



SOREF

צורף ושות', עורכי דין
Soref & Co., Law Offices



יום עיון בנושא: גיוס ושימור עובדים

אפליה בקבלה לעבודה - כיצד מונעים חשיפה לתביעות

עו"ד איל צורף
צורף ושות', עורכי דין

פסקי דין

נעמי מושקוביץ – מ. דיזנגוף בע"מ



יצחק אבבה – מוקד 101 בע"מ



טובה זרחיה – כל דגן בע"מ



מניעת אפליה בקבלה לעבודה – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

ס' 2 (א) לחוק: לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת:

- מינם
- נטייתם המינית
- מעמדם האישי
- הריון
- טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית
- היותם הורים

- גילם
- גזעם
- דתם
- לאומיותם
- ארץ מוצאם
- מקום מגוריהם
- השקפתם
- מפלגתם
- שירותם במילואים
- קריאה לשירות במילואים

האם מותר לדרוש ממועמד לעבודה את הפרופיל הצבאי שלו?



סעיף 2א. (א) לחוק:

"מעסיק לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידייו..."

מודעה של הצעת עבודה – מה חייבים לציין?



ס' 8 (א) לחוק:

"מעסיק או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צויינה בלשון זכר ובלשון נקבה..."

המשך הסעיף:

"...וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2".



למפעל תעשייה דרוש מנהל ייצור –
תנאים מצויינים למתאימים!
מקום מגורים באזור מודיעין –
יתרון,
עדיפות לרווקים (המשרה כוללת
שעות נוספות רבות)



דורש עבודה הגיש
תביעה כנגד המעסיק:

מי צריך להוכיח
שהיתה הפליה?

סעיף 9 לחוק:

בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2... אם קבע המעסיק תנאים או כישורים, ודורש העבודה הוכיח כי נתקיימו התנאים או הכישורים

הסנקציות על הפליה בקבלה לעבודה

ס' 10 לחוק:

*"לבית הדין לעבודה תהא סמכות... לפסוק פיצויים
אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו
בנסיבות הענין... שלא יעלה על **120,000 ₪**, ללא
הוכחת נזק"*

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה

מעסיק ימסור לעובד, לא יאחר **משלושים ימים** מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק **עבודת הנוער**, לא יאחר **משבעה ימים**, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה.

הודעה על תנאי העבודה

- (1) זהות המעסיק וזהות העובד.
- (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה – תקופת העבודה.
- (3) תיאור עיקרי התפקיד.
- (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד.
- (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר (אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג – יצויין דירוג העובד ודרגתו).

(6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד.

(7) יום המנוחה השבועי של העובד.

(8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד.

(9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד – שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו.

* בנוסח ההודעה על תנאי עבודה יצוין כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו.

הסכם עבודה בכתב

חסרונות:

- לא ניתן לגרוע מזכויות קוגנטיות של העובד
- פתח למו"מ ודרישות
- פרשנות לרעת המעסיק

יתרונות:

- התחייבויות עובד לנאמנות
- סודיות
- אי תחרות
- ניכויים מהשכר
- בהירות לגבי תנאי העבודה

תרגיל מסכם

1. כרמית הגיעה לראיון עבודה בחברת היי טק גדולה. ראיון העבודה התנהל ברוגע עד אשר שאלה כרמית את המראיין, כמה שעות עבודה יש לעבוד כל יום. בשלב זה המראיין שאל את כרמית האם יש לה מגבלה כלשהי של שעות עבודה בשל היותה אמא לילדים.

- א- שאלתו של המראיין לגיטימית, הואיל וכרמית העלתה את נושא שעות העבודה.
- ב- שאלתו של המראיין אינה כדין, הואיל והיא עלולה ליצור הפליה בין כרמית לבין מועמדים אחרים.
- ג- לא ניתן לענות על השאלה, ללא נתונים נוספים אודות המשך הראיון.
- ד- אין מניעה לשאול בראיון עבודה מועמדת לעבודה, האם היא אם לילדים, ועל כן שאלתו של המראיין היתה תקינה.

2. בעיתון התפרסמה המודעה הבאה:

”לחברת סטארט אפ חדשנית, דרושים עובדים אחרי צבא, יצירתיים וצעירים ברוחם, לעבודה מאתגרת, בסביבת עבודה צעירה ודינמית. ניסיון קודם אינו הכרחי”.

א- תוכן המודעה עלול להוות הפליה.

ב- אין פסול במודעה זו, והשאלה האם החברה מפלה בין המועמדים לעבודה, תיבחן בראיונות העבודה עצמם.

ג- הואיל והחברה ציינה כי ניסיון קודם אינו הכרחי, אין פסול במודעה.

ד- הואיל והחברה זקוקה לעובדים יצירתיים, ניסוח המודעה תקין.

3. גלית השתחררה משירותה הצבאי בגיל 20, וחיפשה עבודה. היא הגיעה לראיון עבודה בתחנת דלק, לתפקיד מוכרת בחנות נוחות. מנהלת המשמרת ניהלה עם גלית שיחה נעימה, ובין היתר שאלה אותה האם יש לה ניסיון בניהול קופה וכספים. גלית הופתעה מהשאלה, וטענה כי מדובר בשאלה מפלה, אשר מקנה לה זכות לקבל פיצויים מתחנת הדלק.

א- גלית צודקת, והשאלה לגבי ניהול כספים אינה סבירה ומפלה.

ב- גלית אינה צודקת, השאלה לגיטימית בנסיבות התפקיד שמוצע לה.

ג- גלית צודקת, השאלה הופנתה אליה רק בגלל גילה הצעיר, ועל כן יש בשאלה הפליה ברורה.

ד- גלית אינה צודקת, שכן למעסיק יש זכות לשאול מועמד לעבודה כל שאלה בטרם קבלתו לעבודה.

4. ארנון הינו מהנדס מכונות בכיר. ארנון הגיע לראיון עבודה במפעל תעשייתי בתחום התעופה, וניהל שיחה עירנית ונעימה עם המראיין, אשר התרשם מארנון לטובה. בשלב כלשהו, גלשה השיחה לנושאים פוליטיים, והתברר כי המראיין נמצא בקצה השני של המפה הפוליטית מאשר ארנון. ארנון חש, כי לאחר השיחה על הנושאים הפוליטיים, התנהג המראיין אליו בקרירות וסיים את הראיון במהרה. מאז הראיון, לא חזרה החברה לארנון עם תשובה כלשהי בקשר לקבלתו לעבודה או אי קבלתו לעבודה. ארנון טוען כי הופלה לרעה בשל נטיותיו הפוליטיות.

- א- הואיל ומדובר בשיחה שהתקיימה מרצון בין שני אנשים בוגרים, אין לארנון כל עילת תביעה כנגד החברה.
- ב- לארנון אין כל עילת תביעה כנגד החברה, שכן ממילא החברה לא חזרה אליו עם תשובה כלשהי.
- ג- יש לברר האם התקבל מועמד אחד למשרה המוצעת, ובהתאם לכך יוחלט אם היתה הפליה או לא.
- ד- רוב הסיכויים כי לארנון יש עילת תביעה כנגד החברה בגין אפליה על רקע נטיותיו הפוליטיות וכמו כן בשל כך שהחברה לא הודיעה לו על תוצאות הראיון.

5. שירה, המשתייכת לזרם היהודי-חילוני, הינה טבחית המתמחה במטבח הים תיכוני. שירה הגיעה לראיון עבודה במסעדה יוקרתית בתל אביב. בעלי המסעדה, ניהל עם שירה שיחה קצרה ואחר כך הסביר לה כי כל צוות ההנהלה והעובדים של המסעדה, הינם ערבים המשוחחים ביניהם בערבית בלבד, ועל כן, לצערו היא אינה מתאימה למשרה.

א- מדובר באבחנה מותרת, שכן ברור כי שירה לא תוכל להשתלב חברתית במקום העבודה.

ב- ראיון העבודה תקין, ויש לשבח את המראיין על גילוי הלב ואמירת האמת.

ג- לשירה יש עילת תביעה כנגד המסעדה, בגין אפליה על רקע דתה ומוצאה.

ד- לשירה אין עילת תביעה כנגד המסעדה, הואיל ושירה לא ניסתה לשכנע את המראיין כי תוכל להשתלב היטב במסעדה.

6. איתמר הינו בן 70, לאחר קריירה מפוארת בתעשייה הביטחונית בישראל. איתמר הגיע לראיון עבודה בחברה תעשייתית מוכרת, ושם לב כי כל המועמדים לעבודה הינם בני 30 ומטה. בראיון העבודה, שאל איתמר האם גילו הוא גורם בקבלתו לעבודה, אך נמסר לו שאין לגילו כל השפעה על ההחלטה האם לקבלו לעבודה. בסופו של דבר, לא התקבל איתמר לעבודה המוצעת.

א- לאיתמר יש עילת תביעה ברורה כנגד החברה בגין הפליה על רקע גיל.

ב- לאיתמר אין עילת תביעה הואיל ואין כל הוכחה לכך שאי קבלתו לעבודה היתה על רקע גיל.

ג- איתמר יוכל לתבוע את החברה באם יוכיח כי היו לו הכישורים הדרושים לעבודה, ואז החברה תצטרך להוכיח כי לא היתה הפליה באי קבלתו לעבודה.

ד- תשובות א' + ג' נכונות.

7. תמר הגיעה לראיון עבודה בחברת טכנולוגיה ידועה, לתפקיד מנהלת משאבי אנוש. לתמר היו המלצות מצויינות, נסיון מרשים בתחום וכישורים מתאימים לתפקיד. החברה ותמר הגיעו להסכמות על תנאי העבודה וחתמו על הסכם עבודה. תמר היתה אמורה להתחיל את עבודתה בפועל בעוד כחודש ימים. מייד לאחר החתימה על הסכם העבודה, נאמר לתמר כי החברה עומדת להתמזג עם חברה אחרת, וכי בשנה הקרובה, תהיה עבודה רבה ומאומצת ביחס לעשרות העובדים החדשים שייקלטו בחברה. תמר השיבה כי אין בעיה מבחינתה לעמוד בעומס, וכי טיפולי הפוריות שהיא עוברת לא יפריעו לכך. כאשר שמעה סמנכ"לית משאבי אנוש את דבריה של תמר בקשר לטיפולי הפוריות, אמרה לתמר כי תמר נהגה בחוסר תום לב עת הסתירה זאת לפני חתימת הסכם העבודה, וכי היה עליה לגלות עובדה זאת לפני קבלתה לעבודה.

א- סמנכ"לית משאבי האנוש צודקת, היה על תמר לגלות את העובדה כי היא נמצאת בטיפולי פוריות, בראיון העבודה.

ב- סמנכ"לית משאבי האנוש צודקת, הואיל ותמר לא תוכל למלא את תפקידה כראוי, בשל הטיפולים.

ג- סמנכ"לית משאבי האנוש צודקת, הואיל ומדובר בהפרת חובת תום הלב של העובד כלפי מעסיקו.

ד- אף תשובה אינה נכונה.

8. שי הגיע לראיון עבודה בחברה מסחרית הממוקמת בצפון הארץ. לאחר מספר שאלות בראיון העבודה, שוחחו שי והמראיין על כדורגל, ושי מסר כי הוא אוהד את מכבי נתניה. מראיינו של שי שאל אותו מדוע שי אוהד דווקא קבוצה זו, ושי מסר לו כי הוא מתגורר בנתניה. מראיינו של שי הופתע מאוד מתשובתו של שי, ושאל אותו האם הוא מבין כי הוא יצטרך לבלות שעות רבות על הכביש, כדי להגיע לעבודה וכדי לחזור לביתו, כל יום. שי ענה תשובה מגומגמת, והראיון הסתיים.

א- מדובר באבחנה מותרת, שכן שי מתגורר מעל 90 ק"מ ממקום העבודה.

ב- החברה עלולה לשלם פיצוי לשי בגין הפליה על רקע מקום מגורים.

ג- הואיל והנושא עלה בתמימות, לא ניתן לבוא בתלונות למראיין בעניין המרחק ממקום העבודה.

ד- נושא המרחק ממקום העבודה הוא קריטי, הן לעובד והן למעסיק, ולגיטימי לשאול עליו בראיון העבודה.

9. מיטל ראתה מודעה בעיתון בנוגע לתפקיד של סבל בחברת הובלות. על אף שמיטל הינה בחורה דקה ועדינה, החליטה מיטל להגיש קורות חיים למשרה זו. לצערה של מיטל, היא לא הוזמנה לראיון עבודה. לתחושתה של מיטל, היא הופלתה בשל היותה אישה, ורק בגלל סיבה זו לא הוזמנה לראיון עבודה.

א- אין למיטל הוכחה כי היתה הפליה במקרה זה.

ב- גם אם מיטל לא הוזמנה לראיון עבודה בגלל היותה אשה, מדובר באבחנה מותרת.

ג- למיטל יש עילת תביעה מוצקה כנגד החברה בגין הפליה על רקע היותה אישה.

ד- תשובות א' + ב' נכונות.

10. צבי ראה מודעת דרושים בעיתון בניסוח זה:

”לקוסמטיקאית פנינה רוזנברג, דרושה עוזרת למריחת לקים לנשים ונערות. ניסיון קודם אינו הכרחי”.

לדעתו של צבי, מודעה זו נגועה בהפליה.

א- מדובר באבחנה מותרת שכן קוסמטיקאיות משרתות בעיקר נשים, ועל כן על העובדות להיות גם כן נשים.

ב- מדובר בנורמה מקובלת, ואין מדובר בהפליה.

ג- צבי צודק, ומדובר בהפליה על רקע היותו גבר.

ד- בפועל, ממילא צבי לא היה מתקבל לתפקיד, כך שניסוח המודעה תקין.

11. רונית הינה מנהלת חשבונות בת 39, אם ל – 3 ילדים. מקום עבודתה של רונית נסגר והיא נאלצה לחפש עבודה אחרת. בהתאם למודעה אשר חיפשה מנהלת חשבונות בדיוק בדירוג ובוותק של רונית, שלחה רונית קורות חיים, והוזמנה לראיון עבודה. חשבת השכר אשר ביצעה את ראיון העבודה, שאלה את רונית האם רונית תוכל להישאר פעם בשבועיים פעם עד השעה 18:00 בעבודה, לאור צרכי החברה. רונית הרגישה כי מדובר בשאלה מפלה על רקע היותה אם לילדים.

א- לתחושתה של רונית אין בסיס, הואיל והמראיינת לא שאלה את רונית על היותה אם לילדים.

ב- לתחושתה של רונית יש בסיס, הואיל וברור כי חששה של המראיינת הוא, כי בשל היותה של רונית אמא לילדים - היא לא תוכל להישאר עד 18:00 בעבודה.

ג- רונית זכאית לפיצוי מהחברה בגין הפליה.

ד- רונית זכאית לפיצוי מהחברה רק אם תוכיח כי שאר עובדי המחלקה הם גברים או שאינם הורים לילדים.

12. דפנה התראיינה למשרת מנהלת לשכת מנכ"ל בחברה ידועה. המנכ"ל אשר ראיין את דפנה, שאל את דפנה האם היא רווקה, ורמז לה כי ייתכן ומערכת היחסים ביניהם תעמיק מעבר ליחסי עבודה רגילים. דפנה ההמומה הגישה תביעה לבית הדין לעבודה ודרשה פיצוי בסך 60,000 ₪ בגין הפליה.

א- תביעתה של דפנה תתקבל אך הסכום המקסימלי שניתן לפסוק לה הוא 25,000 ₪.

ב- תביעתה של דפנה תתקבל וסביר כי ייפסק לה סכום דומה לסכום התביעה.

ג- תביעתה של דפנה תידחה הואיל ולא היה כל פסול בשאלות המנכ"ל.

ד- לדפנה אין עילת תביעה והיא רשאית שלא לעבוד בחברה אם הדבר אינו מתאים לה.

13. רון הינו מנהל כספים בעל נסיון רב בתחום ההיי-טק. רון התראיין למשרת מנהל כספים בחברה הנסחרת בבורסה, ובגילוי לב מסר למראיין כי הינו הומוסקסואל וכי אין לו תוכניות לגדל ילדים, וכך יוכל רון להקדיש את מלוא זמנו ומרצו לעבודתו. המראיין אשר שמע את דבריו של רון, עיווה את פניו בגועל, ומסר לרון כי הוא אינו תומך בקהילה הלהט"בית. רון לא התקבל לעבודה.

א- עדיף לרון למצוא מקום עבודה אחר, ולשכוח מראיון העבודה המשפיל.

ב- לרון יש עילת תביעה בגין הפליה על רקע נטייה מינית.

ג- גם אם רון יגיש תביעה, תביעתו לא תתקבל, בשל חופש הביטוי המתיר לאנשים להביע דעתם על נושאים מסוג זה.

ד- תשובות א' + ג' נכונות.

14. משה הינו מהנדס מחשבים במקצועו, העובד מזה שנים רבות בחברת תוכנה מובילה. משה מתעניין בתחום דיני העבודה, ולאחר שקרא מספר מאמרים באינטרנט אודות שוויון הזדמנויות בעבודה, החל משה לבדוק מודעות דרושים. יום אחד, ראה משה את המודעה הבאה:

”דרושות קופאיות לעבודה מאומצת ברשת סופרמרקטים ידועה. תנאים מצויינים למתאימות”.

משה התקשר למספר הטלפון שהופיע על גבי המודעה, ונמסר לו כי העבודה הינה לנשים בלבד.

משה הגיש תביעה לבית הדין לעבודה, וטען כי הופלה בשל היותו גבר. בשעת הגשת התביעה, עדיין עבד משה במקום עבודתו כמהנדס תוכנה, ולא היו לו כל תוכניות לעזוב את עבודתו הנוכחית.

א- תביעתו של משה תתקבל, בשל היותה של המודעה מפלה.

ב- תביעתו של משה תתקבל, שכן יש למגר את התופעה שרק נשים עבודות בתור קופאיות בסופר.

ג- תביעתו של משה לא תתקבל, בשל כך שמשה לא באמת חיפש עבודה.

ד- תביעתו של משה לא תתקבל, שכן כלל לא היתה הפליה במודעת הדרושים.

15. שמואל החל לעבוד במפעל תעשייה בתחום הכימיקלים. תפקידו של שמואל היה פועל ייצור. לשמואל לא נמסרה מעולם הודעה לעובד והוא לא חתם על הסכם עבודה כלשהו. שכרו של שמואל וזכויותיו שולמו לו כחוק. לאחר שלוש שנות עבודה, פוטר שמואל והגיש תביעה כנגד המפעל בנושאים שונים. בנוסף, טען שמואל כי מגיע לו פיצוי בסך 250,000 ₪ בגין אי מסירת הודעה לעובד.

א- תביעתו של שמואל תתקבל אך הפיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד יהיה נמוך בהרבה.

ב- שמואל זכאי לדרוש פיצוי זה בגין אי מסירת הודעה לעובד, וסביר להניח כי בנסיבות אלה יקבל סכום דומה לסכום התביעה.

ג- שמואל לא יקבל פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד הואיל ועיקר תביעתו היא נושאים אחרים.

ד- שמואל יצטרך להוכיח כי נגרם לו נזק מאי מסירת הודעה לעובד, אחרת לא יוכל לקבל פיצוי בגין כך.

תודה על ההקשר!

עו"ד איל צורף

eyal@soreflaw.com

054-7442260