

גיל, הריון, מוצא - אינם אמורים לקבוע מי יתקבל לעבודה. אינה דוד-
סולטנוביץ' מדווחת כי לפעמים - הם עלולים לקבוע -

שוויון הזדמנויות בקבלה לעבודה: החוק, המציאות - והאתגר

המוטלת על מועמדים/ות לעבודה נבחנה במספר פסקי דין. מחד גיסא ברור, כי האינטרס של שני הצדדים הוא ליצור מקום עבודה אופטימאלי מבחינת יחסי עבודה, יעילות ואווירה במקום העבודה. מאידך גיסא, אין מחלוקת כי יש להגן מפני פגיעת יתר בפרטיות של המועמד/ת לעבודה. לפיכך, נדרשו בתי הדין לבחון את האיזון הראוי בין חובת הגילוי המוטלת על עובד/ת ובין הגנה על פרטיותו/ה. לעניין זה כב' סגנית הנשיא (כתוארה אז) השופטת ברק - אוסוסקין, קבעה, כי חובת הגילוי ביחסי עבודה היא אמנם מוגברת אך אינה מוחלטת. לפיכך, **החובה תהא לגלות כל פרט שהוא רלבנטי לעבודה המוצעת לצד הגנה על פגיעת יתר בפרטיותו**.³

פסק דין שניתן לאחרונה דן במקרה של עובדת שלא גילתה על הריונה בעת הקבלה לעבודה. כשהודיעה על הריונה כחודש וחצי לאחר תחילת העבודה היא פוטרה לאלתר. בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע, כי נוכח הקושי של נשים בהריון למצוא עבודה, הטלת חובה עליהן לגלות את עובדת הריון כבר בשלב הקבלה

טיפול הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאומיות, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות במילואים.

סעיף 2(ג) לחוק קובע חריג לכלל זה ולפיו **"אין רואים אפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה"**. משמע, ההחלטה אם לקבל עובד או עובדת לעבודה צריכה להתבסס על שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד.

לפיכך, בכל מקרה בו נטענת אפליה בקבלה לעבודה, יש לבחון האם דרישת המעסיק/ה לתפקיד הקונקרטי, הן מבחינת הקריטריונים שהוא מציב לתפקיד והן מבחינת המידע שהוא דורש מהעובד/ת להציג, היא רלבנטית לתפקיד. על המעסיק יחול הנטל להוכיח, כי ההבחנה בין המועמדים מתחייבת מאופיו וממהותו של התפקיד.²

יש לזכור, כי עילת האפליה קשה להוכחה ופעמים רבות נדרש להתייחס לנסיבות המקרה או לבחון את היחס לפרט על רקע השתייכותו הקבוצתית, גם כשהמעסיק טוען, לכאורה, שהפגם בעובד עצמו.

השאלה בדבר היקף חובת הגילוי

העובד מצא עבודה כמנהל רשת מחשוב. הוא עבד לשביעות רצון המעסיק ואולם בחלוף כשלוש וחצי שנים גילה המעסיק לפתע ובדיעבד, כי בעת הקבלה לעבודה "הצעיר" העובד את גילו וביקש לפטרו. העובד התנצל והתייחס לקושי הממשי שלו במציאת עבודה בעת ציון גילו האמיתי. המעסיק מצידו טען כי הוא רואה בכך הפרת אמון.¹ בקשת העובד לצו מניעה זמני נדחתה. בית הדין התייחס לסוגיית האפליה שהובילה למעשיו של העובד ואולם נתן משקל רב יותר לכך שהעובד מסר גיל כוזב בעת הקבלה לעבודה ובחלק מהדיווחים לרשויות בשנים לאחר מכן.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הצטרפה להליך במעמד של ידיד בית משפט וטענה, כי אין לעודד מועמדים לעבודה למסור פרטים כוזבים אך אין להתעלם מהסביבה החברתית הדורשת מאנשים "להצעיר" את גילם בדרכים שונות ויש ליתן את הדעת לכך שאסור היה לנתון הגיל להיות רלבנטי בעת הקבלה לעבודה או בעת הפיטורים ובוודאי כאשר מדובר בנתון שלמרבה הצער משמש מעבידים כשיקול פסול בדחיית מועמדים לעבודה.

סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 (להלן: "החוק") אוסר על אפליה בהליך קבלה לעבודה, תנאי העבודה וסיום העבודה, מחמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות,



אינה דויד-סולטנוביץ',
עו"ד*

לאחרונה הגיע לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מקרה של הנדסאי חשמל ואלקטרוניקה שנפלט לשוק העבודה בגיל 56 וכל ניסיונותיו למצוא עבודה לא צלחו. בין היתר, באחד מראיונות העבודה כשהשיב על השאלה מהו גילו נענה "מה אתה חושב שמנהלים פה בית אבות?". ניסיונות כושלים אלה למצוא עבודה הובילו אותו למסקנה שעליו "להצעיר" את גילו על גבי קורות החיים וכך יצא לדרכו לחפש עבודה כשהוא "צעיר" בעשר שנים.

* הכותבת הינה נציבה אזורית, ירושלים והדרום בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

1. עב' (ת"א) שרגא קורן נ' המכללה לחינוך גופני וספורט ע"ש זינמן במכון וינגייט, החלטה מיום 20.5.10.
2. דנג"ץ 4191/97 רקנט נ' בית-הדין הארצי לעבודה, פ"ד (נד) 330, 348-352 (2000) (להלן: "עניין רקנט"). כן ראו רות כן-ישראל שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה (כרך ג, תשנ"ח).



"השאלה בדבר היקף חובת הגילוי המוטלת על מועמדים/ות לעבודה נבחנה במספר פסקי דין. אחד גיסא ברור, כי האינטרס של שני הצדדים הוא ליצור מקום עבודה אופטימלי מבחינת יחסי עבודה, יעילות ואווירה במקום העבודה. מאידך גיסא, אין מחלוקת כי יש להגן מפני פגיעת יצר בפרטיות של המועמד/ת לעבודה. לפיכך, נדרשו בתי הדין לבחון את האיזון הראוי בין חובת הגילוי המוטלת על עובד/ת ובין הגנה על פרטיותו/ה"

הפגנת דורשי לחם-עבודה: האם לספר למעסיק את הכל בראיון הקובע?

הטובים ביותר מבחינה מקצועית !!
[נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת פועלת להטמעת שוויון הזדמנויות בעבודה ומיגור אפליה, מכח סמכויות שהוקנו לה בחוק ובתוספת לחוק. פעילות נציבות השוויון כוללת פן הסברתי, בין היתר הוצאת פרסומים שונים, אתר אינטרנט, הדרכה והכוונת מעסיקים ועובדים ופן של אכיפה אזרחית של חוק השוויון, הכולל טיפול בפניות ציבור, ייצוג בבתי הדין לעבודה, הגשת עמדות משפטיות להליכים קיימים והוצאת צווים למעסיקים לקבלת נתונים.]

פרטי התקשרות עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מופיעים באתר האינטרנט www.moital.gov.il/shivion.

גיוון של אוכלוסיות במקום העבודה, לרבות, תרבויות שונות, גילאים שונים ייצוג הולם לשני המינים גם בהנהלה, יכולים לסייע למקומות העבודה להנות מיצירתיות, פתרונות שונים, גישה לקהלי לקוחות שונים וחדשים, אפשרות למתן שירות טוב ומקצועי יותר ועוד.

מפאת ההכרה הגוברת של מעסיקים/ות ביתרונות ההעסקה הרב גונית, נקבעו גם החריגים לכלל המאפשרים למעסיקים/ות לדרוש מידע שסייע בידם/ן לקדם אוכלוסיות שלא קיבלו ייצוג מספק במקום העבודה עד לאותו מועד.

בפעם הבאה שיש לכן/ם אפשרות להשפיע על הליך של גיוס עובדים/ות תעצרו רגע לחשוב האם עשיתם הכל כדי לגייס את העובד/ת

לא הפלה. למעשה, **ביקש המחוקק לנטרל מראיון העבודה כל שיוך קבוצתי של המועמד/ת לעבודה (גיל, לאום, הורות, מוצא ועוד) ולהותיר בידי המעסיק/ה את האפשרות לבחון את המועמדים/ות לפי כישוריהם ומקצועיותם גרידא.** לכלל זה נקבעו חריגים לפיהם, האיסור לא יחול במקרים בהם: המידע נדרש לצורך מילוי הוראות נציבות השוויון לפי סמכויותיה בחוק, המידע נדרש לצורך ביצוע העדפה מתקנת או חובת ייצוג הולם או אם המידע נדרש לצורך ביצוע תכנית להטמעת שוויון הזדמנויות בעבודה במקום העבודה.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה סבורה, כי מעבר לאיסור לדרוש מידע מפלה, מעסיקים/ות יכולים להרוויח מכך שיתמקדו בהתאמת המועמדים/ות לצרכים המעשיים והמקצועיים של התפקיד אליו הם מחפשים מועמד/ת לעבודה. בנוסף, התפיסה של רב גוניות תרבותית במקום העבודה נהפכת רווחת יותר ויותר בעולם והינה למעשה הכרח המציאות בעולם גלובלי ובמדינה רבת תרבויות. תפיסה זו גורסת, כי

לעבודה, תוביל במקרים רבים לאי קבלתן לעבודה בשל הריון במסווה של שיקולים אחרים "ניטראליים" כביכול. "בכך, תישלל מאותן נשים זכותן לשוויון וזכותן לעבוד ולממש את עצמן. לפיכך, הגשמת עקרון השוויון בפועל מצדיקה שלא לחייב אישה לגלות את עובדת הריונה בעת מו"מ לקבלתה לעבודה"⁴

פסיקה זו אושרה בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה שניתן זמן קצר לאחר מכן. פסק הדין מתייחס לחובת הגילוי למעביד מול הגנה על פרטיותה של העובדת והקושי מולו ניצבת קבוצת הנשים ההרות למצוא מקומות תעסוקה בשל הריון.

נקבע, כי מועמדת לעבודה הנמצאת בהריון לפני החודש החמישי אינה חייבת לגלות למעסיק את דבר ההריון אם אינו רלוונטי לתפקיד המוצע והמעסיק מצידו אינו רשאי לשאול את העובדת האם היא בהריון.⁵

עמדה זו קיבלה לאחרונה חיזוק נוסף במסגרת תיקון מס' 15 לחוק.⁶ תיקון זה מעגן בבירור את האיסור לדרוש מעובד/ת או דורש/ת עבודה מידע בנושא שיש בו אפליה ואם עשה כן, עליו תחול החובה להראות כי

3. עע 1487/02 עמוס סופר נ' רשת אורט ישראל, מיום 29.12.05, פורסם בנבו. סעיף ב' לפסק הדין.
4. ע"ב (תא) 10355/06 אדוה צפון-בנימין נ' נאמן יעוץ והכוונה בע"מ (2010), סעיף 21.3, ר' 24 לפסק הדין.
5. עע 363/07 שרונה ארביב נ' פואימקס בע"מ, פורסם באתר המשפטי נבו, פס"ד מיום 26.5.2010.
6. תיקון מס' 15, ס"ח תש"ע מס' 2247 מיום 7.7.10 עמ' 566 (ה"ח הכנסת תש"ע מס' 316 עמ' 149).