

# דיני עבודה ועילות אפליה למקדמי תעסוקה

עו"ד פיראס פראג'

הנציב הארצי-נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

מרץ 2026



משרד הכלכלה  
והתעשייה





## נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

✓ הנציבות הוקמה בשנת 2008 מכוח סעיף 18א' לחוק שוויון

ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988.

✓ הנציבות הינה יחידה במשרד הכלכלה והתעשייה.

✓ לנציבות סמכויות משפטיות והסברתיות.



## סמכויות הנציבות

### משפטית



- טיפול בתלונות מול מעסיקים
- סמכות ייחודית להורות בצו למעסיק להעביר נתונים
- הגשת תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה בשם הנציבות או בשם העובד עצמו
- הגשת חוות דעת / עמדות בהליכים משפטיים / גישור

### הסברתית



- נקיטת פעולות הסברה לצורך העלאת המודעות הציבורית. לדוג' הרצאות, כנסים וכו'
- תכניות להטמעת שוויון וגיוון
- פרסומים ומחקרים



# חוקים בסמכות הנציבות



- חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988
- חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996
- חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954
- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998
- חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ס' 9ג-9ז
- חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, ס' 41; 41א; 2א41 ו- 41ב.
- חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959, ס' 15 א
- חוק שיווי זכויות האישה, תשי"א-1951, ס' 6ג
- חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, ס' 42, 42א ו 64א
- חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997
- סעיפים 50א, 50ב ו-60 לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.
- סעיף 173ב לפקודת העיריות, לרבות כפי שהוחל בסעיף 34א לפקודת המועצות המקומיות.
- צו הרחבה להסכם הקיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) וצו הרחבה להסכם הקיבוצי בעניין הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת במילואים.



# עילות האפליה

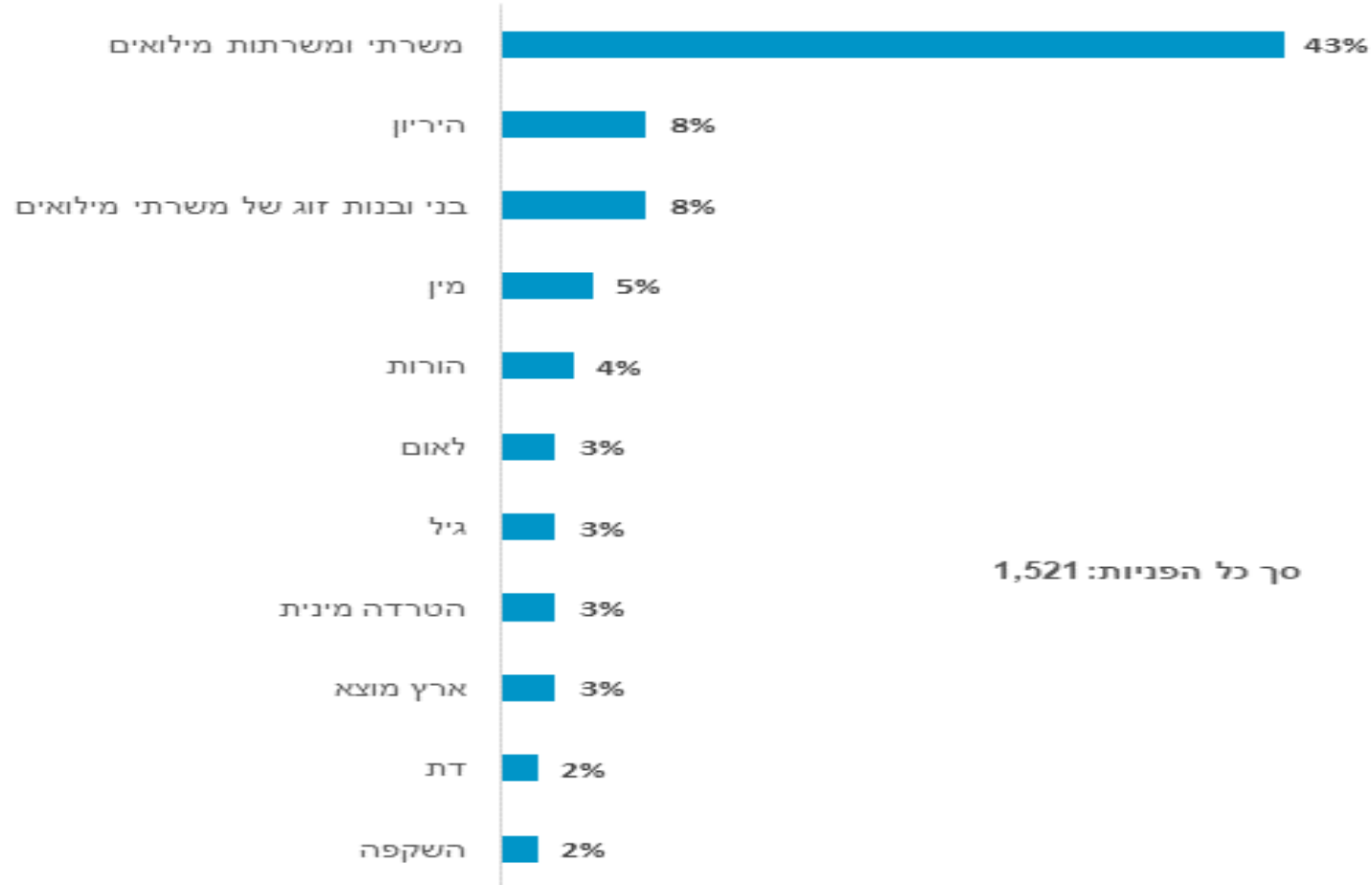


השקפה	ארץ מוצא	הריון	מין
מפלגה	דת	הפריה חוץ גופית	נטייה מינית
שירות מילואים	לאום	הורות	מעמד אישי
מקום מגורים	גזע	גיל	טיפול פוריות

חדש!  
בני/ות זוג

# פניות לנציבות שוויון לפי עילת פנייה (2025)

## 1723 פניות מתוכן 1521 תלונות על הפרת חוקי שוויון



\* פניות נבחרות





# חרבות ברזל

החל מה-7.10.23 ועד לסוף שנת 2025 התקבלו בנציבות כ-3390 פניות,

מתוכן כ-1530 בגין שרות מילואים (45%)

מתוך 1530 פניות 256 היה בגין שרות של בן/בת זוג (כ-17% מפניות מילואים)

מתוך הפניות של בני ובנות זוג המשרתים, כ-7% מהפניות התקבלו מגברים והשאר מנשים (כ-93%)

מתוך פניות של משרתים (1274 פניות) 218 התקבלו מנשים (כ-17%) ומעל 80% התקבלו מגברים





## אפליה בקבלה לעבודה מחמת מוצא



התובעת נפסלה על הסף  
בשל מוצאה!

התיק נסגר בפשרה בסה"כ -  
40,000 ₪ בשל הפרת חוק  
שוויון ההזדמנויות בעבודה,  
תשמ"ח - 1988



## מהי אפליה?

**הבחנה בין קבוצות המבוססת על שוני שאינו רלוונטי**

### מבחן הרלוונטיות

סעיף 2(א)(ג) לחוק השוויון - אין רואים הפליה כאשר היא מתחייבת מאפייים או ממהותם של התפקיד או המשרה





# חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה



- קבלה לעבודה- פרסום מודעות דרושים, ראיונות עבודה
- קידום בעבודה
- הכשרה או השתלמות מקצועית
- תנאי העבודה- אפליה בשכר, אפליה במתן תנאים נלווים
- פיטורים או פיצויי פיטורים
- הטבות ותשלומים הניתנים לעבוד בקשר לפרישה מעבודה



## פרסום מודעות דרושים

### סיירות

מודעות המתפרסמות בעיתון ישראל היום  
פרטי התקשרות: [שלח קו"ח דרך האתר](mailto:שלח.קו)

או

[job11140@walla.com](mailto:job11140@walla.com)

טלפון: 08-9311357 | פקס: 08-9469447

תיאור: ליחידת השיטור העירוני של עיריית רחובות  
דחשים/ות

סיירים/ות רכובים/ות- חבא"ת 05 ומעלה  
אחמ"שים/ות- חבא"ת 07 ומעלה

משרה מלאה - שכר גבוה למתאימים/ות

דרישות: - בני 24-35  
- בעל/ות רישיון נהיגה רכב פרטי  
- יתרון לבעל/ות רישיון לאופנוע

שם המשרה: דרוש מהנדס מכונות לפיתוח

תאריך עדכון: 12/04/2009

תיאור: לחברת מיכשור רפואי מצויינת עם תנאים מצויינים בפארק המדע ברחובות  
דרוש מהנדס מכונות לפיתוח

דרישות: · מהנדס מכונות, תואר שני יתרון. · נסיון של לפחות 3 שנים בפיתוח מכני  
בתעשייה הרפואית  
· נסיון בפלסטיקה, דבקים וטכנולוגיות הזרקה. · נסיון בפיתוח מתכלים, אריזות  
ושיטות סטריליזציה  
· נסיון בדיווד - יתרון. · יכולת עבודה עצמאית ומאומצת

אסור לפרסם מודעה שיש בה משום אפליה  
חובה לפרסם את המודעה בלשון זכר ונקבה





# ראיון עבודה

## שאלות העלולות להיות מפלות



מותר לשאול  
שאלות  
הקשורות  
ישירות  
להיבטים  
מקצועיים

- מהו מקום לידתך?
- מה מוצאך/ הלאום?
- מהו מקום הולדת הורייך או בן/ת הזוג?
- מהו תאריך לידתך? / בן/ת כמה את/ה?
- מהו תאריך סיום התיכון?
- מהי דתך/ במי את/ה מאמין/ה?
- מהן נטיותיך המיניות?
- מהו מצבך המשפחתי?
- כמה ילדים יש לך/ האם יש כוונה ללדת?...
- איך את/ה מתכוון להסתדר עם העבודה והטיפול בילדים?
- האם שרתת בצבא/ לכמה ימי מילואים את/ה נקראת בשנה?

שימו: לא עצם שאילת השאלה מהווה אפליה, אך אם השאלה נשאלת והעובד/ת לא

התקבל/ה – נטל ההוכחה עובר למעסיק/ה





## היפוך הנטל הלכה למעשה

- על מנת שנטל הראיה יעבור למעסיק על פי סעיף 9(א) לחוק השוויון, די ב"ראשית ראיה" לכך שהחלטתו הייתה נגועה באפליה פסולה<sup>1</sup>.
- "מודל ההכתמה"- קיומו של קריטריון מפלה, גם אם לא היה הקריטריון היחיד, ובחינתו על ידי המעסיק, מהווה אפליה<sup>2</sup>
- די בתוצאה המבחינה בין הקבוצות בכדי להוכיח את קיומה של אפליה, אין צורך להוכיח כוונה או מניע לאפליה<sup>3</sup>

1 דב"ע נה/ 129-3 שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481.

2 עבי (ת"א) 7170/03 ד"ר צמח קיסר ואח' נ' אוניברסיטת בר-אילן, 16. (פס"ד מיום 6.12.06).

3 בג"צ 1113/99 עדאלה נ' השר לענייני דתות, פ"ד נד(2) 164, 176



- איסור אפליה
- איסור פיטורים
- איסור פגיעה בהיקף משרה  
או הכנסה
- 40 שעות לבדיקות הריון
- שעת הנקה
- הזדמנות ממשית להשתלב  
בתפקיד לאחר חופשת לידה



## הגנות מיוחדות לנשים בתקופת חירום

\* לא ניתן לחייב אישה בהריון להתייצב לעבודה בצו קריאה לשירות עבודה במפעל חיוני. והיא תהיה מוגנת מפני פיטורים וזכאית להיעדר מסיבות רפואיות הקשורות להריון.

\* לא ניתן להוציא אישה בהיריון (עם וותק חצי שנה ומעלה) לחל"ת או לצמצם היקף משרתה או לפגועה בשכרה ללא קבלת היתר מיוחד.

• לא ניתן לחייב אמא לתינוק עד גיל שנה להתייצב לעבודה במפעל חיוני.

# זכויות עובדים המשרתים במילואים לפי חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה)

- אסור לפטר עובד במהלך שירות מילואים.
- אם השירות נמשך יותר מיומיים רצופים –  
אסור לפטר גם 30 ימים לאחר סיום השירות.
- פיטורים בתקופה זו אפשריים רק בהיתר מיוחד של:

**ועדת התעסוקה במשרד הביטחון**

# עבודה מרחוק בתקופת חירום

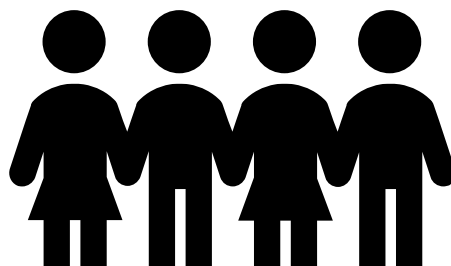
- מעסיק רשאי לאפשר **עבודה מרחוק** לפי שיקול דעתו ובתום לב.
- עובד שאינו יכול לעבוד מהבית בשל השגחה על ילד עד גיל 14 או עקב הנחיות **פיקוד העורף** צריך ליידע את המעסיק.

## דגש חשוב:

כאשר החוק מאפשר לעובד להיעדר –  
המעסיק אינו יכול לחייב אותו לעבוד מהבית.



# סוגיות בשוויון ואיסור אפליה בעבודה





# אפליה בקבלה לעבודה על רקע מילואים

סע"ש 46452-07-24 ד.פ.נ' ס. בע"מ

תביעה שהוגשה בשמו של משרת מילואים כנגד חברה העוסקת בתחום השיווק, בגין אי קבלה לעבודה את התובע לתפקיד מנהל תפעול, על רקע קריאתו ושירותו הצפוי והמתמשך במילואים.



חיילי מילואים בגולן, רוב הפניות לנציבות טופלו על ידי מתן יעוץ משפטי וטיפול ישיר מול המעסיקים (צילום: AP: Photo/Ohad Zwigenberg)

## "הופלה בשל שירותו המתמשך": הנציבות לשוויון הגישה תביעה בשם מילואימניק נגד חברה פרטית

עקב מלחמת חרבות ברזל הגישה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה, לראשונה תביעה נגד חברה פרטית. בה נטען כי "בשל שירות המילואים הנתבעת ביקשה לקבל לשירותיה מועמד אחר". הנתבעת: "לא מפלה עובדים שמגויסים למילואים"; מפרוץ מלחמת חרבות ברזל התקבלו בנציבות מעל 500 פניות בנושא



TheMarker

המודעה הוצגה על ידי Google

למה המודעה הזו מוצגת? שליחת משב

קריירה

### "זה לא יעבור בשתיקה": חברה הפלתה מילואימניק בקבלה לעבודה — ונתבעה ב-240 אלף שקל

נציבות שוויון הזדמנויות במשרד הכלכלה הגישה תביעה בשמו של מילואימניק כנגד חברה שחזרה בה מכוונתה להעסיקו ■ הנציבות טוענת שהחברה הגישה עמו להסכמות על תחילת העסקתו בתום שירות המילואים, וחזרה בה ללא הצדקה רק בשל התמשכות שירות המילואים שלו

2

ידן בן גל הירשהובן 11 בספטמבר 2024

התראות במייל

בפעם הראשונה מתחילת המלחמה, נציבות שוויון הזדמנויות במשרד הכלכלה הגישה לבית הדין האזורי לעבודה בנוף הגליל תביעה בשמו של ערן (שם בדוי), שלא התקבל לעבודה בגלל שירות המילואים

כלכלה < כלכלה בארץ

## תביעה: "לא קיבלו אותי לעבודה בגלל השירות שלי במילואים במלחמה"

בתביעה ראשונה מסוגה שהוגשה ע"י נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה בשם משרת מילואים, נטען כי לאחר שהגיע להסכמות עם החברה על תנאי העסקתו ועל תחילת עבודתו, החברה חזרה בה "אך ורק על רקע שירותו הצפוי והמתמשך במילואים". החברה: "לא מפלה עובדים שמגויסים למילואים"

127 תגובות

ליטל דוברוביץקי | 11.09.24 | 15:37

תגיות: תביעה, מילואים

לחצו להאזנה לכתבה 6 min listen

00:00 -06:10

Powered by Trintity Audio

סכמו לי את הכתבה +

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה והתעשייה הגישה בשמו של משרת מילואים תביעה נגד חברה פרטית בטענה כי לא קבלה אותו לעבודה לתפקיד מנהל תפעול בשל שירותו במילואים במלחמת חרבות ברזל. מאז פרוץ המלחמה התקבלו בנציבות מעל 500 פניות בנושא שירות מילואים. רובן טופלו על ידי מתן יעוץ משפטי וטיפול ישיר מול המעסיקים. נמסר כי 12



## אפליה בקבלה לעבודה על רקע הורות

- מועמדת לתפקיד גביה - בוגרת תואר ראשון בכלכלה ומנהל עסקים הגישה את מועמדותה לתפקיד פקידת גביה.
- טווח הגילאים שלהם נע בין ארבעה חודשים לשלוש שנים .
- ראיון העבודה התמקד כולו כמרביתו סביב ילדיה ומשפחתה של הפונה, בשאלות כגון: "איך תסדרי עם הילדים"; "במה בעלך עובד"; "האם הוא מסוגל להסתדר לבד עם הילדים"; "מה תעשו אם אחד או יותר מהילדים יהיה חולה"; "את יודעת שהתפקיד כולל גם עבודה אחר הצהריים"; "איך את אמורה להסתדר בשעות אחר הצהריים."
- לאור התערבות הנציבות ובמסגרת הליך פנים ממשלתי, העירייה הודיעה כי היא תזמין את המועמדת להופיע מול ועדת בחינה שהרכבה יהיה שונה מהרכב ועדת הבחינה שבה רואיינה לראשונה.



# אפליה בפיטורין על רקע גיל

- גמלאית משרד החינוך החלה לעבוד בגיל 60.5 כמורה בבית ספר;
- היא פוטרה מעבודתה בגיל 64.5;
- במכתב הפיטורין נכתב כי "הוחלט שלא להמשיך להעסיק גמלאים";
- בעקבות התערבות הנציבות – נחתם הסכם פשרה לפיו הפונה תפוצה בסכום של 40,000 ₪, והמועצה התחייבה לנקוט פעולות לקידום גיוס שוויוני.

# אפליה בקבלה לעבודה מחמת דת

סע"ש 23-01-17 מ.מ.נ' ניו שן קליניק בע"מ



- התובעת ביקשה להתקבל לעבודה כרופאת שיניים אצל הנתבעת. בראיון שנערך לתובעת, בחנו את עמדתה ביחס לאפשרות שתסיר בזמן העבודה את כיסוי הראש שהיא עוטה מסיבות דתיות. התובעת השיבה על כך בשלילה ונמסר לה שלא התקבלה לעבודה.
- עמדת הנציבות הייתה שיש לדחות את טענת הנתבעת המבקשת להצדיק את אי הקבלה של התובעת לעבודה על רקע העדפת לקוחותיה.
- בית הדין פסק כי דחיית מועמדתה של התובעת מחמת עטיית החיג'אב בשל דעה קדומה של לקוחות או של הנתבעת ומי מעובדיה עולה כדי הפליה המנוגדת לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, כאשר הדרישה להסרת החיג'אב, שהוא סממן דתי מוסלמי מובהק, מהווה תנאי שלא ממין העניין.



# אפליה בקידום בעבודה על רקע מין

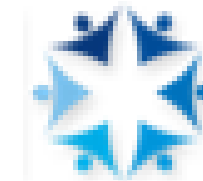
עת"מ 20-11-15361 ר.ס נ' מדינת ישראל



- עתירה שהוגשה על ידי הנציבות בשם קצינה ותיקה ומוערכת במשטרת ישראל אשר הופלתה בקידום בעבודה על רקע מינה.
- בראיון שנערך לה לתפקיד שדרגת התקן שלו היא סנ"צ, על ידי מי שכיהן בזמנו כמפכ"ל משטרת ישראל, נאמר לה במפורש "אני רציתי לשים שם גבר. חשבתי שזה נכון לשים שם גבר".
- בית המשפט קיבל את העתירה וקבע בצורה ברורה כי במקרה זה נלקח בחשבון שיקול מגדרי שלא הוכח שהוא מתחייב מאופי התפקיד או ממהותו ולפיכך, הוא מהווה שיקול מפלה פסול ומטיל על המשטרה אחריות לפי חוק שוויון ולפי מודל ההכתמה.
- לאחר מתן פסק הדין, בית המשפט הוסמך בהסכמת הצדדים לקבוע פיצוי כספי לטובת העותרת בסכום של עד 120,000 ₪, לאחר הגשת טיעוני הצדדים נפסקו 85,000 ₪ לטובת העותרת.

## רוזה רוכלמר נגד המרכז הרפואי שערי צדק

- פרופ' רוכלמר, רופאה שהועסקה על ידי בית חולים "שערי צדק" במשך 28 שנים, טענה בתביעתה כי בית החולים הפלה אותה על רקע מין וגיל, מאחר והוא מנע ממנה להמשיך ולעבוד לאחר גיל פרישה. את תביעתה ביססה הרופאה, בין היתר, על כך שרופאים גברים במחלקה שבה עבדה המשיכו לעבוד שנים רבות לאחר הגיעם לגיל פרישה ככל שהם מעוניינים בכך.
- בית הדין הארצי לעבודה הפך את החלטת בית הדין האזורי, אימץ את עמדת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה וקבע כי בית החולים שערי צדק לא הצליח להוכיח כי החלטתו על פרישתה הכפויה של הרופאה לגמלאות לא הייתה נגועה בהפליה פסולה מחמת מין. עוד קבע בית הדין הארצי כי בית החולים לא קיים הליך ראוי לשקילת בקשתה של הרופאה להמשיך לעבוד לאחר הגיעה לגיל פרישה כנדרש ממנו בהתאם לדין.
- ההליך הוחזר לבית הדין האזורי לדיון והכרעה בסעדים הכספיים להם זכאית המערערת עקב ההפליה, הפגיעה בזכותה לשוויון ובשל הפגמים שנפלו בהליך קבלת ההחלטה לדחות את בקשה להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה.



## פיצוי ללא הוכחת נזק

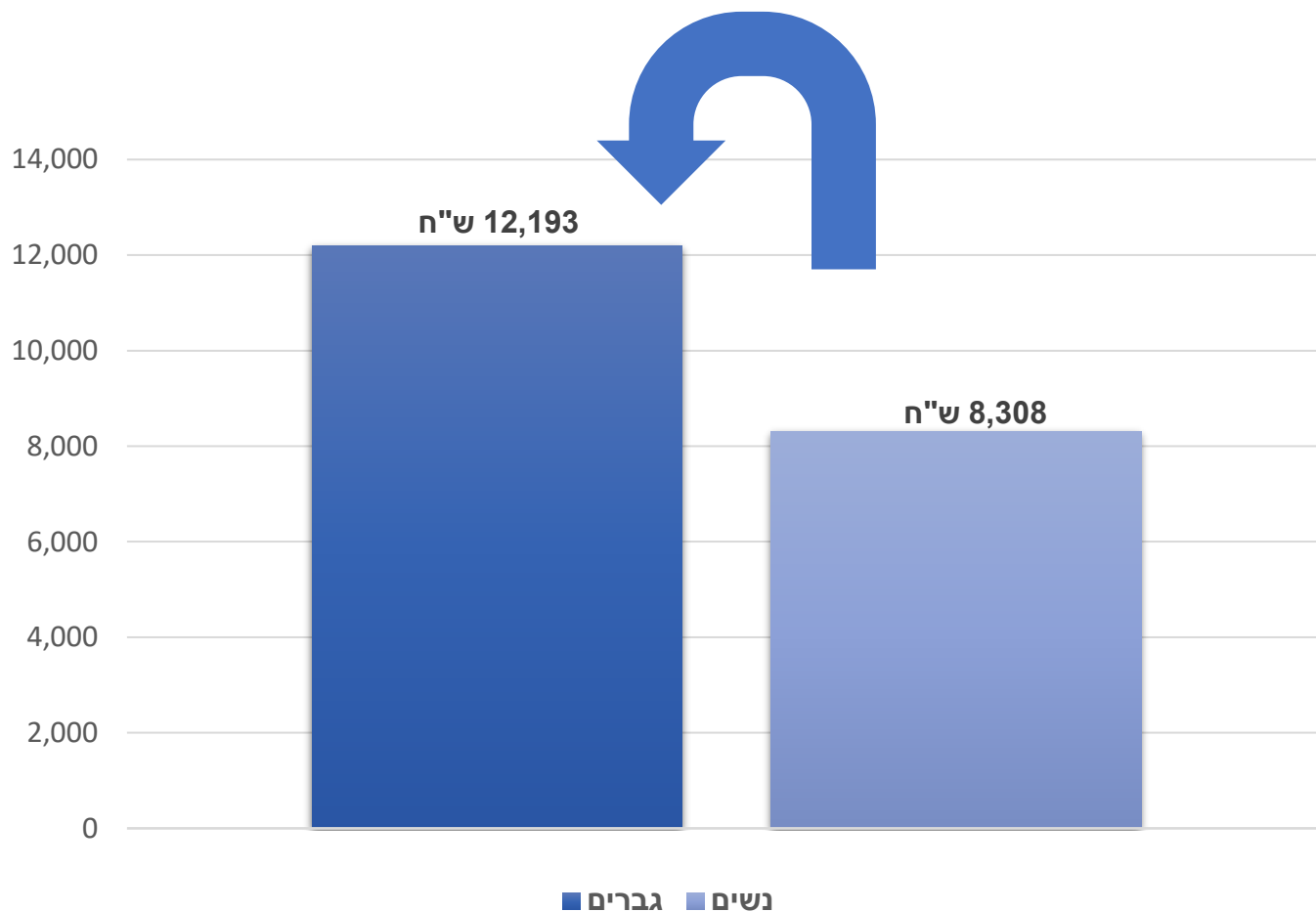
10. (א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי -  
(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין. ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;

**אין תקרה מקסימאלית לגובה הפיצוי בגין אפליה**



# פערי שכר מגדריים





# הכנסה חודשית ממוצעת

- מתוך לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2022, למ"ס



## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו 1996

### • סעיף 2 לחוק-

"עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לעניין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לעניין חוק זה, "גמול אחר" - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה".

### • סעיף 3 לחוק-

יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות.



# בג"צ אורית גורן

- בית הדין הארצי פסק כי נמצאו פערי שכר של 35% - 3,500 ₪ לעומת 5,000 ₪ .
- הוגשה עתירה נגד אחת מקביעות בית הדין הארצי בתיק.
- בג"צ אימץ את עמדת נציבות השוויון לפיה **המעסיק לא יוכל להצביע על שיקולים חיצוניים, שהם שונים במהותם מהשיקולים המנויים בסעיף, דוגמת חופש ההתקשרות, דרישות שכר אחרות או שוני בניהול המשא-ומתן.**
- אין צורך להוכיח כוונת המעסיק להפלות בין העובדים, ודי בתשלום שכר שונה כדי להקים עילה מכוח החוק, אף נקבע כי במקרה זה תחול **חזקה עובדתית**.



# תיקון מס' 6, התש"ף – 2020

מטיל חובה על מעסיק המעסיק יותר מ 518 עובדים, לערוך אחת לשנה, דוח פנימי ודוח פומבי במסגרתם ידווח בין על פערי השכר הממוצע בין העובדים המועסקים אצלו.

*You are just the right man for this job.*







# עוזרים לכם להניע שוויון





## אות העסקה בשוויון



- מכח החוק לעידוד של שילוב וקידום נשים.
- מטרה: לעודד מעסיקים לקדם שוויון מגדרי באופן אקטיבי
- חלוקת אותות ומענקים בהתאם לגודל החברה
- חלוקת מענק למעסיק המקדם שוויון מגדרי לנשים מקבוצות מיוחדות
- חלוקת אותות לבעל תפקיד בכיר שמקדם את הנושא בעסק





# תודה על ההקשבה !

נציבות  
שוויון  
הזדמנויות  
בעבודה

