

30 יולי 2014
ג' אב תשע"ד

לכבוד,
גדיר ניקולא, עו"ד
קו לעובד
נחלת בנימין 75
תל אביב

הנדון: פנייתך לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ולמינהל ההסדרה והאכיפה

פנייתך שבנדון התקבלה במשרדנו ולהלן מענה משולב הן בהתייחס לסמכויות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה והן בהתייחס לסמכויות האכיפה הפליליות במשרדנו:

1. בהתייחס לסמכויות של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (להלן: "נציבות השוויון") הוקמה בשנת 2008 במשרד הכלכלה ופועלת מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק השוויון"). תפקידה של נציבות השוויון לקדם את ההכרה בקרב ציבור העובדים והמעסיקים, בזכויות המוקנות מכוח חקיקת השוויון ולפעול למימושן ולהטמעתן.
2. במסגרת זו, פועלת הנציבות מחד-גיסא, לטיפול התודעה הציבורית, באמצעות חינוך והסברה ומאידך-גיסא, משמשת זרוע ביצועית הפועלת לאכיפת חקיקת השוויון במישור האזרחי. במישור המשפטי של אכיפה אזרחית של חקיקת השוויון¹. ניתנו בידיה סמכויות ייחודיות הקבועות בסעיף 18 לחוק, כגון הגשת תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה או בבית משפט אחר המוסמך לדון בה, בין בשם המתלונן ובין בשם הנציבות [סעיף 18 (יג) לחוק].
3. כפי שצינת בפנייתך חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר גם על אפליה על רקע השקפה בעבודה, משלב הקבלה לעבודה ועד לשלב הפיטורין. יחד עם זאת, אפליה על רקע השקפה אסורה בשוק העבודה אלא אם המעסיקה מצליחה להוכיח כי היא נובעת מאופי ומהות התפקיד. **על מנת לבצע את תפקידה**

¹ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988; חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996; חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954; החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 [תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה]; סעיפים ג' ועד ז' לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951; סעיפים 41, 41' ו-41ב' לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט – 1949; סעיף 15 א' לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959; סעיף 6ג' לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א – 1951; סעיפים 42, 42א', 42ב' לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959 (להלן: חוק שירות התעסוקה); 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; סעיף 173ב' לפקודת העיריות (נוסח חדש); סעיפים 50א' ו-50ב' לחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975.



כראוי ולספק לכל פונה את חוות הדעת והייעוץ המשפטי המקצועי והמעמיק ביותר, נציבות השוויון רואה לנכון לבחון כל מקרה על פי נסיבותיו.

4. על כן, נציבות השוויון מזמינה אותך להפנות אלינו כל עובד ועובדת המרגישים שהופלו על רקע השקפתם לטובת קבלת ייעוץ משפטי מעמיק, כאשר לא למותר לציין כי בימים נציבות השוויון כבר מטפלת בפניות מסוג זה.

5. בנוסף, ציינת בפנייתך כי ישנם מעסיקים/ות האוסרים על עובדיהם להתבטא בעניינים פוליטיים ברשתות חברתיות, על מנת שנוכל להתייחס לסוגיה זו בצורה מקצועית ועניינית, נבקש לקבל את שמות המעסיקים/ות וההנחיות שהובאו לידיעת הארגונים בשם פנית.

6. בכל הנוגע לבקשתך להביא לידיעת הציבורי העובדים, ובפרט העובדים הערבים את האפשרות לפנות לנציבות השוויון בנושאי הטמעת השוויון ואיסורי האפליה, הרי שנציבות השוויון פועלת במישור זה באופן שוטף, ונפרט: עריכת הרצאות לעובדים/ות, בין היתר גם בשפה הערבית, שיתופי פעולה עם ארגוני המגזר השלישי המתמחים באוכלוסייה הערבית על מנת להגביר את מספר הפניות לנציבות, פרסומים שוטפים של נציבות השוויון המועלים לאתר האינטרנט, קמפיין ציבורי ראשון בנושא העסקה מגוונת שיצא בתחילת השנה, והועלה גם בשפה הערבית בתחנות רדיו ערביות [הקמפיין אמנם יועד למעסיקים/ות אך הייתה לו מטרה מרכזית נוספת של העלאת מודעות לכלל האוכלוסייה, ובפרט לאוכלוסייה הערבית, בנושא העסקה המגוונת, ותפקידה של נציבות השוויון].

7. בהתייחס לבקשתך כי נציבות השוויון תשקול הצטרפות כידיד בית הדין בתיקים שהנוגעים לאפליה על רקע השקפה. **כידוע, נציבות השוויון, גם היום כתמיד, מזמינה ומעודדת ארגונים ועו"ד פרטיים להגיש בקשות לצרפה כידיד בית הדין.** משהוגשה הבקשה לנציבות הצטרפות הנציבות נשקלת בקפידה לאחר בחינה עניינית, שקופה וברורה של הבקשה. תהליך בחינת הבקשות מפורט במסמך "אמות מידה לבחירת תיקים" המופיע באתר האינטרנט של נציבות השוויון:

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/4C1C2654-DCB0-40CE-85B6-A0DA68BE8B7A/0/CriteriaToChooseCases.pdf>

8. בהתייחס למינהל ההסדרה והאכיפה, המינהל אחראי על אכיפת חוקי עבודה ובכללם אכיפה פלילית בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. כפי שצוין למעלה במקום בו יוכח מעבר לספק סביר כי נעברה עבירה פלילית בהתאם לסעיף 2 לחוק יפעיל המינהל



בהתאם לסמכויותיו. יובהר כי בבואו של המינהל לפרש מהי השקפה מוגנת לפי חוק זה, יילקחו בחשבון ביטויים אסורים לפי כל דין.

9. בנוסף ייתכן ואם יוכח כי לפעולות שהתבצעו בהקשר זה פוטנציאל לפגוע ישירות בתפקוד מקום העבודה, ניתן יהיה לשקול זאת במכלול השיקולים לנושא העניין לציבור. בהקשר זה יתכן ותיבחן זכות המעביד לנקוט בצעדים כדי להקטין את נזק ובכלל זה צעדים מידתיים כנגד העובד.

10. לסיכום, נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה מזמינה אותך, ואת כלל הארגונים בשמם פנית להפנות אלינו כל פניה של עובד או עובדת בה יש חשש לאפליה על רקע השקפה. כמו כן, תלונות במישור הפלילי ניתן להפנות למינהל האסדרה והאכיפה במשרדנו.

בברכה,

ציונה קניג-יאיר, עו"ד

נציבה ארצית

גלי לוי, עו"ד

תובעת ראשית

העתק: עו"ד, מיכאל אטלן, היועץ המשפטי, משרד הכלכלה