

הכנסת העשרים וחמש

יוזם : חבר הכנסת יוסף עטאונה

פ/25/2823

הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון – הארכת תקופת ההתיישנות), התשפ"ג–2023

1. תיקון סעיף 14 בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988¹, בסעיף 14, במקום "שלוש שנים" יבוא "חמש שנים".

דברי הסבר

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988 (להלן – החוק), מעגן בחקיקה את איסור ההפליה במקום העבודה מחמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי, גיל, גזע ועוד. סעיף 9 לחוק שהופך את נטל ההוכחה, ומטיל על המעסיק להוכיח שלא הפר את חובת איסור ההפליה לפי החוק, מעיד כי המחוקק מכיר בקשיים הרבים שעומדים בפני עובד התובע בשל הפליה, ואף התכוון לייצר מנגנונים מקלים שיקדמו את מיצוי זכויותיו.

בהפליה יש יסוד פוגעני של השפלה שמכרסם בכבודו של האדם. על כך נאמר בבית המשפט העליון: "אין לך גורם הרסני יותר לחברה מאשר תחושת בניה ובנותיה, כי נוהגים בהם איפה ואיפה. תחושת חוסר השוויון היא מהקשה שבתחושות. היא פוגעת בכוחות המאחדים את החברה. היא פוגעת בזכותו העצמית של האדם" (בג"ץ 953/87 פורז נ' ראש עיריית תל-אביב-יפו).

רבות נכתב על השלבים שהפרט צריך לצלוח כדי לממש את זכותו לפנייה לערכאות בהליך השיפוטי: זיהוי העוול (naming – מתן שם); ייחוס אשמה לגורם העוול (blaming – הטלת אשם); ותביעה לסעד בגין העוול (claiming – (עמידה על זכות). (William L.F. Felstiner et. al., The Emergence and Transformation of Dispute: Naming, Blaming, and Claiming) זיהוי עוול כהפליה הוא מורכב בגלל שלרוב הפליה היא סמויה מן העין. כך למשל במקרים של הפליה על ידי מעסיק, המעסיק לרוב אינו אומר במפורש למועמד שהוא אינו מעסיק אותו מפאת מוצאו, או לעובד שפיטר כי הסיבה לכך היא גילו המבוגר. יוצא אפוא שפעמים רבות עובד או דורש עבודה שחוו הפליה, מתבססים בעיקר על "תחושת הבטן" שלהם, דבר שעלול להקשות עליהם לפעול על מנת לדרוש באופן מידי תרופה לעוול שהיה מנת חלקם. סיבה נוספת שבגללה עובדים אינם ממהרים לתבוע מעסיק בשל הפליה, היא שלעתים עובד ממשיך לעבוד אצל אותו המעסיק שהפלה אותו וחושש שתביעה כזו תעכיר את היחסים ביניהם.

כיום, לעובדים ולדורשי עבודה שהופלו יש שלוש שנים בלבד, מרגע היווצרות עילת ההפליה, על מנת לממש את זכותם לתבוע את המעסיק. פרק זמן זה אינו מספיק על מנת לעבד את חוויית ההפליה הסמויה,

¹ ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

להמשיג אותה ואף לברר את עילת התביעה ואת סיכוייה.

על כן, הצעת חוק זו מבקשת להאריך את תקופת ההתיישנות להגשת תביעה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה לחמש שנים, באופן שיסייע לנפגעי ההפליה לעמוד על זכויותיהם, למצות את הדין ולקבל סעד. אף האינטרס הציבורי שבמיגור מופעי הפליה, מצדיק את הארכת תקופת ההתיישנות לחמש שנים.

תקופת ההתיישנות לתביעה מכוח חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, הוארכה לחמש שנים בשנת 2012 מתוך ההבנה שהפליית שכר בין גברים לנשים היא תופעה חמורה ויש להקל עם הפרט נפגע ההפליה ככל האפשר תוך איזון עם הקשיים הראייתיים של הנתבע. כעת מוצע בדומה לכך, להאריך את תקופת ההתיישנות גם בחוק זה.

הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברת הכנסת מיכל רוזין וקבוצת חברי הכנסת (פ/2734/24) ועל שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חברת הכנסת נעמה לזימי (פ/1082/25) ועל ידי חברת הכנסת עאידה תומא סלימאן (פ/1084/25).

הצעת החוק זהה לפ/2734/24 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
כ"ז באדר התשפ"ג (20.03.2023)