

[78] חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ז—1987

1. בחוק זה — הגדרות
- "הסכם קיבוצי" — כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז—1957, לרבות צו הרחבה כמשמעותו בחוק האמור ולרבות הסדר קיבוצי;
- "השר" — שר העבודה והרווחה.
2. (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו מחמת מינם, מחמת היותם נשואים, או מחמת היותם תורים, בכל אחד מאלה:
- (1) קבלה לעבודה;
 - (2) תנאי עבודה;
 - (3) קידום בעבודה;
 - (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
 - (5) פיטורים.
- (ב) לענין סעיף קטן (א) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין בנושאים המנויים בו.
- (ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא באה מחמת אופיו או מהותו של התפקיד.
3. (א) זכות שנקבעה לעובדת בחוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה בקשר להריון, לשמירת הריון, לפריון, ללידה או להנקה, אין בה הפליה. שמירת זכויות

ד ב ר י ה פ כ ר

- הצעת החוק באה לעגן בחקיקה את שוויון ההזדמנויות בעבודה ולאסור הפליה מחמת מינו של העובד, היותו נשוי או היותו הורה.
- הצעת החוק מושתתת על העקרונות הבאים:
- א. תיאור הפליה בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית וכן בפיטורים.
 - ב. ההפליה האסורה בהתאם להצעת החוק מתייחסת למין, מצב משפחתי או הורות. כמו כן מוענקת הגנה נגד התנכלות המעביד לגבי מי שהתלונן וכן ניתנת הגנה מפני הטרדה מינית.
 - ג. החוק המוצע בא להעניק זכויות תורים הקיימות בחקיקה ובהסכמים קיבוציים לכל אחד משני בני-הזוג באופן שכל אחד מהם יוכל לשאת באחריות לטיפול בילדים.
 - ד. החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני
- הביולוגי הקיים בין שני המינים. זכויות אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון, לידה או הנקה.
- ה. העיקרון הבסיסי של הצעת החוק מבוסס על יצירת שוויון הזדמנויות בעבודה. לפיכך נשמרו בהצעה זכויות היתוי של הנשים העובדות שנקבעו בחקיקה, בהסכמים קיבוציים או בחוזי עבודה. זכויות יתר כאלה לא יחשבו כהפליה על פי החוק.
- ו. החוק קובע, לצורך אכיפתו, הוראות הן בענינים אזרחיים והן בענינים פליליים. במסגרת הסעדים והתרופות האזרחיים נכללת אפשרות של פסיקת פיצויים בשל הפליה גם על נזק שאינו נזק ממון. כמו כן נכללת ההצעה אפשרות של אכיפת יחסי עבודה על ידי תיוב לקבל לעבודה או ביטול פיטורים שנעשו מחמת הפליה.
- ז. עוד מוצע כי זכות התביעה תינתן לא רק לעובד שנפגע אלא גם לארגון העובדים היציג במקום העבודה.

1 ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

(ב) אין בחוק זה כדי לגרוע מזכות יתר המועגקת לעובדת לפי חוק, לפי הסכם קיבוצי או לפי חוזה עבודה, ואין רואים זכות כזו כהפליה.

4. (א) זכאית עובדת, על-פי הוראה בהסכם קיבוצי, להעדר מהעבודה בשל מחלת ילדה, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו חלה הוראה כאמור, אם נתקיים בו אחד מאלה:

(1) בת זוגו היא עובדת ולא נעדרה מעבודתה באותם ימי המחלה של הילד;

(2) הילד נמצא בהזקתו הבלעדית.

(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות משלימות לענין סעיף זה ובין היתר הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעביד מאת בני זוג או אחד מהם.

5. לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2 (א) (2) לא יהא מעביד רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד או לשנות את מצבו לרעה.

מניעת הרעת תנאים

6. רואים כהפליה לפי סעיף 2 (א) גם אם היא נעשתה מחמת תלונה או תביעה של עובד לענין חוק זה או מחמת שסייע לעובד אחר בהליך לפי חוק זה.

הגנה על מתלונן

7. רואים כהפליה לפי סעיף 2 (א) גם אם היא נעשתה מחמת סירובו של עובד להיענות להצעה או התנגדותו למעשה בעלי אופי מיני שנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה, במישרין או בעקיפין, על העובד.

הטרדה מינית בעבודה

8. מעביד לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה שיש בה משום הפליה לפי סעיף 2 (א).

מוחעות בדבר הצעות עבודה

9. בתובענה של עובד בשל סירוב לקבלו לעבודה או בשל פיטוריו, שהיו לכאורה בניגוד לסעיף 2 (א), יחול על המעביד גטל ההוכחה שהסירוב או הפיטורין היו שלא בניגוד לסעיף 2 (א).

נטל ההוכחה

10. לבית-דין לעבודה תהא סמכות יחודית לדון בהליך אורחי בשל הפרת הוראות חוק זה.

סמכות שיפוט

11. (א) בתובענה בשל הפרת הוראות חוק זה יהיה בית-הדין לעבודה רשאי — (1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממוון;

תרופות וסעדים

(2) לפסוק פיצויים בסכום שלא יעלה על השכר הממוצע החדשי כמשמעותו בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח—1968², הקיים ביום מתן פסק הדין, כפול עשרים וארבע.

(ב) בתובענה של עובד בקשר להפליה לפי חוק זה, שענינה קבלתו לעבודה או פיטוריו, רשאי בית-הדין לעבודה לצוות, על אף האמור בסעיף 3 (2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א—1970³, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא

2 ס"ח התשכ"ח, עמ' 108.

3 ס"ח התשל"א, עמ' 16.

צודקת בנסיבות הענין — על קבלת העובד לעבודה או על ביטול הפיטורים; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית-הדין בחשבון את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ועל האפשרות ש'עובד אחר יפגע.

(ג) בתובענה של עובד בקשר להפליה לפי חוק זה שענינה אינו כאמור בסעיף קטן (ב), לא יהא בית-הדין לעבודה רשאי ליתן פסק דין שיש בו צו עשה או צו מניעה.

12. קבע בית-הדין לעבודה בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות חוק זה, כי מגיעים לעובד הפרשי שכר עבודה יהיה המועד לתשלומם לא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר יום מתן פסק הדין, ויראו אותם לענין חוק הגנת השכר, התשי"ח—1958⁴, כשכר עבודה מולן החל ביום התשיעי כאמור.

שכר מולן

13. תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שיוגשו בידי העובד, או בידי ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור — בידי ארגון העובדים שהעובד חבר בו.

זכות תביעה

14. בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה —

(1) רשאי ארגון עובדים או ארגון מעבידים שהוא צד להסכם קיבוצי להתייצב בכל הליך שלפני בית-הדין לעבודה שבו נתון אותו הסכם קיבוצי לפירוש, ולהשמיע בו את טענותיו;

(2) רשאי בית-הדין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויות נשים להשמיע את דברו, בדרך שיוורה, אף שאינו צד לתובענה.

זכות התערבות בהליכים

15. לא יזקק בית-הדין לעבודה לתובענה בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו ששה חדשים מיום שנוצרה העילה.

התיישנות

16. העובר על הוראת סעיפים 2, 6, 7 או 8, דינו — קנס 5000 שקלים חודשים.

עונשין

17. נעברה עבירה לפי חוק זה בידי חבר-בני-אדם, רואים כאחראי לה גם כל שותף — למעט שותף מוגבל — או פקיד אחראי של אותו חבר, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט כל האמצעים הנאותים למניעתה.

אחריות אישית בעבירות של חבר-בני-אדם

18. לענין חוק זה דין המדינה כמעביד כדין כל מעביד אחר.

דין המדינה

19. (א) השר ימנה מפקחים לענין חוק זה.

מפקחים

(ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח —

(1) לדרוש מכל מעביד או מכל מי שזקוק לעובד ומכל מנהל שהם מעסיקים או מכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידו לדרוש לו;

(2) לאחר מתן הודעה מוקדמת — להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים, המנהלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולבדוק את המסמכים הנוגעים לעובדים באותו מקום.

4 ס"ח התשי"ח, עמ' 86.

- (ג) מפקח רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של מי שהוא חקר על פי סעיף זה, ודין פרוטוקול שנרשם כאמור כדין הודעה שנרשמה בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות) 5, וסעיף 3 לפקודה האמורה יחול עליו.
- (ד) לענין סעיף קטן (ב), אין אדם חייב למסור ראייה העשויה להפילו.

מועצה ציבורית

20. (א) השר ימנה מועצה ציבורית (להלן — המועצה) שחבריה יהיו:

- (1) נציגים של משרדי הממשלה שיקבעם השר;
 - (2) נציגי עובדים — לאחר התייעצות בארגון עובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה;
 - (3) נציגי מעבידים — לאחר התייעצות בארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר;
 - (4) נציגי ציבור אחרים שלדעת השר הם נוגעים בדבר.
- (ב) השר או מי שהוא מינה לכך יהיה יושב ראש המועצה.

(ג) השר יקבע בתקנות את תקופת כהונתה של המועצה, סדרי עבודתה ומספר חבריה, ובלבד שמספר הנציגים של משרדי הממשלה יהיה שלוש עשיריות מחברי המועצה, וכך יהיה מספרם של נציגי העובדים ונציגי המעבידים, ומספר נציגי הציבור יהיה עשירית מחברי המועצה.

(ד) התפטר חבר המועצה, נפטר או נבצר ממנו, דרך קבע, למלא את תפקידו, ימנה השר אדם אחר במקומו ליתרת תקופת כהונתו, לאחר התייעצות בגוף שהמליץ על אותו חבר המועצה.

תפקידי המועצה

21. תפקיד המועצה לייעץ לשר בכל ענין הנוגע לביצוע חוק זה וכן בכל ענין הנוגע —

- (1) לטיפוח תודעה ציבורית בכל הקשור לשוויון ההזדמנויות בעבודה;
- (2) ליצירת תנאים והכנת שירותים כדי להקל על נשים את היציאה לעבודה;
- (3) לשוויון ההזדמנויות בקידום בעבודה ובשליחה להכשרה מקצועית של עובדים ועובדות במקום העבודה;
- (4) לפרסום מידע בכל ענין שבתחום תפקידה של המועצה.

ביצוע ותקנות

22. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בדבר אי-תחולתן של הוראות חוק זה, כולן או חלקן, על מעביד המעסיק עובדים במספר שאינו עולה על הקבוע בתקנות.

תיקון חוק
פיצויי פיטורים

23. בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג—1963⁶ —

- (1) במקום כותרת השוליים יבוא "התפטרות של הורה";
 - (2) האמור בו יסומן (א) ואחריו יבוא:
- "(ב) התפטר עובד תוך תשעה חדשים מיום שנולד לו ילד, כדי לטפל בו — יראו לענין חוק זה את התפטרותו כפיטוריו, והוא הדין בעובד שקיבל

5 חוקי א"י, כרך א', עמ' 439.

6 ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.

לאימוץ ילד, לבדו או יחד עם אשתו, והתפטר לפני שמלאו לילד תשעה חדשים כדי לטפל בו, ובלבד שניתן צו אימוץ בין לפני התפטרותו ובין לאחריה, והכל אם נתקיים בעובד אחד מאלה:

- (1) אשתו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעביד;
- (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

(ג) התפטר אחד מבני זוג כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.

(ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות משלימות לענין סעיף זה ובין היתר הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעביד מאת בני-זוג או אחד מהם.

24. בחוק עבודת נשים, התשי"ד—1954⁷ —

(1) בסעיף 6א, אחרי "ובסעיף 7 (ד)" יבוא "ו-(17)";

(2) בסעיף 7, אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

"(17) הוראות סעיף קטן (ד) יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות עשרים וארבעה חדשים רצופים עד ליום הולדת ילדו, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

- (1) אשתו הועסקה כעובדת במשך שלושה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת העדרותו מהעבודה בהתאם להוראות סעיף קטן (ד); לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיף קטן (ד) ובסעיף קטן זה, יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעביד;

(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

(2ד) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (17), לפי הענין, לא יחולו הוראות אותם סעיפים קטנים על בן-הזוג השני.

(3ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות משלימות לענין סעיפים קטנים (ד), (17) ו-(2ד), ובין היתר הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעביד מאת בני-זוג או אחד מהם.

25. בחוק בית-הדין לעבודה, התשכ"ט—1969⁸, בתוספת השניה, בסופה יבוא: "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ז—1987."

26. חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, התשמ"א—1981⁹ — בטל.

27. תחילתו של חוק זה ביום

7 ס"ח התשי"ד, עמ' 154.

8 ס"ח התשכ"ט, עמ' 70.

9 ס"ח התשמ"א, עמ' 285.

חברי הכנסת: שולמית אלוני, ערה דורון,

רן כהן, אורה נמיר