

פברואר 2017

שוויון זכויות לעובדים עם מוגבלות, נגישות לעולם העבודה - רקע וסקירה - עו"ד איתן עמרם*

החל מ 1 בינואר 2017 - חובה על גוף ציבורי גדול להעסיק 5% אנשים עם מוגבלות משמעותית.

מעסיק במגזר הפרטי, המעסיק 100 עובדים ומעלה, יפעל לייצוג הולם של 3% אנשים עם מוגבלות מקרב עובדיו.

א. רקע

1. על אנשים (עם מוגבלות) ומספרים

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות מוגדרת **כקבוצת המיעוט הגדולה ביותר בעולם**, היא מונה למעלה ממיליארד בני אדם ומהווה בין 10% ל-15% מאוכלוסיית העולם.

ע"פ נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, חיים כיום בישראל מעל 1,600,000 אנשים עם מוגבלות (פיזית, חושית, שכלית, נפשית ומוגבלות כתוצאה מתחלואה כרונית) שהם **מעל ל-20%** מהאוכלוסייה.

כ-800,000 מהם הינם אנשים בגילאים העבודה **20-64** ומהווים כ-18% מכלל האוכלוסייה.

2. הרקע לחקיקת חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות (להלן "החוק")¹

העוגן הטבעי והראוי לאיסור הפלייתו לרעה של אדם עם מוגבלות הוא ערך השוויון המוכר והמקובל בשיטת המשפט הישראלית. עם זאת, הפער הגדול הקיים בתחום זה בין הרצוי והערכי לבין המציאות שבה חיים בישראל אנשים עם מוגבלות הוביל, לאחר מחשבה רבה, להגשת הצעת חוק מיוחדת לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ו - 1996, כפי שנהגו מדינות רבות ביניהן ארה"ב, קנדה, שוודיה ואוסטרליה².

חקיקתו של חוק זה היתה חלק מגל של חקיקה עולמי, שעסק בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות, אשר בא בעקבות חקיקתו של החוק האמריקני הפדרלי – Americans with Disabilities Act (1990) (להלן: ה-ADA), שהסדיר מטריאה זו.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (נכנס לתוקף ב 1.1.1999) היה הכלי המשפטי הראשון שיצר מסלול לתביעות אפליה בתעסוקה של אנשים עם מוגבלויות ולתביעות אפליה בכלל. יצירת הסדר נפרד עבור אנשים עם מוגבלות מבטאת, כאמור בדברי הצעת החוק, את החשש שהתפיסה של מוגבלות כדבר "שונה" תונצח, אך

¹ חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח-1998
² מתוך דברי ההסבר הפותחים את ה"ח תשנ"ו 2525 עמ' 628

יש בה גם ביטוי לכך שהאפליה שאנשים עם מוגבלות חווים לעומת קבוצות אחרות, היא שונה ומיוחדת ולכן מוצדק ליצור עבורה מנגנונים המתאימים לה.³

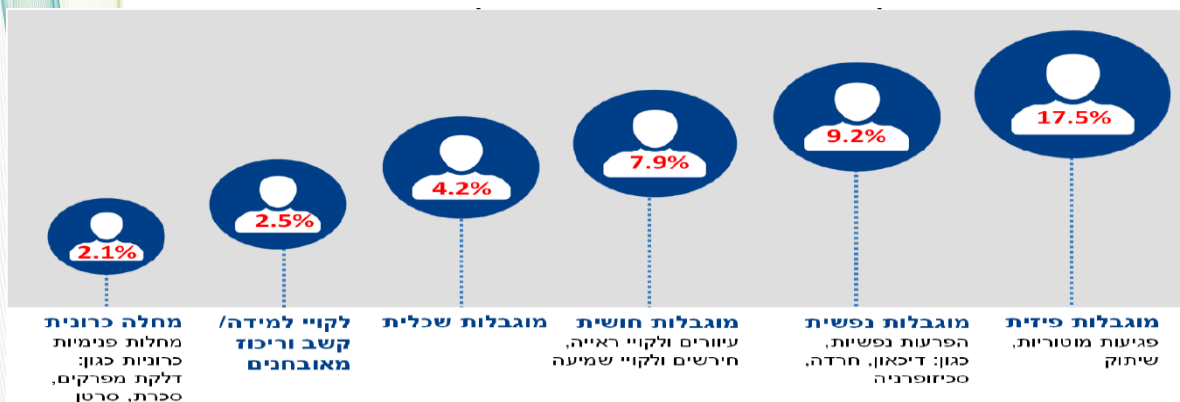
3. מיהו אדם עם מוגבלות?

החוק מגדיר "אדם עם מוגבלות" כ"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים;"

הגדרה זו היא רחבה, לא מסויגת במבחנים רפואיים או בחומרת המוגבלות. הסעיף אינו מדבר על תחום מסוים מתחומי החיים ובמיוחד לא רק על כושר עבודה. מכאן שהכוונה ב"תחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים" הם גם לכאלו שאינם קשורים בהכרח לעבודה.

תחום חיים עיקרי כולל בין השאר יכולת של אדם לדאוג לענייניו, הליכה, ראייה, שמיעה, דיבור, נשימה, למידה, עבודה, עמידה, נשיאה, חשיבה, יכולת ריכוז, אינטראקציה עם אחרים⁴. מאידך, בחוקים אחרים, נקבעה הגדרה מצומצמת יותר. לדוגמא: התנאים הקבועים בחוק הביטוח הלאומי לצורך קבלת גמלת נכות מעבודה, הגדרת זכאות ע"י משרד הבריאות, משרד הרווחה ועוד. בהוראות ועדת המעקב (ראו בהמשך) קיימת הגדרה מצומצמת אף יותר.

4. שיעור סוגי המוגבלויות בקרב כלל האנשים בגילאי העבודה⁵



פיברומיאלגיה (דאבת השרירים) - כלל הסובלים מתסמונת זו הם כ- 3% מכלל האוכלוסייה (4% מכלל הנשים חולות בה). מחלת הפיברומיאלגיה אינה נחשבת למחלה אלא לתסמונת מאחר והיא אוסף של סימנים ותסמינים המתרחשים יחדיו.

³ שגית מור, שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בתעסוקה-מתיקון הפרט לתיקון החברה, עיוני משפט ל"ה תשע"ב 2012, 97, 116-115 מתוך פס"ד בעניין בורוכוב נ' תרכובות ברום בע"מ, ביה"ד האיזורי לעבודה בבי"ש (סע"ש 15-10-48656)
⁵ "שילוב אנשים עם מוגבלות במקום העבודה", המדריך המלא למעסיק, של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד הכלכלה.

ב. חוק השוויון

החוק שוויון מגדיר את זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל להגן על זכויות אלו, מתוך הכרה שאדם נברא בצלם ועל עקרון השוויון וכבוד הבריות. מטרת החוק הינה להגן על כבודו של האדם עם המוגבלות ועיגון זכותו להשתתף באופן שוויוני ופעיל בחברה בכל תחומי החיים, תוך מתן מענה הולם לצרכיו המיוחדים בצורה שתאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד תוך מיצוי מלא יכולתו.

5. עקרון השוויון

עקרון השוויון הינו עקרון על וזכות יסוד במערכת המשפט הישראלית. בית המשפט העליון התייחס פעמים מספר לעקרון השוויון. "הנכה הוא אדם שווה זכויות. אין הוא מצוי מחוץ לחברה או בשוליה. הוא חבר רגיל בחברה שבה הוא חי. מטרת ההסדרים אינה להיטיב עמו בבדידותו, אלא לשלבו - תוך שימוש לעתים בהעדפה מתקנת - במרקם הרגיל של חיי החברה. ברוח דומה נוהגות מדינות דמוקרטיות"⁶.

העדפה מתקנת הינה אחד האמצעים העיקריים להגשמת עקרון השוויון. "אין רואים כהפליה פסולה פעולה שנועדה לתקן הפליה קודמת או קיימת של אנשים עם מוגבלות או שנועדה לקדם את השוויון של אנשים עם מוגבלות". תכלית מדיניות של העדפה מתקנת הינה להביא להשגתו של שוויון חברתי.

6. מצב העסקת אנשים עם מוגבלות היום

- פוטנציאל העסקה - בישראל כ- 800,000 אנשים עם מוגבלות - המהווים כ-20% מכלל האנשים בגילאי העבודה 20 עד 64.
- שיעור האבטלה - שיעור האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות עומד על כ-49%, לעומת 28% מכלל האוכלוסייה הבריאה שאינם מועסקים.
- תפקידים הולמים - מרבית המועסקים אינם עובדים בעבודות ההולמות את כישוריהם או השכלתם.
- מקבלי קצבאות - 70% מכלל האנשים עם מוגבלות אינם מקבלים קצבאות נכות.
- על פי נתוני משרד הכלכלה, הפסד התוצר השנתי למשק כתוצאה מאי שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה עומד על כ- 5 מיליארד ₪ בשנה.

⁶ בג"ץ 7081/93 בוצר נ' מועצה מקומית "מכבים-רעות", דברי הנשיא ברק, פ"ד (1) 19.

ג. משמעות העסקת אנשים עם מוגבלות על פי חוק השוויון

העקרונות המונחים בבסיס פרק התעסוקה בחוק השוויון מבטאים את ההכרה החברתית בכך שמקום עבודתו של אדם איננו רק מקור פרנסה, כי אם, פעמים רבות, אמצעי לסיפוק, להגשמה עצמית וכבוד.

החוק יוצר שלושה מנגנונים להשגת יעד השוויון בתעסוקה:

- (א) איסור אפליה והתאמות במקום העבודה.
- (ב) ייצוג הולם.
- (ג) תוכניות תעסוקה.

7. איסור אפליה והתאמות במקום העבודה (סעיף 8)

קיים אסור על אפליית אדם עם מוגבלות על רקע מוגבלותו בכל שלבי התעסוקה: קבלה לעבודה, במבדקי קבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה, בהשתלמויות מקצועיות, או בפיצויי פיטורין, בהטבות ובתשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

על המעסיק לבצע התאמות במקום העבודה לצורך העסקתו של אדם עם מוגבלות (מדובר לא רק בהתאמות פיזיות אלא גם בהתאמת שעות העבודה, חלוקת המטלות בהתאם למוגבלה וכו').

8. ייצוג הולם (סעיף 9)

על מעסיק לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלויות בקרב עובדיו, לרבות ביצוע התאמות. הוראה זו מטילה על מעסיקים ציבוריים ופרטיים המעסיקים למעלה מ-25 עובדים, את החובה להנהיג העדפה מתקנת בהעסקת אנשים עם מוגבלויות; ואף נותן משנה תוקף לסעיף 3 (העדפה מתקנת) הקובע כי מעסיק רשאי לבצע העדפה מתקנת כלפי אנשים עם מוגבלות בקבלתם לעבודה ובקידומם, ולא יראו בכך אפליה כלפי כלל העובדים.

9. תוכניות (תעסוקה ושיקום) (סעיף 16)

שר הרווחה והעבודה ייזום, יפתח ויכין תוכניות בדבר תעסוקה ושיקום; הקמת מערך אבחון תעסוקתי; מתן ייעוץ והדרכה מקצועיים למעסיקים.

ד. העסקה במגזר הציבורי

10. ייצוג הולם בגופים ציבוריים (תיקון 15 לחוק שוויון הזדמנויות)

החל מ 1 בינואר 2017 חייב כל גוף ציבורי גדול המעסיק 100 עובדים ומעלה, להגיע לייצוג של 5% אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו.

התיקון מתייחס לגופים ציבוריים גדולים ולאנשים עם מוגבלות משמעותית.

11. גופים ציבוריים

במסגרת הגופים הציבוריים הרלוונטיים נכללים : משרדי ממשלה ויחידות הסמך, רשויות מקומיות, הכנסת, ההסתדרות הציונית, הסוכנות היהודית, צה"ל, משטרת ישראל, השב"ס, תאגידים שהוקמו בחוק, ותאגידים מסוימים בשליטה ממשלתית או בשליטת רשות מקומית- המעסיקים 100 עובדים ומעלה.

12. מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית?

אדם עם מוגבלות משמעותית הינו אחד מאלה:

- אדם אשר לו דרגת נכות בשיעור 40% לפחות המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות.
- אדם אשר לו דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה, כמפורט בחוק.
- אדם הזכאי לשכר מינימום מותאם.
- אדם הזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו, מאת האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית, השירות לטיפול באדם עם אוטיזם או אגף השיקום במשרד הרווחה והשירותים החברתיים.

13. העדפה מתקנת בשירות הציבורי

העדפה מתקנת היא אחת מהדרכים למתן ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות.

פרוש העדפה מתקנת הינו, שבעת הגשת מועמדות לתפקיד בשרות המדינה או בעת צמצומי התייעלות או בעת קידום לתפקיד, יועדף האדם עם המוגבלות המשמעותית על פני אדם עם מוגבלות פחותה או האדם הסביר בעל אותם הכישורים בדיוק, זאת בכדי להיות זכאי להעדפה המתקנת.

על מנת לקבל קדימות בהעדפה מתקנת יש להציג מסמך רשמי מגורם מוסמך המאשר את עובדת היותך אדם עם מוגבלות משמעותית.

14. בירור שיעור העובדים שהינם אנשים עם מוגבלות בגוף הציבורי

על מנת שגופים ציבוריים יוכלו לעמוד ביעדים לפי דרישות החוק, על המוסד לביטוח לאומי ליידע את המעסיקים על עמידתם בדרישות החוק, על ידי הצלבת נתוני העובדים של הגוף הציבורי, לבין נתוני העובדים עם מוגבלות המוכרים למערכות השונות.

הנתונים יהיו בשקיפות מלאה לציבור ויפורסמו באתר נציבות השוויון.

הדיווח שיפורסם יכלול את מידת עמידת הגופים הציבוריים ביעד, כלומר: האם הם עומדים ביעד ומהי רמת עמידתם בו (רמה בינונית/נמוכה/אינם עומדים ביעד).

המעסיק אינו חייב לערוך בירור עם עובדיו לגבי מוגבלותם והעובדים אינם חייבים לחשוף את מוגבלותם בפני מעסיקם.

15. ממונה שוויון

גוף ציבורי המעסיק 25 עובדים ומעלה, חייב למנות **ממונה שוויון** שתפקידו לספק ייעוץ והדרכה לגבי חובות המעסיק בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, כמו כן לקבל פניות בנושא ייצוג הולם, ואף ליזום פעולות שונות להגברת המודעות לייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות.

16. משרדים ממשלתיים ויחידות סמך ממשלתיות

יעד העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בשיעור של 5% יחול גם על משרדים ממשלתיים ויחידת סמך, המעסיקים לפחות 100 עובדים, אולם ההוראות החלות עליהם שונות משאר המגזר הציבורי.

המידע אודות מידת עמידתם ביעד יפורסם על ידי נציבות שירות המדינה באתר האינטרנט שלה, שתהיה רשאית גם לנקוט כלפיהם **אמצעי אכיפה**.

מעסיקים אלו יחייבו במינוי ממונה תעסוקה, ללא תלות במספר עובדיהם.

• ממונה שוויון במשרדי ממשלה

בכל משרד ממשלתי וביחידות הסמך, יש למנות **ממונה שוויון** שתפקידו לספק מידע לעובדים עם מוגבלות על זכויותיהם, לטפל בכל התאמות הנדרשות לעובדים אלו לשם שילובם הראוי בעבודה. רשימת ממוני השוויון נמצאת באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות⁷.

⁷ <http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/RakazeiNegishut/Pages/Equality-Officers-Government.aspx>

17. קבלת התאמות בהליכי מכרז ובבחינות

עובד עם מוגבלות זכאי לקבל מנציבות שרות המדינה התאמה לעבודה בהתאם לצרכיו, זאת על מנת לאפשר לו את ביצוע עבודתו ותפקידו על הצד הטוב ביותר.

כמו כן האדם עם המוגבלות זכאי לקבל את ההתאמות בבואו לקיים מבדקי קבלה לעבודה, או במהלך פיטורי התייעלות (צמצומים) במקום העבודה. המעסיק בשרות המדינה צריך לתעדף את האדם עם המוגבלות על פני מועמדים אחרים בעלי אותם כישורים.

בעת פרסום מכרז יש לפרסם את הצורך בהתאמות במערכת הגיוס המקוונת בשדה המתאים לכך.

כמו כן יש לצרף את הטפסים הנדרשים בלשונית ה"נספחים" במערכת הגיוס המקוונת. עובד עם מוגבלות זכאי.

18. קבלת התאמות במקום עבודה

המעסיק חייב לספק את ההתאמות הנדרשות לעובד עם המוגבלות לצורך ביצוע תפקידו על הצד הטוב ביותר וזאת על מנת שיוכל להשתלב בעבודה ללא כל בעיה. ההתאמות הן:

- הנגשת מבנה מקום העבודה והחניה.
- הנגשת הציוד.
- הנגשת שעות התפקיד לפי יכולתו של העובד עם המוגבלות.
- הנגשת דרישות התפקיד, מבדקי הקבלה ו/או הקידום בעבודה.
- הנגשת ההכשרות הניתנות לעובדים ונוהלי העבודה.

לצורך קבלת ההנגשות וההתאמות על האדם עם המוגבלות להצהיר על מוגבלותו על פי הגדרות החוק ולהציג תעודות ומסמכים המעידים על המוגבלות.

19. נוהל בקשות וההתאמות במקום העבודה

עובד הזקוק להתאמות במקום העבודה או התפקיד בשל מוגבלותו, צריך להגיש לממונה הישיר שלו בקשה בצרף אבחון מקצועי המעיד על:

- מוגבלותו.
- מהי ההתאמה הנדרשת לשם ביצוע תפקידו.

כמו כן עליו לציין בבקשה האם הוא פנה לגורמים אחרים/נוספים בכדי לקבל סיוע במימון ההתאמות הנדרשות ומהו הסיוע שניתן לו.

המשרד יבדוק את הבקשה ולאחריה יפעל למימון ההתאמה הנדרשת והתקנתה, כל זאת בהתאם להחלטה שתתקבל.

20. משרות ייעודיות

מעסיק רשאי לפרסם משרות המיועדות לאנשים עם מוגבלות בלבד.

כמו כן המעסיק רשאי לתת עדיפות לאדם עם מוגבלות על פני האדם הסביר, במשרה הפתוחה לכל, זאת בתנאי שכישורי האדם עם המוגבלות תואמים את דרישות המשרה ובעלי אותם כישורים כמו שאר המועמדים לתפקיד.

21. פרסום תוכנית עבודה

כל מעסיק ציבורי גדול חייב לפרסם תוכנית עבודה להגדלת שיעורי הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות משמעותית, אשר תכלול את הצעדים לקידום העסקתם במשרות פנויות על מנת לעמוד ביעד ההעסקה של 5% מקרב עובדיו.

צעדים אלה יכללו העדפת העסקתם או קידום; ייעוד משרות; פניה לגורמים העוסקים בשילוב בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות משמעותית כמו כן תיעוד יישום התוכנית השנתית והנימוקים לאיוש משרות פנויות.

כל מעסיק ציבורי גדול יפרסם תוכנית זו באתר האינטרנט שלו עד ליום 31 באוקטובר בכל שנה בה לא עמד ביעד ההעסקה של 5%.

22. דרכי אכיפה

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים, קיבלה לידה את הסמכויות לאכוף את יעד העסקה של 5% עובדים עם מוגבלות משמעותית במספר דרכים:

- הגשת תביעה אזרחית כנגד מעסיקים שאינם עומדים ביעדים.
- הוצאת צווים לגופים ציבוריים על מנת לחייבם לעמוד בדרישות החוק.

הפרת צו כזה מהווה עבירה פלילית וייתכף על ידי הנציבות.

בנוסף מטיל החוק אחריות אישית על מנהל פעיל, מנהלי כוח אדם, והממונים עליהם, לקיום הוראות החוק בנושא זה.

ה. העסקה במגזר הפרטי

בחודש יוני 2014 נחתם הסכם קיבוצי בין ההסתדרות החדשה ונשיאות הארגונים העסקיים ובו החילו על ארגונים המעסיקים 100 עובדים ומעלה לדאוג לייצוג הולם בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות מקרב עובדיהם.

23. חובת ייצוג הולם במגזר הפרטי

מעסיק במגזר הפרטי, המעסיק 100 עובדים ומעלה, יפעל לייצוג הולם של לפחות 3% אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו.

24. מינוי אחראי להעסקת אנשים עם מוגבלות

מעסיק ימנה אחראי על תעסוקת אנשים עם מוגבלות על מנת להוות כתובת לפניית מצד עובדים עם מוגבלות, ליעץ למעסיק כיצד עליו לפעול על פי החוק וכן לרכז את כלל נוהלי העבודה מול הגופים המקצועיים בנושא.

25. ועדת המעקב

בחודש אוקטובר 2015, פורסמו הוראות ועדת המעקב - הוראות ביצועיות ליישום ההסכם הקיבוצי.

בהוראות ועדת המעקב נקבע כי אדם עם מוגבלות הוא אחד מאלה:

- אדם עם מוגבלות של 40% נכות ומעלה המוכר על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, מס הכנסה או משרד הבריאות.
- אדם שעבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה או משרד הבריאות.
- נכה צה"ל אשר עבר שיקום מקצועי לצורך השמה בעבודה על ידי משרד הביטחון.

26. הסכם קיבוצי-הוראות ועדת המעקב

מעסיק שלא יעמוד במכסה הקבועה בהסכם הקיבוצי, יידרש להראות שנקט במספר צעדים לשם העסקת אנשים עם מוגבלות ואז ייראה כמי שפעל לקידום הייצוג ההולם: **מינוי** ממונה, **פרסום** תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות, **פניה** לשלושה גורמים העוסקים בהשמת עובדים עם מוגבלות:

- שירות התעסוקה.
- אגף השיקום במשרד הרווחה/הבריאות/הביטחון.
- גופי השמה המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות.
- השרות לעיוור.
- פורטל עבודה נגישה.

מעסיק שלא קיבל מועמד לעבודה שהוא אדם על מוגבלות, יתעד בכתב את סיבת אי הקבלה וישמור על התייעוד.

27. פרטיות העובד

אין חובה על העובד לחשוף את עצם מוגבלותו בפני המעביד.

28. קבלת התאמות במקום העבודה

(ראה לעיל המגזר הציבורי).

29. מימון בהתאמות

מעסיק פרטי המעוניין בקבלת סיוע במימון התאמות לאנשים עם מוגבלות, יכול לפנות למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה.

ו. פסיקה אפליה בעבודה

הפסיקה עוסקת רבות בנושא הפליה בהעסקת אנשים עם מוגבלות ומציירת תמונה עגומה על מצבם של אנשים עם מוגבלויות ועל הפלייתם בקבלתם, בקידומם ובפיטוריהם במקומות עבודה ועל ההשלכות וההשפעות הישירות עליהם בעיני עצמם ובעיני הציבור בכללותו.

בחודשים האחרונים אנו עדים לרוח חדשה בפסיקה השולחת מסר ברור וחזק "המבטא את יחסה המחודש של החברה בישראל לאנשים עם מוגבלויות. החוק, תכליתו, ופרשנותו, הם כולם ברוח הפרנסה בכבוד, ועלינו, החברה בה חיים אנשים עם מוגבלות, קיימת החובה לאפשר להם לעבוד כדי שלא יפלו לנטל על הזולת"⁸.

החובה הינה חובה אקטיבית, כלומר "הפליה עפ"י חוק כוללת גם את אי ביצוע ההתאמות אשר לאפשרו את העסקתו, בגדרן נכללים התאמת מקום העבודה, ציוד, דרישות התפקיד, שעות עבודה, מבדקי קבלה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה ועוד"⁹ וכן "התאמת הציוד, שינוי בדרישות התפקיד, הגמשת שעות העבודה, שינוי בתפקיד חלופי, יצירת משרה חדשה ואף חריגה מנוהלי העבודה"¹⁰; חובה זו מסויגת בכך שביצוע ההתאמות אינו כרוך בנטל כבד מידי על המעסיק. החובה האקטיבית נוגעת גם לעניין הידיעה על מוגבלותו של עובד, גם אם מוסתרת, ומה היה יכול היה לעשות כדי לדעת.

הפסיקה מדגישה את הצורך בחיזוק תודעת זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בקרב מעסיקים, בעיקר בקרב חברות גדולות, בהם מועסקים מספר רב של עובדים; בתי המשפט רואים חשיבות בהטמעת המסרים של החוק בקרב מעסיקים כאלה, את הצורך בהעמקת המודעות והרגישות בקרב חברות ובעיקר בקרב מנהליהן, וכי על

⁸ סעי' 15-10-48656-10 יהודית בורוכוב נ' תעשיות ברום

⁹ בג"צ 6069/10 מחמלי נ' שרות בתי הסוהר

¹⁰ סעי' 15-03-44108-03 חנשוילי נ' קופולק בע"מ

חברות כאלה לשמש לדוגמה ולמופת¹¹. בתי המשפט שולחים מסר ברור למעסיקים במתן צו עשה, המורה למעסיקים להשיב את העובדים למקום העבודה; ופוסקים פיצויים לא ממוניים גבוהים לעובדים שפוטרו תוך הדגשה כי פיצויים אלה משקפים "גם את הפגיעה בכבודה של הנתבעת, הפגיעה בזכותה למימוש עצמי ובעיקר לזכותה להתפרנס, זאת בשים לב למספר השנים הרב שעבדה בחברה, והמועד בו הסתיימה עבודתה בגיל ובמצב בו היתה מתקשה למצוא עבודה אחרת"¹².

ז. סיכום אפליה בעבודה

- בתי הדין לעבודה מיישמים את **הלכת מחמלי** ואת הוראות **סעיף 8** לחוק השוויון.
- בתי הדין מטילים על מעסיקים **חובה אקטיבית** לבחון את סוגיית ההתאמות, תוך העברת הנטל אל המעסיקים.
- בתי הדין דורשים, בנסיבות המתאימות, לבצע **העדפה מתקנת**.
- בית הדין ציין בפס"ד הישאם חושאן שלארגונים חברתיים "תפקיד חשוב בהתמודדות עם תופעות של הפליה... השאיפה לאתר "תיק דגל" שיביא לשינוי חברתי אין בה פסול, כל עוד לא מקופח האינטרס של התובע הקונקרטי".

ח. סוף דבר

מסמך זה נכתב כחומר נלווה להרצאה שנתתי במסגרת השתלמות מטעם הנהלת בתי המשפט בפני עוזרים משפטיים מבית הדין לעבודה. מנהלת מקצועית של ההשתלמות: כב' השופטת רות צדיק, בית הדין האזורי לעבודה תל אביב. מבקש להודות לחברותי עו"ד מיכל מורגנבסר וגבי ליאורה חבצלת נגר שסייעו לי בכתיבת מסמך זה. מידע נוסף, ניתן למצוא באתר האינטרנט lms.org.il.

כל הנאמר במסמך זה אינו מחייב, אלא מהווה דעתי האישית, המבוססת על חקירתי והבנתי את לשון החוק, התקנות והפסיקה.

*הכותב הינו עורך דין וטכנולוג, בוגר לימודי מחשבים, בעל תואר ראשון ושני במשפטים. מייסד ובעלים במשרד עורכי דין וגישור - איתן עמרם ושות'. מייסד ויו"ר עמותת "מכון עמרם" לשוויון וקידום זכויות אנשים עם מוגבלות. מייסד ויו"ר "המרכז למשפט מדע וטכנולוגיה", סגן ממונה מחוז מרכז - לשכת עורכי הדין. ממונה נגישות וקידום זכויות אנשים עם מוגבלות - לשכת עורכי הדין. יו"ר (משותף) פורום ארצי למשפט, מדע וטכנולוגיה - לשכת עורכי הדין.

¹¹ שם, הערה 7 לעיל
¹² שם, הערה 7 לעיל