выхода на пенсию - для мужчин и женщин.

В Еврейском агентстве для мужчин и женщин установлен разный возраст выхода на пенсию. Доктор Нево заявила, что это указание является дискриминационным, и потребовала позволить ей продолжать работу в Еврейском агентстве до 65 лет - возраста выхода на пенсию для мужчин. Еврейское агентство отказало ей в этой просьбе, а Верховный суд постановил, что установление различного возрастного ценза для досрочного выхода на пенсию мужчин и женщин не имеет легальной силы. Закрепление дискриминационного разделения полов по вопросу возраста выхода на пенсию лишь усугубляет стереотип о том, что женщины не могут являться равноправными работницами на рынке труда, что исключает равенство возможностей для женщин.

Высший суд справедливости, 104/87 Нево против Всеизраильского суда по трудовым конфликтам.

Дискриминация по возрастному признаку является незаконной, даже если обусловлена в коллективном договоре.

Стюарды и стюардессы компании «Эль Аль» подали апелляцию в суд по поводу того, что они не желали уходить на пенсию в возрасте 60 лет, - как это указано в их коллективном соглашении. Высший суд отменил первичное решение и постановил, что компания может распределять пожилых стюардов и стюардесс по разным рабочим сменам. Факт возрастной дискриминации оказался очевидным, поскольку пилоты продолжали работать до пенсионного возраста, а при этом в соглашении обуславливалась необходимость их молодого внешнего вида. Судья Замир: «Дискриминация причиняет ущерб человеческому достоинству, его свободе и общечеловеческим ценностям».

Высший суд справедливости 6051/95 Рекант против «Эль Аль».





Запрещается дискриминировать условия труда женщин в соглашениях, обуславливающих досрочный выход на пенсию.

Эйтана Нив и Неоми Ортал, медсёстры больничной кассы «Клалит», подали апелляцию в Высший суд справедливости на дискриминацию положения женщин в связи с требованием раннего выхода на пенсию. Высший суд справедливости постановил, что короткий промежуточный период касается улучшенных условий и не оставляет работницам реального выбора, поскольку в случае если они не присоединяются к соглашению о досрочном выходе на пенсию, они окажутся себя под угрозой увольнения без получения льгот, предоставляемых по соглашению. В связи с этим работницы получили право выйти на досрочную пенсию в 60 лет, при с сохранением права на работу до 65 лет, что соответствует статусу работников - мужчин.

Высший суд справедливости 6845/00 Эйтана Нив и др. Против больничной кассы «Клалит» и др.

Отказ в приеме на работу в органы безопасности лиц старше 35 лет является незаконной дискриминацией!

Организация по защите прав граждан подала в Высший суд справедливости апелляцию против ограничений, установленных различными органами безопасности (в частности полицией и управлением тюрем), которые допускали приём на работу лиц только в возрасте до 35 лет. Суд принял апелляцию и постановил, что государство должно досконально проверять претендентов на данную работу, не ограничивая заранее их возраст, - за исключением случаев, когда такое ограничение обусловлено характером должностных обязанностей, то есть является логичным и соразмерным. Суд постановил, что директивы, устанавливающие максимальный возраст для приёма на работу, являются дискриминационными и должны быть отменены.

Высший суд справедливости 6778/97, Организация по защите прав граждан против Министра внутренней безопасности.

Важные адреса в интернете:

Управление по контролю за равноправием в сфере трудовой деятельности

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

Закон о равенстве прав и возможностей в труде

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

Управление по контролю за равенством прав инвалидов

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

Права работника/-цы, уволенного/-ой вследствие необходимости прохождения резервистских сборов

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

Управление по контролю за соблюдением трудового законодательства

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



Равенство прав в трудовом коллективе

Справочник для работников
и работниц



www.moital.gov.il/shivion