



## נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה -

### אמות מידה לבחירת תיקים

#### תוכן עניינים

- 1..... הקדמה
- 2..... יעדי נציבות השוויון.
- 2..... תחומי האחריות והסמכות של נציבות השוויון.
- 3..... מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת.
- 4..... סמכויותיה של נציבות השוויון.
- 4..... הוועדה המייעצת.
- 5..... טיפול בפניות עובדים/ת על ידי נציבות השוויון.
- 6..... הקריטריונים לבחירת תיקים.
- 7..... הצטרפותה של נציבות שוויון כ"ידיד בית משפט".
- 7..... ייצוג משפטי של הפונים אל מול משרדי ממשלה.
- 8..... מדיניות נציבות שוויון ביחס לפרסום תיקים.
- 8..... בחינה מחדש של החלטות הנציבות.



## א. הקדמה

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה [להלן "נציבות השוויון"] הינה גוף סטטוטורי אשר הוקם במשרד התמ"ת בשנת 2008 מכוח תיקון סעיף 18א לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 [להלן "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" או "החוק"].

חוקי העבודה במדינת ישראל בכלל והחוקים הנוגעים לשוויון ההזדמנויות בעבודה בפרט, הם מהמתקדמים בעולם, עם זאת במציאות ישנה אכיפה מוגבלת, הן במישור האזרחי והן במישור הפלילי, זאת בין היתר בשל קושי ראייתי בהוכחת אפליה.

פעמים רבות מוסויות האפליה תחת מעטה של סיבות שונות, אובייקטיביות לכאורה, שמעלה המעסיקה/ה (לדוגמא: הבעת חוסר שביעות רצון מטיב עבודת העובד/ת, פיטורין לצורכי התייעלות או שינויים במבנה הארגוני של מקום העבודה).

**נציבות השוויון פועלת למיגור האפליה והטמעת ערכי השוויון בשוק העבודה ומבקשת להתמודד עם קשיי האכיפה במישור האזרחי.** נציבות השוויון מטפלת בפניות המגיעות מעובדים/ות ומעסיקים/ות כאחד, יחד עם זאת, הנציבות מבקשת לסייע לעובדים/ות ככל שניתן, ולהביא בפניהם/ן את זכויותיהם/ן על פי חוק.

על מנת שנציבות השוויון תוכל למלא את תפקידה על פי החוק ולהשיג את מטרותיה, ניתנו בידה מספר סמכויות ייחודיות כמפורט בפרק ג למסמך זה. הנציבות הינה גוף ציבורי, שמשאביו מוגבלים, על כן, יש להפעילם בצורה הראויה, היעילה וההוגנת ביותר.

משכך, גובש מסמך זה, המפרט, את מטרות ויעדי הנציבות, תחומי אחריותה וסמכותה, השירותים אותם היא מספקת לאזרח/ת, והקריטריונים על פיהם בוחרת נציבות השוויון את התיקים המשפטיים המגיעים לטיפול.

צוות הנציבות מקווה כי מסמך זה יסייע לכם/ן להבין טוב יותר את מהותה ותפקידיה של נציבות השוויון, וכיצד היא יכולה לסייע בידכם/ן בכל הנוגע לאפליה בשוק העבודה בישראל.

## ב. יעדי נציבות השוויון

1. קידום והטמעת שוויון הזדמנויות ומיגור אפליה בשוק העבודה
2. העמקה והגברת האכיפה האזרחית בנושא שוויון ההזדמנויות ואפליה.
3. להוות מקור מידע למעסיקים/ות ועובדים/ות בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה.
4. הגדלת החשיפה והמודעות הציבורית לתרומת השוויון ומחיר האפליה, ולהוות כוח מניע שיחולל שינוי בשוק העבודה.
5. הגברת המודעות בשוק העבודה לזכויות העובדים/ות בנושא שוויון ואפליה.
6. הגברת הביטחון התעסוקתי של העובדים/ות.

## ג. תחומי האחריות והסמכות של נציבות השוויון

כאמור, נציבות השוויון אמונה על האכיפה האזרחית של החוקים האוסרים אפליה במקום העבודה. חקיקה זו מוגדרת כ"חקיקת שוויון ההזדמנויות בעבודה" ומפורטת להלן בסעיף ג.1. חוקי מדינת ישראל קובעים כי אפליה, כלומר, אבחנה בין קבוצות המבוססת על **שוני שאינו רלוונטי**, היא אסורה על פי חוק.

### ג.1. חקיקת שוויון ההזדמנויות בעבודה [להלן "חקיקת השוויון"]:

החוק העיקרי מכוחו פועלת נציבות שוויון הוא חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בחוק נקבע כי ישנו איסור אפליה בשל העילות הבאות:

- מין ;
- נטייה מינית ;
- מעמד אישי ;
- הריון ;
- טיפולי פוריות ;
- טיפולי הפריה חוץ גופית ;
- הורות ;
- גיל ;
- גזע ;
- דת ;
- לאום ;
- ארץ מוצא ;
- השקפה ;
- מפלגה ושירות מילואים

החוק קובע כי אפליה יכולה להתקיים משלב כניסת העובד/ת לשוק העבודה ועד לצאתו/ה ממנו :

- בקבלה לעבודה
- בתנאי עבודה
- בקידום בעבודה
- ביחס להכשרה או השתלמות מקצועית
- בפיטורין או הטבות בקשר לפרישה.

בנוסף, לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ישנם חוקים נוספים המרכיבים את חקיקת השוויון, ונמצאים בסמכותה של נציבות השוויון. חוקים אלו מנויים בתוספת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ומפורטים להלן:

1. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996
2. חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954
3. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 [תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה] סעיפים ג' ו' עד ז' לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951
4. סעיפים 41, 41א' ו' 41ב' לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט – 1949
5. סעיף 15 א' לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959
6. סעיף 6ג' לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א – 1951
7. סעיפים 42, 42א', 42ב' לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959 (להלן- חוק שירות התעסוקה)
8. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז – 1997, לעניין תלונה לפי החוק האמור שעניינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה.
9. סעיף 173ב' לפקודת העיריות [נוסח חדש]
10. סעיפים 50א' ו-50ב' לחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975.

#### **ד. מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת**

מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה פועל בתוך משרד התמ"ת והוא גוף נפרד ומקביל לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. המנהל פועל לאכיפת חוקי העבודה במישור הפלילי, בין היתר, בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה.

במקרים בהם נושא הפניה לנציבות השוויון מטופל במינהל ההסדרה והאכיפה, עבודת נציבות השוויון תעשה בתיאום עם המנהל, ולנציבות השוויון יהא שיקול הדעת בדרך הטיפול בפניה, והפעלת סמכויותיה, אם בכלל.



## ה. סמכויותיה של נציבות השוויון

1. לנציבות השוויון סמכות לטפל בפניות של עובדים/ות בגין אפליה בעבודה, ובכלל זה לקיים בירור ולהחליט על דרך הפעולה המתאימה בכל מקרה ומקרה.
2. לנציבות השוויון סמכות להורות בצו למעסיק/ה להעביר לה נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.
3. לנציבות סמכות לדרוש מידע מגוף מבוקר בתחומי פעילותה, אשר דרוש לה לביצוע תפקידה.
4. לנציבות השוויון סמכות להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה, הן בשם הפונים/ות והן בשם נציבות השוויון עצמה.
5. לנציבות השוויון סמכות להגיש בקשה לבית הדין לעבודה לקבלת צו כללי המורה למעסיק/ה לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדים/ות שלה.
6. לנציבות השוויון סמכות לנקוט בפעולות הסברה והדרכה להעלאת המודעות הציבורית בכל הנוגע לשוויון ואפליה בשוק התעסוקה, על כל המשתמע מכך.

## ו. הוועדה המייעצת

על פי ס' 18. לחוק מונתה לנציבות השוויון וועדה מייעצת בת 21 חברים. בין תפקידה של הוועדה, נתנית ייעוץ בעניינים של מדיניות, והמלצות לנציבה הארצית בדבר הקצאת המשאבים שיועמדו לנציבות וכן בדבר קביעת סדרי עדיפויות לגבי פעולותיה של הנציבות. לאור זאת מדיניות הנציבות, סדרי העדיפות של ואמות המידה לבחירת תיקים נקבעו בתיאום ובהתייעצות עם חברי הוועדה המייעצת.



## ז. טיפול בפניות עובדים/ת על ידי נציבות השוויון

אחת מפעילותיה העיקריות של נציבות השוויון היא טיפול בפניות עובדים/ות. כל אזרח/ית יכול/ה לפנות אל נציבות השוויון בכל מקרה בו ישנו חשד להפרה של חקיקת השוויון כפי שפורט בסעיף ב.1. טיפול בפניה מסוג זה יכול לכלול מספר שלבים:

### **ראשון- מידע וייעוץ משפטי ראשוני:**

בשלב הראשון פונה מקבל/ת מנציבות השוויון, תוך זמן סביר, מידע רלוונטי וייעוץ משפטי ראשוני, הכולל ניתוח ראשוני של המקרה בהתאם למצב המשפטי הקיים. ייעוץ משפטי זה מותנה בכך שהפונה מסר/ה את כל הפרטים הרלבנטיים. בנוסף, פונים/ות יכולים/ות להיעזר באתר נציבות השוויון, שם מרוכז מידע רב בנוגע לאפליה לשוויון הזדמנויות:

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

### **שלב שני - בירור ראשוני מול המעסיק/ה:**

במקרים המתאימים יתקיים בירור ראשוני עם המעסיק, באמצעות פניה למעסיק/ה בעל פה או בכתב. יודגש כי בעצם עריכת הבירור נציבות שוויון אינה נוקטת עמדה משפטית או עובדתית כלשהיא, או מתחייבת להמשיך ייצוג של הפונה מול המעסיק/ה.

### **שלב שלישי - ייצוג משפטי של הפונה:**

נציבות השוויון מטפלת במאות פניות בשנה. במקרים מסוימים מחליטה הנציבות להתייצב בבית הדין, בשם הפונה, כתובעת, או כידיד בית הדין. מתחילת פעילות של נציבות שוויון ועד ליוני 2011 התקבלו בנציבות השוויון יותר מ- 1600 פניות, במהלך תקופה זו נבחרו 19 מקרים בהם התייצבה הנציבות בהליך משפטי.

**מקרים אלו נבחרים בקפידה על ידי נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה**, זאת בהתאם לסמכות שהוקנתה לה חוק בס' 18(ד) (א) וס' 18(ג)(ד) לקבוע את סדר העדיפויות והקדימות בכל הנוגע לבירור תלונות והגשת תביעות:

18ג.

.....(ד) הנציב הארצי יהיה רשאי לקבוע את דרכי הטיפול בתלונות לפי

הוראות סעיף זה, ובכלל זה עדיפויות וקדימויות בכל הנוגע לקיום בירור

תלונות והגשת תביעות."

בחירת התיקים נעשית על פי אמות מידה, שנקבעו על ידי נציבות השוויון, בהתאם למטרות, היעדים, סדרי העדיפויות, האינטרס הציבורי, והמשאבים העומדים בידיה.



### **ח. הקריטריונים לבחירת תיקים**

בבואה של הנציבות להחליט האם לייצג בהליך משפטי או להתייצב בהליך משפטי, הנמצא בתחום סמכותה, תבחן את הקריטריונים :

1. **הסיכוי המשפטי להצלחה** - סעיף 18(ג)(ב) לחוק קובע כי הנציב האזורי או הארצי יכולים "לדחות את התלונה על הסף, אם סבר כי התלונה.....על פניה חסרת בסיס כלשהו או מעלה ענין שהוא בגדר זוטי דברים....."במסגרת זו תבחן נציבות שוויון הן הפן העובדתי והן הפן המשפטי, תוך בחינת הראיות שהוצגו בפניה באותו שלב והטענות המשפטיות של הצד שכנגד.
2. **תיקים העומדים ביעדי נציבות השוויון** כפי שפורטו בסי' ב. שלעיל ותואמים את סדר העדיפויות שנקבע בתכנית העבודה העדכנית של נציבות השוויון.
3. **תיקים בעלי חשיבות אסטרטגית** - בבואה לבחור תיקים לייצוג משפטי נציבות השוויון תיתן עדיפות לתיקים בעלי חשיבות אסטרטגית לנציבות ומטרותיה. לדוגמא: תיקים אשר יתרמו לפיתוח הגנות חדשות, הנחוצות לדעת נציבות השוויון בשוק העבודה הישראלי, מתמודדים עם אפליה כפולה או שהינם תוצאה של אפליה מבנית
4. **תיקים אשר יתרמו לחיזוק והרחבת הזכויות הנובעות מחקיקת השוויון, והנציבות תראה בהשגת תרומה זו אינטרס ציבורי.**
5. התועלת שתושג מהליך משפטי זה גדולה מעלות משאבי הנציבות שיושקעו בו.
6. **במקרים בהם נציבות שוויון ייצגה בעבר את המבקש/ת** יתכן שהנציבות תבחר שלא לייצג מבקש/ת אשר יוצגה על ידה בעבר, בתיק נוסף, אלא להפנות את משאביה למבקשים/ות חדשים/ות.
7. במקרה שלמבקש/ת ייצוג משפטי קיים, נציבות שוויון לא תקבל על עצמה את התיק המשפטי אלא במעמד של "ידיד בית משפט", ראו פירוט בסעיף ז' שלהלן.

**יודגש כי לנציבות השוויון שיקול הדעת הן ביחס למשקל שיינתן לכל אחד מהקריטריונים בזמן קבלת ההחלטה והן ביחס להתחשבות בכל שיקול רלוונטי אחר בזמן קבלת ההחלטה.**



### **ט. הצטרפותה של נציבות שוויון כ"ידיד בית משפט"**

הנציבות יכולה להגיש חוות דעתה המקצועית במסגרת הליך תלוי ועומד כ"ידידת בית המשפט" (amicus curiae), לבקשת צד, לבקשת בית המשפט או מיוזמתה. הנציבות תשקול בקשות להצטרף להליכים כ"ידיד בית משפט", לאחר קבלת כתבי הטענות שהוגשו לבית הדין על ידי שני הצדדים תוך התחשבות באמות המידה המפורטות בסעיף ה להלן.

### **י. ייצוג משפטי של פונים אל מול משרדי ממשלה**

כאמור, נציבות השוויון תבחר את תיקיה על פי הקריטריונים שפורטו בסעיף ח' לעיל, עם זאת בכל הנוגע למגזר הציבורי ההליך שנקט מול המעסיק שונה, ומפורט להלן:

**משרדי ממשלה** - במקרים בהם המעסיק/ה הוא משרד ממשלתי אופי הייצוג המשפטי, יתקיים בצורה של בירור בין-משרדי ולא במסגרת תביעה חיצונית. במקרים אלו נציבות השוויון תפעל מול המשרד הממשלתי הרלוונטי בהתאם לנוהל שנקבע על ידי היועץ המשפטי לממשלה.

**במקרים בהם נציבות השוויון תסבור כי מעסיק ממשלתי מפר הוראה מהוראות חקיקת השוויון בעבודה, היא תוכל על פי שיקול דעתה, לפנות אל היועץ המשפטי של המשרד הרלוונטי, אשר ישיב לה בהקדם האפשרי. במקרים בהם תיווצר מחלוקת בין נציבות השוויון למשרד הממשלתי, ובאם נציבות השוויון תבחר להמשיך ולייצג את הפונה, בהתאם לקריטריונים שפורטו בס' ה', יתקיים ניסיון ליישב את המחלוקת מול היועץ המשפטי של המשרד הרלוונטי.**

בכל מקום בו המחלוקת תישאר בעינה, תפנה הנציבות למשנה ליועמ"ש [חקיקה], עו"ד אורית קורן, ויתקיים בירור בנושא. במקרים בהם לא יעלה בידו של הממונה להביא לסיום המחלוקת היא תובא להכרעת המשנה ליועץ המשפטי לממשלה (חקיקה).

**נבקש להדגיש כי על פונים/ות המבקשים להיות מיוצגים/ות על ידי נציבות השוויון להיות מודעים למגבלות הקיימות בכל הנוגע לייצוג אל מול משרדי ממשלה.**



### **יא. מדיניות נציבות שוויון ביחס לפרסום תיקים**

נציבות השוויון רואה עצמה אחראית כלפי הציבור הישראלי כולו בהטמעת ערכי השוויון בחברה הישראלית. לפיכך, פרסום טיפול הנציבות בפניות, בין אם מדובר בהליכים המשפטיים, הסכמי פשרה או תוצאותיו של ההליך המשפטי הוא בעל משמעות והשפעה רבה על עבודת נציבות השוויון.

על כן הפונים/ות המטופלים/ות על ידי נציבות השוויון מתחייבים/ות כלפי נציבות השוויון שכל סוג של פרסום והפצה של עבודת הנציבות יעשה באישור ובתיאום עם נציבות השוויון. בנוסף, נציבות השוויון שומרת לעצמה את הזכות לפרסם את המקרים והפניות המתאימות במקרים הראויים. נציבות השוויון מאמינה שפרסום זה נדרש ליצירת שקיפות פעולותיה לעיני הציבור ותורם להשגת מטרותיה במגוון מישורים ביניהם, העלאת מודעות הציבור לזכויותיו וחובותיו, יצירת הרתעה, חינוך והסברה. מדיניות זו תחייב את המבקש/ת אשר מעוניינים/ות להסתייע בייצוג משפטי של נציבות שוויון.

### **יב. בחינה מחדש של החלטות הנציבות**

הפונים/ות לנציבות השוויון יוכלו לבקש מהנציבות עיון מחדש בבקשתם במקרים המתאימים. עיון מחדש זה יתאפשר אם נציבות השוויון ראתה כי הדבר מוצדק בשל נסיבות שהשתנו או עובדות חדשות שנתגלו מאז מתן החלטת הנציבות.