

זכויות עובדים עם מוגבלות

עו"ד סיגלית פורת-גורנשטיין

יוני 2023

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
COMMISSION FOR EQUAL RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES
مفوضية مساواة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



משרד המשפטים
MINISTRY OF JUSTICE | وزارة العدل



חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח 1998

המטרה - להתגבר על הפער בין יכולות כח העבודה ובין תת הייצוג
קבלת ערך נוסף משמעותי עם מעט מאמץ

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
COMMISSION FOR EQUAL RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES
مفوضية مساواة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



משרד המשפטים
MINISTRY OF JUSTICE | وزارة العدل



ייצוג הולם

סעיף 9 לחוק השוויון – חובת העדפה מתקנת

צו הרחבה – מעסיק מעל 100 עובדים, 3% (מוגבלות = כמו בחוק שוויון)

סעיף 9ב לחוק השוויון – מעסיק ציבורי גדול מעל 100 עובדים צריך 5% עם מוגבלות משמעותית (לא לכלול בכך עובדי כח אדם או עובדי קבלן שירות).

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים) – משרד ממשלתי
5% עם מוגבלות משמעותית

פרק התעסוקה בחוק השוויון (סעיף 8)

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה

(2) תנאי עבודה

(3) קידום בעבודה

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית

(5) פיטורין או פיצויי פיטורין

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.

(ב) לעניין סעיף קטן (א), רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין העניין.

(ג) אין רואים כהפליה לפי סעיף זה:

פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.

*** סוגיית הכשירות

איסור האפליה צועד צעד קדימה - חובה אקטיבית לביצוע התאמות

אפליה "לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו"

התאמות "לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד, דרישות התפקיד, שעות ונהלי העבודה, מבדקי הקבלה, הכשרות והדרכות וכן התאמת כל הפעילויות אותן יוזם המעסיק מחוץ לשגרת העבודה הרגילה כגון השתלמויות ופעילויות שונות, הנעשות במקום העבודה או מחוצה לו ..."

התאמות - קווים מנחים בהתאם לפסיקה:

- יצירתיות, גמישות וראש גדול
- שיח משותף עם העובד בנושא ההתאמות
- המעסיק ייעזר במומחים בתחום ההתאמות
- המדינה מסייעת למעסיקים במימון התאמות - תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), תשס"ו-2006

נטל כבד מדי

והכול מבלי שהדבר יטיל על המעביד נטל כבד מדי

"נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה.

שאלת נטל כבד מדי - תיק לדוגמא

- עובדת סוציאלית עיוורת שנמצאה מתאימה לתפקיד, ובחנו התאמות.
- יש טכנולוגיות שמתאימות את התוכנה של המעסיק – בירו את העלות – בגובה 73,000 ₪.
- הודיעו לה שנטל כבד מדי ולכן לא ירכשו את התוכנה – והיא לא תועסק.
- כלל לא פנו למימון התאמות לתמי"ת, למרות שכנראה היו מקבלים 60,000 ₪, לא עשו איזון בין המשאבים העומדים לרשותם, החזר מהמדינה והעלויות.

תביעה נגד חברת ביטוח המתנהלת בימים אלה

- אדם עם תעודת עיוור – עם ניסיון של שנים כנציג טלפוני
- הגיש מועמדות למשרת נציג טלפוני, שוחח טלפונית עם המגייסת- הסבירה על התפקיד והתרשמה שבצע בעבר אף דברים מורכבים יותר וזומן לראיון עבודה
- בסיום השיחה עדכן על המוגבלות וכי זקוק להנגשה של 'קורא מסך' – תמלול של המסך לקול. הציע אפשרות שמכיר
- למחרת הודיעה המגייסת שבדקה עם מחלקת המחשוב ולא ניתן להתקין את התוכנה בשל אבטחת מידע. בקש שתתייעץ עם גורמי מקצוע אך לא שבו אליו בנושא ההנגשה
- בראיון כששאל על ההנגשה אמרה המראיינת שלא מתעסקת בהנגשה. לא קיבל תשובה וכשפנה נאמר שלא התקבל.

מודמנים להתייעץ אתנו בכל שאלה
מוקד השירות והמידע של נציבות השוויון
***6763**

pniotnez@justice.gov.il

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
COMMISSION FOR EQUAL RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES
مفوضية مساواة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



משרד המשפטים
MINISTRY OF JUSTICE | وزارة العدل

