



רשומות

הצעות חוק

1 בדצמבר 1986

1804

כ"ט בחשוון התשמ"ז

זמור

64

חוק הודמות שווה בתעסוקה (תיקון), התשמ"ז-1986

חוק הזדמנות שווה בתעסוקה (תיקון), התשמ"ז-1986

1. בסעיף 1 לחוק הזדמנות שווה בתעסוקה, התשמ"א-1981 (להלן — החוק העיקרי) —

(1) במקום כותרת השוליים, יבוא "איסור הפליה בקבלה לעבודה ובשליחה להכשרה מקצועית";

(2) בסעיף קטן (א), אחרי "לא יסרב" יבוא "מעביד";

(3) אחרי סעיף קטן (ב) יבוא:

"(ג) בחוק זה, "מעביד" — מי שמעסיק המישה עובדים לפחות."

2. אחרי סעיף 2 לחוק העיקרי יבוא:

א2. (א) לא יימנע מעביד מלקדם עובד בתפקיד או בדרגה ולא יפטרו מחמת מינו או מחמת היותו נשוי או הורה.

(ב) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי לקבוע

הוספת סעיף א2
"איסור הפליה בקידום ובפיטורים"

בתקנות —

(1) תפקידים אשר אופיים או מהותם מונעים קידומו של בן אחד המינים ואשר הוראות סעיף קטן (א) לא יחולו לגביהם;

(2) מקרים ונסיבות שבהם אי-קידום או פיטורים של עובד לא ייראו כהפרה של הוראות סעיף קטן (א), זולת אם הוכח אחרת."

דברי הסבר

ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת."

הסעיף האמור דן באיסור הפליה בטרם נוצרו יחסי עובד ומעביד, אולם אין הוא עונה על אותם מקרים שבהם קיימים יחסי עובד ומעביד, כאשר העובד או העובדת נפגעים בקידומם בדרגה או בתפקיד, מחמת מינם או היותם נשואים או הורים. כמו-כן אין החוק הקיים עונה על בעיה הקיימת במציאות הישראלית של הפסקת יחסי עובד ומעביד בשל היות העובד בן אחד המינים או מחמת היותו נשוי או הורה. כדי לתקן מצב זה, מוצע להרחיב את הוראות החוק ולהיחילן גם לגבי קידום עובד בדרגה או בתפקיד או לגבי פיטורים מעבודה.

סעיפים 1 לחוק הזדמנות שווה בתעסוקה, התשמ"א-1981, קובע לאמור:

"איסור הפליה

1. (א) לא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה או לשלחו להכשרה מקצועית שהיא תנאי לקבלתו לעבודה, מחמת מינו או מחמת היותו נשוי או הורה.

(ב) אין רואים הפליה כאשר אפיו או מהותו של התפקיד או עניני בטחון המדינה מונעים קבלתו של בן אחד המינים לעבודה הנדונה; שר העבודה והרווחה (להלן — השר) רשאי לקבוע בצו תפקידים לענין סעיף קטן זה, לאחר התייעצות בארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגונים

3. אחרי סעיף 9 לחוק העיקרי יבוא:

חוקת סעיפים
9א עד 9ז

9א. בהליך אורחי (להלן — תובענה) בשל הפרת הוראות סעיפים 1 או 2א, לא יהיה בית דין אזורי לעבודה רשאי אלא —

תורפות

(1) לפסוק פיצויים על נזק שנגרם לתובע בשל הפרה, אף אם לא נגרם נזק של ממון; ואולם רשאי בית הדין להורות כי הנתבע יהיה פטור מתשלום הפיצויים, כולם או חלקם, אם ביטל או צמצם את תוצאות ההפרה, והכל בהתאם להוראת בית הדין ובמועדים שקבע;

(2) ליתן פסק דין הצהרתי והחלטות ביניים;

(3) לבטל את הפיטורים — בתובענה על הפרת הוראות סעיף 2א בקשר לפיטורים, אם ראה בית הדין שהענקת פיצויים בלבד אינה צודקת בנסיבות הענין; בבואו לפסוק בתובענה כאמור יביא בית הדין בחשבון גם את השפעת ביטול הפיטורים על יחסי העבודה במקום העבודה, ואם החליט לבטל את הפיטורים, רשאי הוא לקבוע, לפי בקשת הנתבע, פיצוי מיוחד שעם תשלומו לתובע יישארו הפיטורים בתקפם.

חובת ההוכחה

9ב. בתובענה בשל הפרת הוראות סעיף 2א בקשר לפיטורים, שבה הוכיח המפוטר שאין בביצוע עבודתו או בהתנהגותו כדי להצדיק את פיטוריו, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פיטר את העובד שלא מחמת מינו או מחמת היותו נשוי או הורה.

התייצבות
בהליכים

9ג. ארגון עובדים, ארגון מעבידים או ועד עובדים במקום עבודה, הנוגעים בדבר, רשאים להתייצב לפני בית דין לעבודה בכל תובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיפים 1 או 2א ולהשמיע בה את טענותיהם.

תובענה שהוגשה
באיתור

9ד. לא יזדקק בית דין אזורי לעבודה לתובענה שעילתה בהפרת הוראת סעיפים 1 או 2א, שהוגשה לאחר שחלפו ששה חדשים מיום שנזרחה העילתה.

דברי הסבר

להורות בפסק דינו, על פטור של המעביד מתשלום הפיצויים שקבע, או הקטנתם, אם המעביד ביטל או צמצם את תוצאות ההפרה בהתאם להוראות בית הדין. הוראה זו באה להעניק למעביד אפשרות לתקן את העוול שנגרם לעובד ועל ידי כך לפטור עצמו מתשלום פיצויים או מקצתם. כן מוצע להסמיך את בית הדין לעבודה, במקרה שהוכח כי עובד פוטר מעבודה בשל היותו בן אחד המינים, או היותו נשוי או הורה — לבטל את הפיטורים, אם בהענקת הפיצויים לא יהיה משום תרופה הולמת בנסיבות הענין; ואולם בית הדין רשאי להביא בחשבון גם את השפעת ביטול הפיטורים על יחסי העבודה במקום העבודה, ולבקשת המעביד רשאי הוא לקבוע פיצוי מיוחד שעם תשלומו לתובע, יישארו הפיטורים בתקפם (סעיף 9א).

גם במדינות אחרות מקובל כי החוקים האוסרים הפליה בתעסוקה בין המינים, חלים גם על קידום בעבודה ועל פיטורים מעבודה. יחד עם זאת אין הכוונה להחיל את החוק על מקומות עבודה קטנים המעסיקים עד חמישה עובדים שמטבעם הם משפחתיים; לפיכך מוצע להוסיף הוראה לחוק לפיה "מעביד" הוא מי שמעסיק חמישה עובדים לפחות.

סעיף 3 מוצע כי בתובענה שהגיש עובד בעילה של אי קביעה לעבודה, אי קידום בדרגה או בתפקיד או פיטורים מעבודה, מחמת מינו או מחמת היותו נשוי או הורה, יהיה בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק לו פיצויים. מאידך, במגמה לבטל את התוצאות של הפרת החוק או לצמצמן, יהיה בית הדין רשאי

תיקון סעיף 11 4. בסעיף 11 לחוק העיקרי, בסופו יבוא "או מזכויותיו או מחובותיו של עובד לפי הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג".

תיקון חוק פיצויי פיטורים 5. בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 —

(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, על מנת לטפל בו — יראו לענין חוק זה את התפטרותו כפיטורים, והוא הדין בעובד שקיבל לאימוץ ילד, לבדו או יחד עם אשתו, והתפטר לפני שמלאו לילד תשעה חדשים על מנת 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.

דברי הסבר

סעיף 4 סעיף 11 לחוק העיקרי קובע לאמור:

"שמירת הוראות

11. האמור בחוק זה בא להוסיף על כל הוראה בחיקוק אחר ולא לגרוע ממנה."

מוצע להוסיף בסעיף זה הוראה הקובעת כי האמור בחוק זה אינו בא גם לגרוע מזכויות או מחובות אחרות של עובד.

סעיפים הוראות בחוקי העבודה וכן הוראות בהסכי- 5 ו-6 מים קיבוציים או בהסדר קיבוצי אחר, כמו התקשייר, מעניקות זכויות לאם עובדת לצורך טיפול בילדיה, בעוד שזכויות אלה אינן מוענקות לאב אם הוא בגדר עובד. במגמת לסלק עיוותים בדרך לשוויון גיות ובחתימה למימוש עקרון ליברלי רחב יותר, והוא צמצום התערבותו של המחוקק והשארית חופש הבחירה לבני הזוג בניהול חייהם המשפחתיים, מוצעים התיקונים הבאים בחוק פיצויי פיטורים ובחוק עבודת נשים:

כידוע קיים קושי רב בהוכחת הפליה. מאידך, המידע בדבר סיבות הפיטורים מצוי בדרך כלל אצל המעביד. מן הראוי להקל על הנטל, בהוכחת ההפליה, המוטל על העובד שפוטר, ומוצע לכן שאם העובד הוכיח שאין בביצוע עבודתו או בהתנהגותו כדי להצדיק את פיטוריו, יעבור אל המעביד נטל ההוכחה שהפיטורים לא נעשו בשל מינו של העובד או מחמת היותו נשוי או הורה (סעיף 19).

מוצע לאפשר לארגוני עובדים ומעבידים ולועד עובדים במקום עבודה, להשמיע טענותיהם בתביעה בשל הפליה על פי החוק המוצע, גם אם אינם תובעים או נתבעים. מטבע הדברים הוא שלארגונים כאמור יש ענין מיוחד בתביעות בעילה של אי קידום בעבודה או פיטורים מעבודה תוך כדי אפליה (סעיף 19).

מתן אפשרות לתביעה לפי החוק המוצע, לאחר תקופה ארוכה יחסית, עלול לפגוע בניהול התקין של מפעלים וליצור אי שקט ביחסי העבודה; לכן מוצע כי התקופה להגשת תביעה בשל הפרת הוראות סעיפים 1 ו-2 לחוק תהא ששה חודשים מיום היווצרות העילה (סעיף 19).

2 ס"ח התשמ"ג, עמ' 136; התשמ"ו, עמ' 148.

(ד) שר העבודה והרווחה רשאי, בתקנות, לקבוע הוראות משלימות לענין סעיף זה, ובין היתר הוראות בדבר חובת מסירת הודעת למעביד מאת בני זוג או אחד מהם, לפי הענין.

תיקון חוק
עבודת נשים

6. בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 * —

(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 היעדרותו מהעבודה בהתאם להוראות סעיף קטן (ד); לענין הישוב 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) זכאית עובדת, על פי הוראה בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי, להיעדר מהעבודה בשל מחלת ילדה, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו חלה הוראה כאמור, אם נתקיים בו אחד מאלה:

דברי הסבר

1. אשתו עבדה במשך ששה חודשים לפחות בסמוך לפני תחילת היעדרותו מהעבודה כאמור, וממשיכה בעבודתה לאחר מכן;

2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

גם זכות זו תוענק רק לאחד מבני הזוג ולא לשניהם.

ג. במקום עבודה שבו קיים הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי המעניק לאם עובדת זכות להיעדר מהעבודה על חשבון ימי מחלתה כאשר ילדה חולה, תוענק זכות זו גם לאב שהוא בגדר עובד, ובתנאי שבעת מחלת הילד האם לא נעדרה מעבודתה או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של האב.

א. סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים הקובע כי עובדת לאחר לידה זכאית להתפטר מעבודה ולקבל פיצויי פיטורים, יחוקן כך שזכות זו תוענק גם לעובד אם התקיים אחד מהתנאים הבאים:

1. אשתו עבדה סמוך לפני התפטרותו ששה חודשים לפחות;

2. הילד נמצא בחזקתו הבלעדית.

הזכות להתפטר ולקבל פיצויים תוענק, כמובן, רק לאחד מבני הזוג ולא לשניהם יחד.

ב. הזכות לקבל חופשה ללא תשלום, בהתאם לסעיף 7 לחוק עבודת נשים, המוענקת לאם עובדת לצורך טיפול בילדה, תוענק גם לעובד בהתקיים אחד מהתנאים הבאים:

3 ס"ח התשמ"ד, עמ' 154; התשמ"ו, עמ' 141.

(1) בת זוג מועסקת מעובדת ולא נעדרה מעבודתה בשל אותה מחלה של הילד;

(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

(4ד) שר העבודה והרווחה רשאי, בתקנות, לקבוע הוראות משלימות לענין סעיפים קטנים (ד), (1ד), (2ד) ו-(3ד), ובין היתר הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעביד מאת בני זוג או אחד מהם, לפי הענין.