

תמר גולן, עו"ד

גיא גולן, עו"ד

קרן בלום-ברקין, עו"ד

גלית גולן-רומם, עו"ד

מאיה פרנקו, עו"ד

אור לוי, עו"ד

קרין קשטריאן, עו"ד

ברק גבעוני, עו"ד

נטלי שמעון, עו"ד

דנה כהן, עו"ד

Tamar Golan, Adv.

Guy Golan, Adv.

Keren Bloom-Barkin, Adv.

Galit Golan-Rottem, Adv.

Maya Franco, Adv.

Or Levy, Adv.

Karin Kashtarian, Adv.

Barak Givoni, Adv.

Natalie Shimon, Adv.

Dana Cohen, Adv.

## **עדכוני חקיקה - תיקון 22 לחוק שיויון ההזדמנויות התשמ"ח-1988**

הרינו לעדכנכם באשר לתיקון לחוק שיויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "**חוק שיויון ההזדמנויות**" או "**החוק**"), אשר התקבל בכנסת ונכנס לתוקף ביום 1.12.14.

1. חוק שיויון ההזדמנויות קובע, כי מעסיק אינו רשאי להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת העילות הקבועות בסעיף 2(א) לחוק: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפרייה חוץ גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה, שירות במילואים.

בסעיף 2(ג) לחוק נקבע, כין הבחנה בין עובדים או בין דורשי עבודה אינה אפליה, כאשר היא מתחייבת מאפיינים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

2. במסגרת התיקון לחוק, הוספה עילה נוספת לאיסור האפליה הקבוע בסעיף 2(א), כך שמעביד אינו רשאי להפלות עובד או דורש עבודה גם מחמת **מקום מגוריו**.

3. כלומר, מקום מגוריו של אדם איננו יכול להוות שיקול בקבלה לעבודה, קביעת תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה/השתלמות מקצועית/פיטורים או פיצויי פיטורים והטבות לעובד פרש.

### **נטל ההוכחה**

4. סעיף 9(א) לחוק הופך את נטל ההוכחה הרגיל, ומטילו בתביעות לאפליה על שכמו של המעביד במקרים הבאים:

**"(9א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –**

**(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;**

**(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."**

5. כן נקבע, בסעיף 9(ב) לחוק, כי נטל ההוכחה יתהפך ויוטל על המעביד, גם במקרים בהם הוכח, כי המעביד דרש (במישרין או בעקיפין) מהעובד / דורש העבודה מידע לגבי נושא האפליה האסורה:

**"(ב)... בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכח כי דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה**

**בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א).**

6. בהתאם, לאחר התיקון, הצגת שאלות למועמד לעבודה בנוגע למקום מגוריו במהלך הראיון או תהליך הקבלה לעבודה, עלולה לחשוף את המעביד לתביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות, ככל שיחליט שלא לקבל את אותו עובד לעבודה.
7. נוכח הדברים, יש לשקול שלא להציג למועמד לעבודה שאלות בנוגע למקום מגוריו במהלך ראיון העבודה, וכן לשקול לתקן את טפסי הראיון למועמדים לעבודה ולהסיר מטפסים אלו שאלות הנוגעות למקום מגוריו של המועמד לעבודה.
8. יוער עם זאת, כי נוכח הוראות סעיף 2(ג) לחוק, הקובעות כי ניתן להבחין בין עובדים/דורשי עבודה כאשר הבחנה זו מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד, הרי שבמקרים כנ"ל, אין מניעה להציג לעובד שאלה לגבי מקום מגוריו.  
דוגמא אפשרית לכך היא כאשר נבחנת מועמדות לתפקידים המחייבים קרבה פיזית בין מקום המגורים למקום העבודה (לדוגמא, תפקידים המחייבים כוננות או קריאות פתע). במקרים אלו ניתן להציב לעובד שאלה בנדון.
9. לדעתנו, התיקון לחוק מקשה באופן ממשי על מעביד להיערך לקליטת העובד, להעריך באופן מלא את עלות העסקתו ואת יכולתו להעמיד עצמו לרשות העבודה בשעות המקובלות באותו מקום עבודה.
10. נכון הוא, כי התיקון לחוק לכאורה אינו מטיל על המעביד התחייבויות, כספיות או אחרות, אשר אינן קבועות בדין.  
ואולם, אין ספק כי התיקון עלול להגדיל את עלויות ההעסקה בגין הוצאות נסיעה מעבר לעלויות המתוכננות של המעביד, כמובן במגבלת ההוצאות המקסימליות בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה.  
כמו כן, קבלה לעבודה של עובד אשר מקום מגוריו מרוחק ממקום העבודה עלולה להשפיע על נוכחות העובד בעבודה (איחורים, יציאה מוקדמת וכד').
11. אנו עומדים לרשותכם לכל שאלות או הבהרות נדרשות.

**בכבוד רב,**

**תמר גולן, עו"ד**