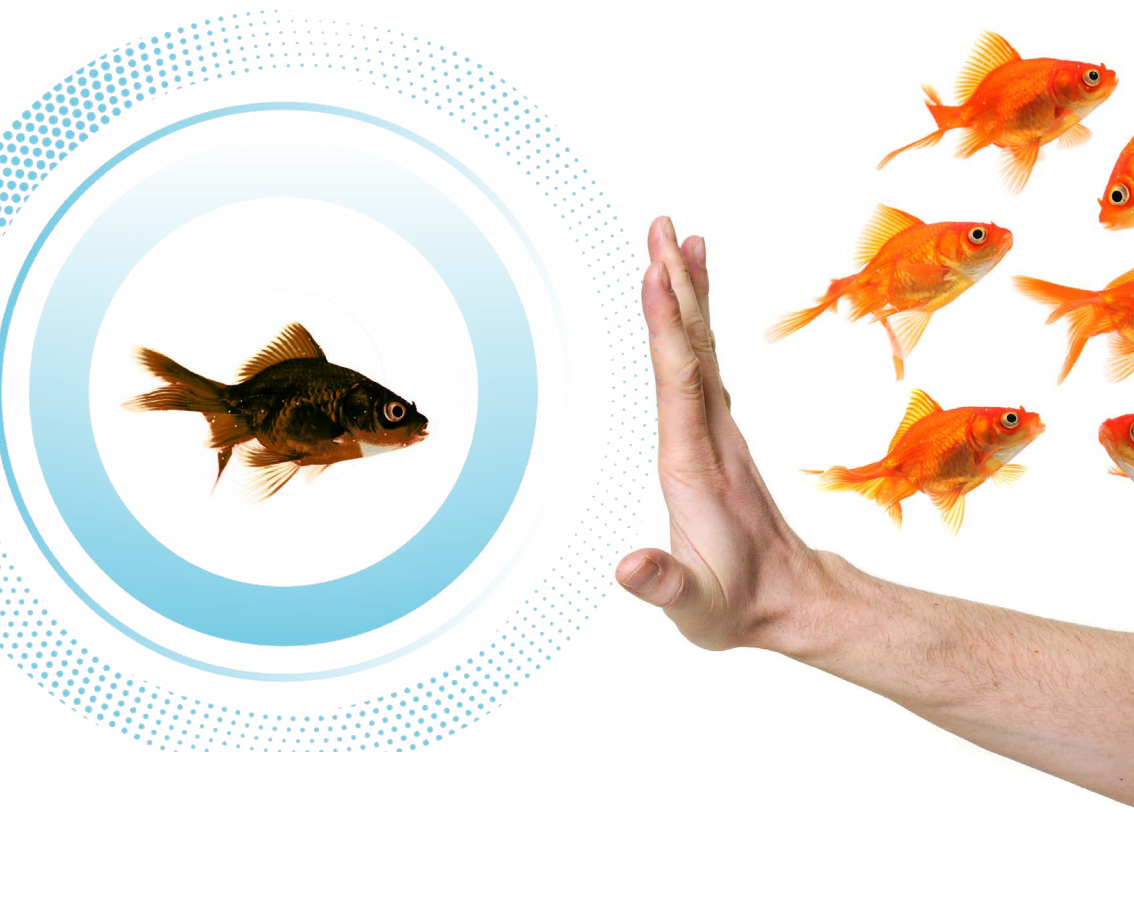




מדריך לזיהוי הפליה בעבודה ולפעולה נגדה

הקליניקה
לקידום
שוויון

מערך
הקליניקות
הפקולטה למשפטים
אוניברסיטת בר-אילן



תשפ"א | 2021

עובדות, עובדים או דורשי עבודה, שהופלו בניגוד לחוק, יכולים להציג את טענותיהם בעניין בפני המעסיק ובפני בתי הדין האזוריים לעבודה.

המדריך נועד להעניק ידע וכלים ביחס להפליה ולהוכחתה בבתי הדין. המדריך אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי בעניין מסוים. חלק מהדוגמאות המובאות במדריך נלקח מהפסיקה של בתי הדין האזוריים לעבודה, שאינה מחייבת בתי דין אחרים.

תוכן העניינים

מושגי יסוד ועקרונות מרכזיים	חלק א
הפליה בקבלה לעבודה	חלק ב
הפליה בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה ובהשתלמות מקצועית	חלק ג
הפליה בפיטורים, בפיצויי פיטורים, בהטבות, ובתשלומים הניתנים בקשר לפרישה מעבודה	חלק ד
תרופות משפטיות לפי החוק	חלק ה
רשימת פסקי דין רלוונטיים	נספח

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,

שנחקק בשנת 1988, אוסר על מעסיקים להפלות עובדות ועובדים או דורשי עבודה בכל אחד משלבי העבודה (קבלה לעבודה; תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית; פיטורים או פיצויי פיטורים, והטבות ותשלומים הניתנים בקשר לפרישה מעבודה), בשל אחד הטעמים הבאים:

- מין
- נטייה מינית
- מעמד אישי (נשואים, גרושים, רווקים, וכדומה)
- הריון
- טיפולי פוריות
- טיפולי הפריה חוץ-גופית
- הורות
- גיל
- גזע
- דת
- לאום
- ארץ מוצא
- מקום מגורים
- דעה פוליטית
- חברות במפלגה
- שירות במילואים



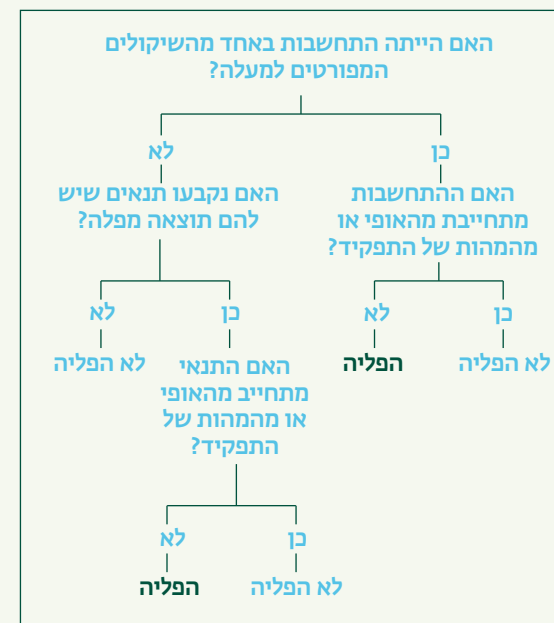


חלק א

מושגי יסוד ועקרונות מרכזיים

הפליה – מה נחשב להפליה לפי החוק?

הפליה היא התחשבות באחד מהשיקולים הבאים, אשר ההתחשבות בהם אינה מתחייבת מהאופי או מהמהות של התפקיד: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, דעה פוליטית, חברות במפלגה, או שירות במילואים. הפליה מוגדרת כהתחשבות בשיקולים אלו בעת קבלת החלטה באחד הנושאים הבאים: קבלה לעבודה, תנאי עבודה (כולל קידום בעבודה, הכשרה, והשתלמות מקצועית), או פיטורים (כולל פיצויי פיטורים), והטבות ותשלומים הניתנים בקשר לפרישה מעבודה.



שימו לב: מספיק שהמעסיק יתחשב באחד השיקולים המפורטים כדי שהחלטה תיחשב מפלה.

החלטה תיחשב מפלה גם אם המעסיק לא התכוון להפלות, ודי בכך שתוצאת ההחלטה תהיה מפלה.

לדוגמה: מעסיק המציע לאישה לא למלא תפקיד מסוים משום שהוא סבור שתפקיד זה קשה לנשים, נחשב כמפלה את האישה, גם אם הוא רוצה בטובתה.

החלטה תיחשב מפלה גם כשהמעסיק אינו מצהיר במפורש על שיקולים מפלים (למשל: "אני לא מקבל למשרד ערבים"), אלא ההפליה נעשית באופן סמוי (למשל בדרך של קביעת תנאי סף לא רלוונטיים, שיש להם תוצאה מפלה, או בדרך של דחיית דורשי עבודה בתירוץ שהתפקיד אויש כשבפועל התפקיד פנוי).

במקרים מסוימים, אמירות, שאלות, או דרישות לא רלוונטיות הנוגעות לאחד השיקולים שאסור להתחשב בהם ייחשבו הפליה גם אם מדובר באמירות חיוביות. **לדוגמה:** בקשות חוזרות ונשנות מעובדת להכין קפה, כשעמיתיה הגברים אינם נדרשים לעשות כן.

במקרים מסוימים, הימנעות של מעסיק מטיפול בסביבת עבודה מפלה אשר נגרמת על-ידי גורמים חיצוניים תיחשב הפליה. השיקולים אשר יובאו בחשבון לצורך הקביעה אם מדובר בהפליה הם, בין היתר: חומרת ההפליה, תכיפות מעשי ההפליה ותוכנם, ידיעת המעסיק על סביבת העבודה המפלה, והיקף המשאבים הנדרשים מהמעסיק למניעת ההפליה.

במקרה שהמעסיק מעדיף בת או בן משפחה (בני זוג, הורים, ילדים, נכדים, אחים, אחיות, או בני זוגם של אלה), אין מדובר בהפליה.

מי נחשב לפי החוק מעסיק?

מעסיק הוא מי שמופיע כ"מעסיק" בהודעה על תנאי העבודה או בהסכם העבודה, ומי שמופיע במשבצת המעסיק בתלוש השכר. במקרה של הפליה בקבלה לעבודה – מעסיק הוא מי שהעבודה הייתה אמורה להתבצע אצלו (למשל: עסק, חברה, עמותה).

שימו לב: לעתים קרובות, חילופי דברים עם עובדות, עובדים או דורשי עבודה נעשים על-ידי בעלי תפקידים אצל המעסיק, ולא על-ידי המעסיק עצמו. במקרים כאלו, התנהגות מפלה של בעלי תפקידים המוסמכים לקלוט עובדים, לנהל אותם או לסיים את העסקתם תחשב כהפליה על-ידי המעסיק.

לדוגמה: בעלת חנות תהיה אחראית במקרה שבו מנהל החנות יפטר עובד בשל נטייתו המינית.

במקרים בהם המעסיק הוא קבלן כוח אדם, אולם העבודה נעשית בפועל אצל מעסיק אחר, כמעסיקים לצורך איסור הפליה ייחשבו גם הקבלן וגם המעסיק בפועל.

לדוגמה: מזכיר שעובד בחברה לייצור מכונות אולם מקבל תלושי שכר מחברת כוח אדם, מעסיקים בשבילו יהיו גם חברת כוח האדם וגם החברה לייצור מכונות.

במקרים בהם המעסיק הוא חברת כוח אדם (או חברה אחרת המספקת את השירות), אולם העבודה נעשית עבור מזמין השירות, המעסיק לצורך איסור הפליה יהיה חברת כוח האדם. במקרים מסוימים גם מזמין השירות ייחשב מעסיק. ככל שמידת הפגיעה בשוויון חמורה יותר והתרומה של מזמין השירות להפליה גדולה יותר, כך תגדל הנטייה להכיר בו כמעסיק לצורך החוק.

לדוגמה: מאבטחת שמקבלת תלושי שכר מחברת אבטחה שמספקת שירותי אבטחה לבנק מקומי: כמעסיק שלה תיחשב חברת האבטחה, ובנסיבות מיוחדות ניתן יהיה להכיר כמעסיק גם בבנק המקומי.

בשלב הקבלה לעבודה, האיסור על הפליה (כולל האיסור על פרסום מודעת דרושים מפלה) חלים גם על חברת השמה הנותנת למעסיק שירותים של מיון ואיתור עובדים ועוסקת בתיווך בין דורשי עבודה לבין מעסיקים המחפשים עובדים.

מי ייחשבו לפי החוק כדורשי עבודה?

דורשי עבודה הם כאלה המעוניינים באמת לעבוד אצל המעסיק המסוים. תביעה של מי שלא באמת היה מעוניין בעבודה עשויה להידחות.

הגשת מועמדות לתפקיד אשר מצריך כישורים פחותים מאלו של דורשת או דורש העבודה לא בהכרח תעיד על חוסר עניין בתפקיד.

האם החוק חל על כל מעסיק? לא!

החוק חל רק על מקומות עבודה בהם מועסקים שישה עובדים לפחות, אלא אם ההפליה הייתה משולבת בהטרדה מינית. במקרה של הטרדה מינית ניתן להגיש תביעה לפי החוק גם אם במקום העבודה מועסקים פחות משישה עובדים. במקרה של הפליה בפיטורים – מספיק שבמקום העבודה הועסקו שישה עובדים במועד ההודעה על הפיטורים או במועד הפיטורים בפועל.

העובדים שנספרים כדי לבדוק אם במקום העבודה הועסקו לפחות שישה עובדים כוללים עובדים של קבלן כוח אדם, ובמקרים מסוימים גם עובדים עצמאיים אשר מקבלים את שכרם באמצעות חשבונת, בהתאם למידת השתלבותם אצל המעסיק. לא נספרים עובדים בתפקיד ניהולי, אם אלו קובעים את מדיניות המעסיק.

שימו לב: במקרים שבהם החוק אינו חל, מכל סיבה שהיא, אפשר לקבל פיצוי בעילה של קיום חוזה עבודה שלא בתום לב תוך הפרה של עקרון השוויון הכללי וכן תרופה משפטית של ביטול סעיפים מפלים בהסכם העבודה.

התיישנות – האם ניתן להגיש תביעה לפי החוק ללא הגבלת זמן? לא!

לפי החוק, ניתן להגיש תביעה תוך שלוש שנים מיום היווצרות העילה. יום היווצרות העילה הוא היום שבו התקיימו העובדות העיקריות, שאם יוכחו – התביעה תתקבל.

האם יש הגבלה על מספר התביעות שניתן להגיש לפי החוק? לא!

יותר לאדם אחד להגיש יותר מתביעה אחת או אפילו מספר רב של תביעות בנושא של הפליה בעבודה.

האם מותר לעובד או לדורש עבודה להקליט שיחה עם מעסיק או עם מישור אחר מטעמו? כן!

מותר להקליט שיחה לצורך הוכחת הפליה. לדוגמה: מותר להקליט ראיון עבודה ללא ידיעת המראיין על מנת להוכיח הפליה.

אם יש ברשותך הקלטה שמלמדת על הפליה, לצורך הגשת ההקלטה לבית הדין לעבודה, יש לעשות את הדברים הבאים:

- יש להגיש את סליל ההקלטה עצמו או דיסק עם ההקלטה.
- יש לצרף להקלטה תצהיר של מבצעת או מבצע ההקלטה המפרט את זהות המקליט, דרך ביצוע ההקלטה (כולל סוג המכשיר והאם פעל משך כל זמן השיחה), המועד המדויק של ההקלטה, זהות המשתתפים בשיחה

שהוקלטה, וכיצד נשמרה ההקלטה עד יום ההגשה).

- מי שמגישים הקלטה צריכים להוכיח שמכשיר ההקלטה היה תקין, שמי שהקליט היה מיומן בהפעלת המכשיר, שלא נעשו בהקלטה שינויים (הוספות או השמטות), ושניתן לזהות באופן ברור את הדוברים שהוקלטו.
- לרוב יש לצרף גם תמליל של הדברים שנאמרו בשיחה. על התמליל להיות מקצועי ואמין, ולשקף באופן מדויק את כל שנאמר בהקלטה.
- ייתכנו חריגים לתנאים שלמעלה, בהתאם לנסיבות העניין.

במקרה של חשד להפליה חשוב לתעד את ההתנהגות המפלה ולשמור את המסמכים הרלוונטיים, כמו מודעת דרושים, תכתובות דוא"ל, הקלטות וכדומה.

חלק ב

הפליה בקבלה לעבודה

הפליה בקבלה לעבודה

הפליה נחשבת התחשבות באחד מהשיקולים המפלים בעת קבלת החלטות שנוגעת לקבלה לעבודה, כולל בפרסום מודעת דרושים, בהחלטה אם לזמן לראיון לעבודה, באופן ניהול הריאיון, בעצם ההחלטה על קבלה לעבודה, וכדומה, וזאת אם בנוסף לשיקולים המפלים היו למעסיק גם שיקולים מוצדקים.

הפליה בקבלה לעבודה היא גם קביעת תנאים לא רלוונטיים, כלומר תנאים או דרישות שמביאים לתוצאה של הפליה ואינם מתחייבים מאופיו וממהותו של התפקיד.

דוגמאות לתנאים לא רלוונטיים המביאים לתוצאה מפלה:

- דרישה לשירות צבאי או לשירות לאומי כתנאי לעבודה בתפקיד פקיד קבלה במוסד רפואי או בחברת תקשורת היא תנאי לא רלוונטי, ומהווה הפליה בשל דת (חרדים) או בשל לאום (ערבים).

- דרישת העסקה לתקופה של שנה רצופה לצורך ניהול מוקד טלמרקטינג היא תנאי לא רלוונטי, ומהווה הפליה בשל היריון.

- דרישה להסרת חג'אב, בין אם בכל שעות העבודה ובין אם רק במקרים בהם עלול להתעורר קונפליקט עם לקוחות, היא תנאי לא רלוונטי לצורך עבודה כרופאת שיניים, ומהווה הפליה בשל דת.

- דרישת יהדות כתנאי לצורך עבודה בתפקיד מלצר, כולל במסעדה כשרה למהדרין, היא תנאי לא רלוונטי, ומהווה הפליה בשל דת או לאום.

הבחנה בין דורשי ודורשות עבודה בשל אחד השיקולים המפלים לא תיחשב הפליה אם היא מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד. **לדוגמה:** דרישת יהדות לתפקיד של משגיח כשרות.

הפליה במודעת דרושים

מעסיק או כל אדם הזקוק לעובדים ולעובדות חייב לפרסם מודעה לגבי הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית בלשון זכר ובלשון נקבה.

בנוסף, אסור למעסיק או לכל אדם הזקוק לעובדים לפרסם מודעה שיש בה הפליה על רקע אחד השיקולים המפלים.

לדוגמה:

- פרסום מודעה בלשון זכר מהווה הפליה בשל מין גם אם אחת מדרישות התפקיד היא הרמת משאות כבדים, משום שמתפקיד הכולל הרמת משאות כבדים לא מתחייב שרק גברים יבצעו אותו.

- פרסום תנאי של שירות צבאי במודעת דרושים לתפקיד של מחסנאי בחברת שיווק סרטונים של מזון הוא הפליה בשל לאום, מאחר שהדרישה אינה מתחייבת מהתפקיד.

- פרסום גיל מקסימלי במודעת דרושים ודרושות למשטרת ישראל הוא הפליה בשל גיל; יש לערוך בדיקה פרטנית להערכת הכושר הפיזי לביצוע התפקיד.

הפליה בזימון לראיון

מעסיק אינו מחויב להזמין לראיון כל מועמדת ומועמד שהציגו מועמדות, אך אסור שההחלטה לא לזמן מועמדים מסוימים תתבסס על אחד השיקולים המפלים.

במקרה של חשד לכך שההחלטה שלא לזמן מועמדת או מועמד לראיון התבססה

על אחד השיקולים המפלים, ובמיוחד במקרים שבהם נמסר למועמד שהתפקיד כבר מאויש, מותר למי שחושדים שהופלו לבדוק את החשד.

לדוגמה:

- מותר לשלוח למעסיק קורות חיים תוך שינוי פרט המידע שבגללו מתעורר חשד להפליה, ולבחון אם אז מתקבל זימון לראיון. למשל, אם החשד הוא להפליה בשל מין, ניתן לשנות את השם הפרטי לשם הטיפוסי למין האחר. אם החשד הוא להפליה בשל גיל, ניתן לשלוח קורות חיים בשינוי הגיל.

- מותר לבקש מחברים שיגישו מועמדות לאותו תפקיד, ולבחון איזו תשובה יקבלו.

הפליה בראיון

אסור לשאול במהלך ראיון עבודה שאלות שקשורות לשיקולים המפלים, אלא אם כן המידע רלוונטי לתפקיד. **לדוגמה:** אסור לשאול שאלות שנוגעות לתכנון להביא ילדים בעתיד.

אסור לכלול בראיון אמירות המבוססות על סטריאוטיפים מפלים. **לדוגמה:** אסור למעסיק לומר שעובדת לא תוכל לבצע את העבודה בשל היותה אימא, או להימנע מלקבל אישה לתפקיד המחייב עבודה בשעות נוספות בשל ההנחה שנשים לא יכולות לעבוד שעות רבות.

מועמדת בהריון לא חייבת לספר עליו בראיון, אלא אם היא לפחות בחודש החמישי להריון.

אם שאלו אותך שאלות לבירור מידע

הפליה בתנאי עבודה, בקידום בעבודה ובשליחה להכשרה או להשתלמות מקצועית

הפליה היא התחשבות באחד מהשיקולים המפלים בעת קבלת ההחלטה על תנאי עבודה, על קידום בעבודה ועל הכשרה או השתלמות מקצועית, מבלי שההתחשבות בשיקול כאמור מתחייבת מאופיו וממהותו של התפקיד או של המשרה.

שימו לב: אם קיימים פערי שכר בין נשים לבין גברים אשר מבצעים באותו מקום עבודה את אותה העבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך, ניתן להגיש תביעה גם לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד משנת 1996:

- "אותה העבודה" היא עבודה זהה לחלוטין.
- "עבודה שווה בעיקרה" היא עבודה שהיא זהה בחלק המרכזי של התפקיד. **לדוגמה:** הפעלת מכונה במפעל, גם אם כאשר האישה ביצעה את התפקיד, היא לא ביצעה את כל עבודות הטיפול במכונה כפי שביצעו גברים.
- "עבודה שוות ערך" היא עבודה בעלת משקל שווה, "בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות". **לדוגמה:** התפקיד של מנהל מחלקת שירות לקוחות הוא שווה ערך לתפקיד של מנהלת שיווק/מכירות בנמל.

הפליה בתנאי עבודה, בקידום בעבודה ובשליחה להכשרה והשתלמות מקצועית יכולה להיות גם קביעת תנאים לא רלוונטיים. **לדוגמה:** דרישת הופעה צעירה לתפקיד של דייל אוויר היא תנאי לא רלוונטי.

הבחנה בין עובדים על בסיס אחד מהשיקולים המפלים לא תיחשב להפליה אם ההבחנה מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד.



חלק ג הפליה בתנאי עבודה, בקידום בעבודה ובשליחה להכשרה או להשתלמות מקצועית

באופן ישיר או באופן עקיף. **לדוגמה:** שאלה כמו "כמה ילדים את מתכננת?"

אפשר להביא הוכחה בסיסית ("ראשית ראה") לכך שהמעסיק התחשב באחד השיקולים המפלים.

דוגמאות מהפסיקה:

• אמירה סטריאוטיפית של המעסיק, כמו "העבודה מחוץ למשרד אינה מתאימה לאישה באשר מדובר בשעות עבודה מעבר לשעה 16:00 וכן בנשיאת משאות", שנאמרה לאישה, חייבה אותו להוכיח שלא הייתה הפליה בשל מין.

• אמירה של אחראי משמרת לדורש עבודה ערבי שלא ניתן להעסיק מלצר ערבי במסעדה כשרה למהדירן, חייבה את המעסיק להוכיח שלא הייתה הפליה בשל לאום.

• אמירה של מעסיק או מנהל בעסק, כגון "מה זה השם הזה? מי זה הערס שהבאת לי לעבודה?", שנאמרה ביחס לדורש עבודה ממוצא מזרחי כאשר חברו שעבד באותו מקום עבודה שמע אותה, חייבה את המעסיק להוכיח שלא הייתה הפליה בשל ארץ מוצא.

גם אם אין ראיות אובייקטיביות להפליה, אפשר לתבוע על בסיס העדות של מי שטוענת או טוען להפליה, והתביעה תוכל להתקבל אם בית הדין יאמין לתובע ולא למעסיק.

בנוגע לאחת מעילות ההפליה או אם נאמרו לך אמירות סטריאוטיפיות במהלך הראיון, מותר לנסות ולתעד זאת, באמצעות שליחת דוא"ל, ביצוע שיחה חוזרת והקלטתה, וכדומה.

הפליה בהחלטה על קבלה לעבודה

החלטה על קבלה לעבודה צריכה להתבסס על שיקולים מקצועיים בלבד, שאינם קשורים לשיקולים המפלים. די בכך שאחד מהשיקולים היה אסור, כדי שההחלטה תיחשב מפלה.

במקרה של חשד להפליה באחד משלבי הקבלה לעבודה, צריך להוכיח את אחד מהדברים הבאים על-מנת שהמעסיק יצטרך להוכיח שלא הייתה הפליה:

1. אם מודעת הדרושים או כל הודעה אחרת מטעם המעסיק כללה תנאים או כישורים, ניתן להוכיח שעמדת תנאים או בכישורים שנדרשו.

לדוגמה: ניסיון של מספר שנים בשירות לקוחות מהווה עמידה בתנאים ובכישורים הנדרשים לניהול מוקד טלמרקטינג, והמעסיק היה צריך להוכיח שלא הפלה את דורשת העבודה בשל הריונה.

שימו לב: גם אם דורש העבודה לא עמד בכישורים הנדרשים, אך המעסיק לא ידע זאת כאשר דחה אותו משיקול מפלה, ניתן יהיה להגיש תביעה בשל הפליה.

2. אפשר להוכיח שהמעסיק ביקש מדורש או מדורשת העבודה מידע ביחס לאחד מהשיקולים המפלים,

לדוגמה: שינוי בתפקיד ממפקד טיס לטייס משנה בגיל 65 וכתוצאה מכך הפחתה סבירה ומידתית של השכר בשל תקנות הטיס אינה החשבת הפליה בשל גיל.

הפליה בתנאי עבודה

לדוגמה: קביעה בהסכם קיבוצי לפיה לדיילי אוויר יש חובת פרישה בגיל 60 בלבד, ואילו לדיילי קרקע בגיל 65, נחשבת הפליה בתנאי עבודה בשל גיל.

הפליה בתנאי עבודה כוללת גם הפליה בשיבוץ לתפקיד מסוים. **לדוגמה:** מדיניות שיבוץ עובדים גברים למכירת מוצרי חשמל גדולים ושיבוץ עובדות נשים למכירת מוצרי חשמל קטנים נחשבת הפליה בשל מין.

הפליה בתנאי עבודה כוללת גם פגיעה בהטבות שניתנות לקרובים של עובדות ועובדים. **לדוגמה:** מתן הטבות לבנות זוג של עובדים וסירוב לתת הטבות לבני זוג של עובדים נחשבת הפליה בשל נטייה מינית.

הפליה בתנאי עבודה יכולה להיות גם התנהגות "לעומתית" (התנהגות עוינת) כלפי עובדת או עובד בשל אחד השיקולים המפלים. **לדוגמה:** הטלת משימות שרירותיות, כמו הגשת שתייה קלה על עובדת אישה למרות שמשימה זו אינה חלק מהגדרת התפקיד, אינה מוטלת על גברים הממלאים אותו תפקיד, ולמרות שמי שנדרשה למשימה לא מקבלת שירות כזה בעצמה, נחשבת הפליה בשל מין. דוגמה נוספת להפליה בשל מין המתבטאת בהתנהגות לעומתית היא העדפה גורפת של גירסת עובדים גברים

או גירסת עובדות נשים על פני גירסת עובדים מהמין האחר.

הפליה בקידום בעבודה

לדוגמה: החלטה לא למנות דיילות אוויר לתפקיד של "דייל-כלכל", "כלכל" ו"כלכל בכיר" מפלה נשים ומהווה הפליה בשל מין.

הפליה בשליחה להשתלמות או להכשרה מקצועית

לדוגמה: אי שליחת מאבטחת להכשרה באבטחת ליוויים, שאליה נשלחו מאבטחים גברים בלבד, על אף בקשה מפורשת מצד העובדת להשתתף בהכשרה וללא הצדקה עניינית, היא הפליה בשל מין.

במקרה של חשד להפליה בעת קביעת תנאי העבודה, קידום בעבודה או שליחה להכשרה או להשתלמות מקצועית, העובד או העובד צריכים להוכיח את אחד מהדברים הבאים, על-מנת שהמעסיק יצטרך להוכיח שלא הייתה הפליה:

1. אם המעסיק קבע תנאים או כישורים לגבי תנאי עבודה, קידום בעבודה או שליחה להכשרה או להשתלמות מקצועית - צריך להוכיח שמתקיימים התנאים או הכישורים הנדרשים.
2. להראות שהמעסיק דרש מידע לגבי אחד מהשיקולים האסורים, באופן ישיר או באופן עקיף.
3. להביא הוכחה בסיסית ("ראשית ראיה") לכך שהמעסיק התחשב באחד השיקולים המפלים.

לדוגמה:

• פער משמעותי בשכר בין עובד לבין עובדת שביצעו את "אותה עבודה", כלומר עבודה שהיא זהה לחלוטין, כיועצים במחלקת כלי עבודה בסניף רשת לכלי בית (השכר החודשי של העובד היה 5,000 ש"ח, ואילו השכר של העובדת היה 3,264 ש"ח לחודש).

• פער משמעותי בשכר בין עובדים לבין עובדות באגף התברואה של רשות מקומית, שביצעו עבודה זהה בתפקיד של "אחראי כוח אדם" ועסקו בהכנת משכורות לעובדים (העובדים הגברים סווגו כ"עובדי המוסך והתחבורה" ונהנו מתוספות ייחודיות לשכר ואילו הנשים סווגו כ"עובדות הנהלת האגף", ולא נהנו מתוספות אלו).

• פער משמעותי בשכר בין מנהלות שיווק ומכירות לבין מנהל מחלקת שירות לקוחות בחברה, אשר ביצעו עבודה שדרשה אותם כישורים, אותה רמת מאמץ בביצוע העבודה, אותה מיומנות בביצוע, אותה רמת אחריות, ואותם תנאים סביבתיים, אך השתכרו בכ-8000 ש"ח פחות בשל "תוספת אישית" שניתנת למנהל מחלקת שירות לקוחות בלבד.

גם אם אין ראיות לצורך העברה למעסיק של חובת ההוכחה, אפשר לנהל הליך משפטי להוכחת הפליה שמתבסס על העדות של התובעת או התובע.





לדוגמה:

• אסור להניח כי אנשים בגיל מסוים מאבדים את היכולת למלא תפקיד. למשל, קביעת גילאי פרישה שונים לדיילי אוויר ולדיילי קרקע בחברת תעופה אינה מתחייבת ממהות התפקיד ומהווה הפליה בשל גיל.

• הסכם פרישה מוקדמת אשר קובע תנאים מיטיבים מסוימים לעובדים גברים עד גיל 65, ולעובדות נשים עד גיל 60, מהווה הפליה בשל מין.

• הקדמת גיל הפרישה הקבוע בחוק מחייבת קביעת קריטריונים ברורים וענייניים המצדיקים את הקדמת גיל הפרישה. פיטורי עובדים שהגיעו לגיל הפרישה לפי חוק לא תיחשב כהפליה בשל גיל. ואולם, העובדת או העובד זכאים לשימוע לפני הפיטורים.

במקרה של חשד להפליה בעת קבלת ההחלטה על פיטורים או בקשר לפרישה, העובדת או העובד צריכים להוכיח את אחד מהדברים הבאים כדי שהמעסיק יחויב להוכיח שההחלטה לא הייתה מפלה:

1. להביא הוכחה בסיסית ("ראשית ראיה") לכך שלא היה בהתנהגותך או במעשיך סיבה לפיטורים.

לדוגמה:

• משוב שהוא בסך הכול חיובי, גם אם

גבר שלא במסגרת נישואים אינם הפליה, משום שקיום יחסי מין מחוץ לנישואים סותר את עולם הערכים החרדי ולכן הדרישה להימנעות מיחסי מין מחוץ לנישואים מתחייבת מאופיו וממהותו של תפקיד המורה בחינוך החרדי. פיטוריה של פסיכולוגית חינוכית ברשות מקומית בשל תגובתה למותם של חיילי צה"ל במהלך הלחימה בעזה, "שירבו. אמן", אינם הפליה בשל השקפה, משום שאיפוק, ריסון ודוגמה אישית מתחייבים מתפקידם של עובדי ציבור, במיוחד מבעלי תפקיד בתחום החינוכי-פסיכולוגי.

למעסיק אסור לפטר עובדים בשל אחד השיקולים המפלים גם במקרה של צמצום במספר העובדים. המעסיק גם חייב לשקול מתן הגנה מיוחדת לעובדים ולעובדות מבוגרים ולעובדות בהריון.

לדוגמה:

• המעסיק צריך לקחת בחשבון את גיל העובד והוותק שלו, ולשקול אותם נגד פיטורים גם במקרה של צמצום כוח אדם. במידה שהמעסיק לא נהג כך, מדובר בהפליה בשל גיל.

• המעסיק צריך לתת הגנה לנשים בהריון גם במסגרת פיטורי צמצום, כולל לתת לאישה בהריון הזדמנות לשפר את ביצועיה.



הפליה בפיטורים היא התחשבות באחד השיקולים המפלים בעת קבלת ההחלטה על סיום יחסי העבודה עם העובדת או העובד, מבלי שההתחשבות בשיקול כאמור מתחייבת מאופיו וממהותו של התפקיד.

החלטה על פיטורים תיחשב מפלה גם אם המעסיק לקח בחשבון שיקול מפלה אחד, ושאר השיקולים היו ענייניים. לדוגמה: פיטורים של מדריך כושר שהיו נגדו טענות מקצועיות לתפקוד לקוי אך נאמר לו שהוא מפוטר גם בשל הצורך של מרכז הכושר במדריכות כושר ממין נקבה מהווים הפליה בשל מין.

הפליה בפיטורים כוללת גם קביעת תנאים לא רלוונטיים, המביאים לתוצאה מפלה. לדוגמה: דרישה לניסיון בעבודה במשמרות בנוסף לניסיון של 18 חודשים רצופים במקום עבודה עם מבנה הירארכי, אשר מתאימה בעיקר לחיילים משוחררים, כתנאי להמשך מילוי תפקיד של תצפיתן, היא תנאי לא רלוונטי, שאינה מתחייבת מאופיו וממהותו של תפקיד התצפיתן, וגורמת לתוצאה מפלה של מי שאינם משרתים בצה"ל, בעיקר ערבים.

הבחנה בין עובדים על בסיס אחד השיקולים המפלים לא תיחשב כהפליה אם היא מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד. השאלה מהו אופיו או מהותו של התפקיד היא שאלה אובייקטיבית, ולא מספיק שהמעסיק האמין בתום לב שהעובד צריך למלא דרישות מסוימות לצורך התפקיד. לדוגמה: פיטורי מורה רווקה המלמדת באולפנה בשל כניסתה להריון באמצעות הפריה חוץ-גופית היא הפליה בשל הורות, משום שהימנעות ממימוש הזכות להורות באמצעות הפריה חוץ-גופית אינה מתחייבת מאופיו וממהותו של תפקיד המורה באולפנה. לעומת זאת, פיטורי מורה בחינוך החרדי בשל כניסתה להריון בעקבות קיום יחסי מין עם

חלק ד

הפליה בפיטורים,
בפיצוי פיטורים,
בהטבות,
ובתשלומים
הניתנים בקשר
לפרישה מעבודה



הפליה, צריך להוכיח שהסיבה לפיטורים לא הייתה הכשלים בעבודה, אלא אחד מהשיקולים המפלים.

2. להראות שהמעסיק דרש מידע בנוגע לאחד מהשיקולים המפלים, באופן ישיר או עקיף.

3. להביא הוכחה בסיסית ("ראשית ראיה") לכך שהמעסיק התחשב באחד השיקולים המפלים, גם אם לא מתקיימים התנאים הקודמים (היעדר סיבה לפיטורים או דרישת מידע). דוגמאות לראשית ראיה:

- הקלטה הכוללת הודאה בפיטורים בשל אחד מהשיקולים המפלים, למשל: הודאה של מנהלת תפעול בחדר כושר שהסיבה לפיטורים היא רצון חדר הכושר להחליף את המדריך במדריכה.

- סרטון הכולל הודאה של מנהל שהוא גזען.

- מדיניות מפלה מוצהרת של המעסיק או שתוצאתה מפלה, יחס שונה של המעסיק כלפי העובד לעומת עובדים אחרים שאינם משתייכים לאותה קבוצה, יחס שונה כלפי עובדים מהקבוצה אליה משתייך העובד בהשוואה ליחסו של המעסיק לעובדים מקבוצות אחרות, וכדומה.

גם אם אין לעובד הוכחה בסיסית המחייבת את המעסיק להוכיח שלא הייתה הפליה, העובדים יכולים להוכיח הפליה באמצעות עדות שלהם.

הוא כולל מספר הערות ביקורתיות או נקודות לשיפור.

- אמירות סטריאוטיפיות ביחס לקבוצה אליה אתה משתייך: "הנסיבות השתנו, עכשיו יהיה לך קשה עם שלושה ילדים".

- מכתב פיטורים שמלמד על לקיחה בחשבון של העילה שבגינה הפלו אותך, למשל מכתב פיטורים שקושר בין מורה מברית המועצות לשעבר לבין מספר התלמידים מברית המועצות לשעבר, מבלי להסביר את הקשר, גם אם המורה עבדה בעיקר עם אוכלוסיית העולים מברית המועצות לשעבר, אוכלוסייה שהלכה והצטמצמה.

- הקלטה של שיחה הקושרת בין הפיטורים לבין אחד מהשיקולים המפלים, למשל הקלטה של שיחה בה נאמר שהסיבה לפיטורים היא ההיריון.

- הקלטה של שיחה בה שומעים שיש שביעות רצון מהעבודה.

- אישור של גורם חיצוני בעל סמכות פיקוח שהעובד יכול להמשיך לעבוד, למשל: אישור של המפקחת על גני ילדים ממלכתיים דתיים.

- תקופת עבודה ממושכת.

- מכתבי המלצה.

- דו"חות בקרת איכות עם ציונים טובים מאוד.

- במקרה שהיו כשלים בעבודה, וכן היו שיחות בעניין הכשלים, על-מנת להעביר את הנטל למעסיק, להוכיח שלא הייתה



לפי החוק, בית הדין לעבודה רשאי "לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין". משמעות הדבר היא שניתן לקבל פיצוי כספי בשל הפליה באחד משלבי העבודה גם אם נגרם נזק כספי כתוצאה מההפליה ("נזק ממוני"), וגם אם לא נגרם נזק כספי ("נזק לא ממוני"). גובה הפיצוי על נזק לא ממוני נתון לשיקול דעתו של בית הדין.

השיקולים בקביעת גובה הפיצוי:

- עילת ההפליה – ככל שהתובעים והתובעות משתייכים לקבוצה הסובלת מהפליה חמורה יותר אשר ממעטת להגיש תביעות לפי החוק, כמו יוצאי אתיופיה וערבים, הנטייה תהיה לפסוק פיצויים גבוהים יותר. מטרת הפיצוי היא, בין היתר, לעודד את נפגעי ההפליה להגיש תביעות.

- חומרת הפגיעה בעובד או בעובדת – ככל שמידת הפגיעה בעובד או בעובדת ובכבודם על ידי ההתנהגות המפלה של המעסיק גדולה יותר, ככל שמשך ההתנהגות המפלה היה ארוך יותר, וככל שנגרמה לעובדים עוגמת נפש רבה יותר מהתנהגות המעסיק, הנטייה תהיה לפסוק פיצויים גבוהים יותר.

- חומרת התנהגות המעסיק – התנהגות חמורה של המעסיק תישקל בעת קביעת הפיצויים. לדוגמה: מתן מכתב פיטורין קשה, בוטה וחסר בסיס עובדתי שמטרתו להסוות את סיבת הפיטורים האמיתית; פיטורים לאחר תקופת עבודה ממושכת; יינתן משקל לשאלה אם המעסיק הפלה את התובע בכוונה; יינתן משקל לשאלה אם המעסיק הראה התייחסות שלילית למועמד או למועמדת מסיבה מפלה, או פסל אותם על הסף בלי לבחון את כישוריהם.



צו מניעה וצו עשה

לפי החוק, בית הדין לעבודה רשאי "ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים". בהתאם לכך, בנוסף לפיצוי

או במקומו, ניתן לקבל צו מניעה (צו של בית הדין להימנע מלעשות פעולה כלשהי או להימנע מלהמשיך פעולה כלשהי) או צו עשה (צו של בית הדין לעשות פעולה כלשהי) ביחס לקבלה לעבודה, לתנאי עבודה ולפיטורים. דוגמאות: צו מניעה המצווה לא לפטר; צו עשה המחייב לשלם שכר. במתן הצו, בית הדין יבחן אם הענקת פיצויים בלבד לא תהיה צודקת בנסיבות העניין, ישקול את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה, ואת האפשרות שעובדים אחרים ייפגעו מהצו. למרות קיומה של האפשרות לתבוע צו מניעה או צו עשה, בתי הדין לעבודה מעניקים צווים כאלה רק במקרים נדירים.

צו מניעה או צו עשה זמני: מאחר שהליכים משפטיים נמשכים במקרים רבים זמן רב, ובגלל שבקשות לצו מניעה או לצו עשה הן בדרך כלל דחופות, מומלץ לשקול להגיש בקשה לצו מניעה או לצו עשה זמני יחד עם הבקשה לצו מניעה או לצו עשה קבוע. התנאים למתן צו זמני בבית משפט, החלים גם בבתי הדין לעבודה, קבועים בתקנה 95 לתקנות סדר

- זהות המעסיק – במקרים בהם המעסיק הוא עמותה ללא כוונת רווח סכום הפיצויים צפוי להיות נמוך יותר מהרגיל; במקרים שבהם המעסיקה היא רשות ציבורית, סכום הפיצויים צפוי להיות גבוה יותר מהרגיל.

- גובה הפיצוי הכולל שנפסק (גם מסיבות שאינן קשורות להפליה) – ככל שהפיצוי הכולל גבוה יותר, כך צפוי לקטון הפיצוי על ההפליה עצמה.

פיצויים על הפליה בקבלה לעבודה: סכום הפיצוי המקובל על נזק לא ממוני לפי החוק נע בין 10,000 ש"ח לבין 95,000 ש"ח, ובדרך כלל הוא בין 30,000 ש"ח ל-50,000 ש"ח. שיקולים ייחודיים לפסיקת פיצויים על הפליה בקבלה לעבודה יכולים להיות: (1) קשיים אובייקטיביים בהעסקת העובד, למשל העסקת עובד ערבי במסעדה כשרה; (2) מידת העניין של דורשי העבודה בעבודה והיכולת הפיסית שלהם לבצע אותה.

פיצויים על הפליה בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית: סכום הפיצוי המקובל על נזק לא ממוני לפי החוק נע בין 30,000 ש"ח לבין 90,000 ש"ח.

פיצויים על הפליה בפיטורים: סכום הפיצוי המקובל על נזק לא ממוני לפי החוק נע בין 15,000 ש"ח לבין 50,000 ש"ח. בפיצויים על הפליה בפיטורים, יישקל גם משך העבודה במקום העבודה.

במקרים חמורים במיוחד ניתן לתבוע פיצויים בסכומים יותר גבוהים מסכומים אלה.

חלק ה

"תרופות משפטיות לפי החוק" – מה ניתן לקבל בתביעה לפי החוק?



יהודים בתקופת השואה לצד תמונות של פלסטינים.

הדין האזרחי, תשע"ט-2018:

- קיומה של עילת תביעה: מהם סיכויי התביעה העיקרית? האם יש ראיות לאי-חוקיות מצד המעסיק?

- מאזן הנוחות: הנזק שעלול להיגרם למבקש (העובד או המועמד) אם לא יינתן הצו הזמני לעומת הנזק שעלול להיגרם למשיב (המעסיק) אם יינתן הצו הזמני, וכן נזק העלול להיגרם לאדם אחר או לאינטרס ציבורי;

- מידתיות: האם יש סעד אחר שפגיעתו במשיב קלה יותר ואשר משיג את המטרה של הצו הזמני;

- ההתנהגות של מי שמבקש צו זמני: האם הבקשה לצו זמני הוגשה בתום לב? האם המבקש לא השתהה יתר על המידה בנסיבות העניין בהגשת התביעה או בהגשת הבקשה לצו זמני.

לדוגמה: צו זמני לא לבצע החלטת פיטורים ניתן במקרה שבו בית הדין עבודה קבע כי הקריטריונים שנקבעו על-ידי המעסיק (ניסיון תעסוקתי של 18 חודשים, ניסיון בעבודה במשמרות וניסיון תעסוקתי בארגון היררכי) להמשך ביצוע תפקיד התצפיתנים לאחר שהתובעים כבר ביצעו את עבודתם הם תנאים לא רלוונטיים, מסווים פיטורים בשל אי-שירות – ומביאים לתוצאה בפועל של הפליה נגד ערבים;

צו זמני להחזיר את התובעת לעבודה ניתן במקרה שבו בית הדין לעבודה שוכנע כי התובעת פוטרה בשל השקפתה הפוליטית, בעקבות שיתוף בפייסבוק של קישור באינטרנט, בו תמונות של

אודות ותודות

מחקר וכתיבה

עו"ד אלונה קורמן וסטודנטיות בקליניקה לקידום שוויון בשנת הלימודים תש"פ: הילה גיפמן גלבר, הגר ששון, גבריאלה טמרוב, ספיר שושן, רעות בלום, ספיר יזרלביץ ושיר עובדיה.

עריכה

עו"ד אלונה קורמן.

תודה

לעו"ד בת-אל אזמרה אסרסה מנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ולעו"ד עידית צימרמן מהקליניקה לזכויות עובדים בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל-אביב על קריאת הגרסה הסופית של המדריך ומתן הערות מועילות, ולעורכות דין נוספות שהעירו והאירו לאורך הדרך.



נספח

רשימת פסקי דין רלוונטיים

מושגי יסוד ועקרונות מרכזיים

- דב"ע (ארצי) -129-33 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, לג(1999) 481 (1997)
- בש"א (אזורי ת"א) 3863/09 עבדולכרים קאדי - רכבת ישראל (נבו 08.09.2009)
- תע"א (אזורי ת"א) 9690/09 אבבה יצחק - א.א. מוקד 101 בע"מ (נבו 23.10.2012)
- ע"ע (ארצי) 37078-13-11 חברת החשמל לישראל בע"מ - ליה נאידורף (נבו 13.02.2018)
- סע"ש (אזורי ת"א) 28707-10-13 עומרי קיס - קפה על הים בע"מ (נבו 05.07.2015)
- ת"פ (אזורי ת"א) 1038/99 מדינת ישראל משרד העבודה והרווחה - תפקיד פלוס בע"מ (נבו 12.06.2003)
- ס"ע (אזורי ת"א) 27042-02-11 הדס פישקין - הומטק שירותי כח אדם בע"מ (נבו 3.10.2013)
- סע"ש (אזורי ב"ש) 25067-07-17 דניאל שפירא - שוק העיר (ט.ע.מ.ס) בע"מ (נבו 23.01.2019)
- ע"ע (ארצי) 8230-13-11 הדס פישקין - הומטק שירותי כח אדם בע"מ, תק-אר 2015(1) 1536 (2015)
- ע"ע (ארצי) 363/07 שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ (נבו 26.5.2010)
- ע"ע (ארצי) 1353/02 מרגלית אפלבוים - ניצה הולצמן, פד"ע לט 495 (2003)
- דיון (ארצי) 9-3/לב ועד אנשי צוות דיילי אויר - הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים, ד(1) 436 (1973)
- בג"ץ 721/94 אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' יונתן דנילוביץ, מח(5) 749 (1994)
- דנג"ץ 4191/97 אפרים רקנט נ' בית-הדין הארצי לעבודה, נד(5) 330 (2000)
- ע"ע (ארצי) 16107-07-17 ישראל חסון - רביקוביץ - 3M ישראל בע"מ (נבו 19.12.2013)
- סע"ש (אזורי ת"א) 28707-10-13 עומרי קיס - קפה על הים בע"מ (נבו 05.07.2015)
- ע"ע (ארצי) 16152-10-16 אורי בן ציון - האגודה לקידום החינוך (נבו 10.12.2017)
- ע"ע (ארצי) 63913-09-17 שחל ג' ג.ח. אורבן קיטשן בע"מ (תקדין 16.10.2018)
- ע"ע (ארצי) 36076-06-10 יקל-לי תעשיות - דמיטרי מלי (נבו 9.12.2010)
- ת"פ (אזורי ת"א) 1038/99 מדינת ישראל משרד העבודה והרווחה - תפקיד פלוס בע"מ (נבו 12.6.2003)
- סעש (אזורי ת"א) 14082-08-14 ימית ציפור - איל

מקיאג' קוסמטיקה (2013) בע"מ (נבו 16.3.2017)

- סעש (ת"א) 17-01-23 מריה מחאמיד - ניו שן קליניק בע"מ (נבו 8.9.2019)
- סע"ש (אזורי ת"א) 28707-10-13 עומרי קיס - קפה על הים בע"מ (נבו 05.07.2015)
- תב"ע (ארצי) 8-3/נא מדינת ישראל - חברת גסטטנר ישראל בע"מ, כד(1) 65 (1992)
- סע"ש (אזורי ת"א) 5865-08-16 עומרי קיס - קשת גיבורים - שיווק בע"מ (נבו 21.02.2019)
- בג"ץ 6778/97 האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' השר לביטחון פנים, פ"ד נח(2) 358 (2004)
- תע"א (אזורי ת"א) 3816-09-09 מישל מלכה - התעשייה האווירית לישראל בע"מ (נבו 02.08.2013)
- תע"א (אזורי ת"א) 4592-10-10 קורן שרגא - המכללה לחינוך גופני וספורט ע"ש זינמן (נבו 20.10.2013)
- תע"א (אזורי ת"א) 9690-09-09 אבבה יצחק - א.א. מוקד 101 בע"מ (נבו 23.10.2012)
- ע"ע (ארצי) 1516136-05-15 מ. דיזנגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ - נעמי מושקוביץ סקורצקי (נבו 18.01.2018)
- דב"ע (ארצי) 129-33 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, לג(1999) 481 (1997)
- ע"ע (ארצי) 363/07 שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ (נבו 26.5.2010)
- סע"ש (אזורי חי') 37213-08-13 טאיה טרפיה - דרעי מזגנים בע"מ (נבו 24.01.2016)

הפליה בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה, ובהשתלמות מקצועית

- דיון (ארצי) זכ-3/לז "עלית" חברה ישראלית לתעשיית שקולד בע"מ - שרה לדרמן, ט(1) 255 (1978)
- ע"ע (ארצי) 1809-05-17 מדינת ישראל - אתי אלאשוילי (נבו 15.08.2019)
- דנג"ץ 4191/97 אפרים רקנט נ' בית-הדין הארצי לעבודה, נד(5) 330 (2000)
- ע"ע (ארצי) 43426-08-14 מיכאל כץ - אל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ (נבו 14.01.2018)
- ת"ע (ב"ש) 1576/99 סימי נידם - ראלי חשמל ואלקטרוניקה בע"מ, פד"ע לט א (2003)
- בג"ץ 721/94 אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' יונתן דנילוביץ, מח(5) 749 (1994)
- ע"ע (ארצי) 37078-13-11 חברת החשמל לישראל בע"מ - ליה נאידורף (נבו 13.02.2018)
- דיון (ארצי) 3-9/לב ועד אנשי צוות דיילי אויר - הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים, ד(1) 436 (1973)
- בג"ץ 1758/08 אורית גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, סה(3) 593 (2012)

43. ע"ע (ארצי) 14-05-1842 עיריית ירושלים - גלית קידר (נבו 28.12.2016)

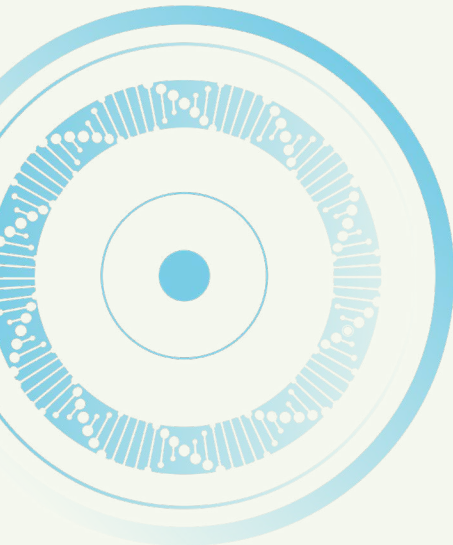
הפליה בפיטורים, בפיצויי פיטורים, בהטבות, ובתשלומים הניתנים בקשר לפרישה מעבודה

- ע"ב (אזורי ת"א) 8704/06 פיטוסי נדב - B-IN בוגין ספורט סנטר מרכזי ספורט וכושר בע"מ (נבו 27.12.2007)
- בש"א (אזורי ת"א) 3863/09 עבדולכרים קאדי - רכבת ישראל (נבו 08.09.2009)
- תע"א (אזורי ת"א) 912137-09 פלונית - אלמונית (נבו 2013.03.07)
- ע"ב (אזורי ת"א) 1298/03 לאה רחום - מדינת ישראל משרד העבודה והרווחה (נבו 19.1.2006)
- סע"ש (אזורי ת"א) 2793-08-14 אסראא גרה - עיריית לוד (נבו 20.10.2014)
- סע"ש (אזורי ת"א) 49821-01-16 בת שבע שמחי - מוצרי מעברות בע"מ (נבו 04.12.2016)
- ס"ע (אזורי ת"א) 19330-10-10 כובכה קשאני - ארנון - פז (1985) בע"מ (נבו 27.07.2016)
- ע"ע (ארצי) 133/09 פאטמה מלחם - מועצה מקומית ג'דידה מכר (נבו 22.01.2012)
- דנג"ץ 4191/97 אפרים רקנט נ' בית-הדין הארצי לעבודה, נד(5) 330 (2000)
- בג"ץ 6845/00 איתנה ניב נ' בית-הדין הארצי לעבודה, נו(6) 663 (2002)
- בג"ץ 1268/09 לאה זוזל נ' נציב שירות בתי הסוהר, סה(3) 688 (2012)
- ע"ב (אזורי ת"א) 6286/06 שמואל מתתיה - א. פיינט-לי בע"מ (בפירוק מרצון) (נבו 17.12.2009)
- עע"א (ארצי) 10-209 ליבי וינברגר - אוניברסיטת בר אילן (נבו 06.12.2012)
- ע"ע (עבודה ארצי) 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ ילו בע"מ (נבו 16.03.2018)
- ע"ע (ארצי) 51583-02-13 מרכז להכשרה מקצועית תיכונית ותורנית, מיסודה של הסתדרות הנוער הדתי העובד והלומד בישראל - דינה פישר (נבו 29.11.2016)
- סע"ש (אזורי ב"ש) 7097-09-12 ענת בשארים - מימון דוד אריזה ושירותים כימיקליים בע"מ (נבו 02.11.2014)
- סע"ש (אזורי ת"א) 36109-06-13 סנדרין (סנדי) אסולין - עיתון המודיע בע"מ (נבו 25.11.2015)
- ס"ע (אזורי חי') 8236-01-12 מיכל אבו - עיריית חדרה (נבו 21.06.2015)
- סע"ש (אזורי נצ') 16211-11-14 מנסור מנסור - אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ (נבו 20.03.2016)
- ע"ע (ארצי) 101260-13-10 מרכז הפורמיקה אברבור בע"מ - יפית פרבר גאלי (נבו 14.11.2016)

64. סע"ש (אזורי ת"א) 14-03-40543 איהב נופל - אלבר ציי רכב (הצ.) בע"מ (נבו 31.03.2016)

תרופות משפטיות לפי החוק

- תע"א (אזורי ת"א) 9690-09 אבבה יצחק - א.א. מוקד 101 בע"מ (נבו 23.10.2012)
- סע"ש (אזורי ת"א) 40543-03-14 איהב נופל - אלבר ציי רכב (הצ.) בע"מ (נבו 31.03.2016)
- סע"ש (אזורי ת"א) 28707-10-13 עומרי קיס - קפה על הים בע"מ (נבו 05.07.2015)
- תע"א (אזורי ת"א) 3816-09-09 מישל מלכה - התעשייה האווירית לישראל בע"מ (נבו 02.08.2013)
- סע"ש (אזורי חי') 37213-08-13 טאיה טרפיה - דרעי מזגנים בע"מ (נבו 24.01.2016)
- ע"ע (ארצי) 14-05-1842 עיריית ירושלים - גלית קידר (נבו 28.12.2016)
- סע"ש (אזורי ב"ש) 7097-09-12 ענת בשארים - מימון דוד אריזה ושירותים כימיקליים בע"מ (נבו 02.11.2014)
- תע"א (אזורי ת"א) 912137-09 פלונית - אלמונית (נבו 2013.03.07)
- ע"ע (ארצי) 37078-13-11 חברת החשמל לישראל בע"מ - ליה נאידורף (נבו 13.02.2018)
- ע"ע (ארצי) 51583-02-13 מרכז להכשרה מקצועית תיכונית ותורנית, מיסודה של הסתדרות הנוער הדתי העובד והלומד בישראל - דינה פישר (נבו 29.11.2016)
- סע"ש (אזורי ת"א) 5865-08-16 עומרי קיס - קשת גיבורים - שיווק בע"מ (נבו 21.02.2019)
- בש"א (אזורי ת"א) 3863/09 עבדולכרים קאדי - רכבת ישראל (נבו 08.09.2009)





**הקליניקה לקידום שוויון
הפקולטה למשפטים**

טל' 03-7384695



פקס 077-3643663

equality.law@biu.ac.il



law-clinics.biu.ac.il



אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן 52900, ישראל