

בבית הדין האזורי לעבודה

בתל אביב-יפו

בעניין:

ב' ב'

ע"י ב"כ עו"ד דנה גינוסר ו/או עו"ד דנה ברכפלד ו/או עו"ד אחרת
מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות
מהמרכז לחינוך משפטי קליני, הפקולטה למשפטים,
הר הצופים, האוניברסיטה העברית
ירושלים 91905
טלפון: 02-5882554, פקס: 02-5882544
דוא"ל: law_clinic@savion.huji.ac.il

התובעת

- נגד -

ש' בע"מ

הנתבעת

כתב תביעה

מוגשת בזאת תביעה מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "חוק השוויון"), שעניינה הפלייתה של התובעת על ידי הנתבעת בקבלה לעבודתה, מחמת מוגבלותה.

הסעד המבוקש: פיצוי כספי בגין הנזקים שנגרמו לתובעת בשל אי קבלתה לעבודה תוך הפלייתה מחמת מוגבלות ובגין הפרת החובה לייצוג הולם, מכוח ס' 14(1) לחוק השוויון.
סכום התביעה: 50,000 ₪.

הצדדים לתביעה

1. התובעת, גב' ב' ב' (להלן: "התובעת"), הינה בחורה כבדת ראייה בת 29, אשר הגישה מועמדותה לתפקיד מוקדנית טלפונית אצל הנתבעת.
2. הנתבעת, חברת ש בע"מ (להלן: "הנתבעת"), הינה חברת... המפעילה מוקד טלפוני לסיוע מידי... הנתבעת דחתה את מועמדותה של התובעת לתפקיד, בשל חוסר נכונותה של הנתבעת לבצע את ההתאמות הדרושות לתובעת מחמת מוגבלותה.

הרקע העובדתי

רקע כללי על התובעת:

3. התובעת הינה בחורה כבדת ראייה בת 29.
4. התובעת בעלת תעודת בגרות מלאה ובוגרת תואר ראשון בהנדסה...
5. במסגרת שירותה הצבאי, שירתה התובעת כעתודאית בצה"ל במשך 5 שנים בתפקיד טכני.
6. התובעת נעזרת בתוכנת הגדלה בשם "Zoom Text" (להלן: "התוכנה" ו/או "תוכנת העזר") המאפשרת את הגדלת הטקסט המופיע על גבי צג המחשב. התובעת בעלת ניסיון של כ-10 שנים בהפעלת התוכנה.
7. ...
8. יצוין כי ברשות התובעת שני רישיונות להפעלת התוכנה, המאפשרים את הפעלתה בשני מחשבים שונים בו זמנית וכן את הסרת ההפעלה והעברתה למחשב אחר. בנוסף, התובעת מחזיקה בהחסן נייד ("דיסק-און-קי") עליו מותקנת התוכנה כך שבעת חיבורו למחשב, אין צורך בהפעלת התוכנה בכל פעם מחדש, אלא ניתן לעשות בה שימוש בכל מחשב בו מוכנס ההחסן הנייד.

מועמדותה של התובעת למשרה בנתבעת

9. בתחילת חודש נובמבר 2014, פנתה התובעת לנתבעת באמצעות אתר האינטרנט של חברת ש' וביקשה להתקבל למשרת נציגת שירות לקוחות במוקד הטלפוני. במענה לפנייתה, ביקשה ממנה הגב' ר', אחראית כוח האדם בנתבעת, שתשלח את קורות החיים שלה בדוא"ל.
10. לאחר קבלת קורות החיים ביום 09.11.14, הזמינה ר' את התובעת לראיון במוקד. הריאיון נקבע ליום המחרת, ה-10.11.14.
- ***מצ"ב קורות החיים של התובעת כפי שנשלחו לנתבעת, מסומן כנספח "א".
11. במהלך הריאיון, אותו עברה בהצלחה, ציינה התובעת כי בשל בעיית ראייה היא נעזרת בתוכנת ההגדלה "Zoom Text". בתגובה, אמרה המראיינת, ר', כי "זה בסדר" ושהיא מכירה את התוכנה.
12. ביום 13.11.15 התבקשה התובעת להגיע לפגישה נוספת, הפעם עם מנהלת המוקד, הגב' ט'. במהלך פגישה זו, הופנתה התובעת לבצע מבחן אמינות.
13. יודגש כי לשם ביצוע המבחן, אותו עברה התובעת בהצלחה, הותקנה תוכנת העזר במחשב החברה. יש לציין כי התקנת תוכנת העזר לא הייתה כרוכה בעלויות כלשהן מצד הנתבעת, שכן התובעת נושאת עמה, כאמור, החסן הנייד המאפשר את הפעלת התוכנה בכל מחשב.
14. שבוע לאחר מכן התקשרה אליה ט' מנהלת המוקד והודיעה לה כי על אף שמאוד התרשמה ממנה, לא ניתן לקבלה לעבודה. ט' נימקה את דחייתה של התובעת בכך שהתובעת "צריכה לעבור מתוכנה לתוכנה" ו"זה יהיה מאוד קשה" ו"בעייתית". בנוסף, אמרה ט' שאם יצטרך עובד אחר לעזור לה זה מאוד יקשה על העבודה. התובעת הסבירה שיש פתרונות לכך ושניתן בלחיצת כפתור לעבור מרזולוציה מוגדלת לרזולוציה רגילה, וכן הדגישה את ניסיונה המקצועי הרב בתפקידים מורכבים מזה, אולם ט' עמדה על דעתה שבלתי אפשרי להעסיק את התובעת

בתפקיד, וציינה שגם אם בסופו של דבר תצליח התובעת לבצע את התפקיד, תהליך הכשרתה של לתפקיד יהיה מאוד ארוך והנתבעת לא יכולה להרשות זאת לעצמה.

15. יצוין כי זמן קצר לאחר דחייתה על ידי הנתבעת, התקבלה התובעת לעבודה במוקד טלפוני אחר ובמקביל המשיכה לחפש עבודה בתחום מומחיותה, וכך מצאה את משרתה הנוכחית.

תכתובת בין הצדדים

16. התובעת חשה פגועה ומושפלת עקב היחס המפלה וחסר ההצדקה מצד נציגי ש', כמתואר לעיל, ועל כן פנתה לקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלויות באוניברסיטה העברית (להלן: **"הקליניקה"**) לקבלת ייעוץ וסיוע משפטי.

17. ביום 15.3.15 נשלח על ידי ב"כ התובעת מכתב לנתבעת ובו דרישה לפיצוי התובעת בגין הפרת סעיפים 8 ו-9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: **"חוק השוויון"**) האוסרים על הפליה מחמת מוגבלות בקבלה לעבודה, ומטילים על הנתבעת, כמעסיקה, חובת לבצע את ההתאמות הדרושות להעסקת עובדים עם מוגבלות וכן וחובה לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות. יודגש כי הנתבעת לא התבקשה לקבל את התובעת לעבודה, משום שבינתיים התקבלה התובעת למקום עבודה אחר. במכתב הודגש כי במקרה זה, ביצוע התאמות פשוטות היה מאפשר את העסקת התובעת.

***מצ"ב מכתב ב"כ התובעת מיום 15.3.15, מסומן **כנספח "ב"**.

18. ביום 1.4.15 נשלח מכתב תשובה על ידי עו"ד..., ב"כ הנתבעת, בו כפרה הנתבעת בטענת ההפליה וחזרה על הטענה כי תהליך ההכשרה לעבודה אינו מאפשר להעסיק את התובעת. עוד טענה הנתבעת כי במסגרת העבודה השוטפת אצל הנתבעת נדרשת לעיתים צפייה משותפת של מספר אנשי צוות במסך מחשב אחד וכן מתקיימת תחלופה של אנשי הצוות בין עמדות המחשב, ולפיכך אין אפשרות להעסיק את הנתבעת שכן תוכנת ההגדלה בה היא נעזרת אמורה להיות מותקנת רק באחד המחשבים.

19. עוד ציינה במכתבה ב"כ הנתבעת כי עם מסירת התשובה השלילית בדבר קבלתה של התובעת למשרה אצל הנתבעת, הוצע לתובעת כי קורות החיים שלה יועברו למחלקות אחרות אצל הנתבעת. **יצוין כי הצעה כזו לא הוצעה לתובעת מעולם** וכי ט', מנהלת המוקד, אף אמרה לתובעת שניסתה לברר בשירות הלקוחות של הנתבעת לגבי אפשרות העסקתה, אך לטענתה הם השיבו כי "סיימו עם הגיוס כבר".

***מצ"ב מכתב ב"כ הנתבעת מיום 1.4.15, מסומן **כנספח "ג"**.

20. הנה כי כן, הנתבעת דחתה את העסקתה של התובעת בשל מוגבלותה בלבד, **תוך שהיא מתעלמת מן הפתרון הטכני הקיים להתאמת עמדת העבודה עבורה ומבלי שהייתה מוכנה אף לשקול את ניסיון העסקתה של התובעת תוך שימוש בתוכנת העזר שלה**. התנהלות זו של הנתבעת מהווה הפליה כלפי התובעת בשל מוגבלותה על פי הוראות חוק השוויון, ופגיעה קשה בכבודה.

21. לנוכח תגובתה של ב"כ הנתבעת במכתבה, לא נותרה לתובעת ברירה אלא לעתור לבית הדין על מנת למצות את זכויותיה שנפגעו בגין הפליית עקב מוגבלותה, ועל כן מוגשת תביעה זו. יצוין כי הסעד המבוקש הינו פיצוי ולא אכיפת יחסי עבודה בין התובעת לנתבעת, משום שהתובעת התקבלה למקום עבודה אחר לאחר דחיית מועמדותה אצל הנתבעת.

הטיעון המשפטי

22. שיעור התעסוקה של אנשים עם לקות ראייה חמורה בגילאי העבודה העיקריים (25-54) בישראל כיום עומד על כ-50% לעומת למעלה מ-80% בקרב אנשים שאינם לקויי ראייה.
23. למרבה הצער, היעדר מודעות של מעסיקים ליכולותיהם של אנשים עיוורים ולקויי ראייה מהווה חסם בולט בפני שילובם בשוק העבודה. מעסיקים רבים חוטאים בדעות קדומות וסטריאוטיפים כלפי אוכלוסייה זו ואינם ששים לבצע התאמות על-מנת לשלבה בשורותיהם, וזאת על אף שכיום, בעזרת עמדת מחשב המונגשת לצרכיו, יכול אדם עם לקות ראייה לעבוד ככל עובד אחר.
24. חוק השוויון נחקק בשנת 1998, ומהווה פריצת דרך בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, ובקידום שילובם בתחומי החיים השונים בהם מופלית קהילה זו. תכליתו של החוק, כפי שהוגדרה בפרק הראשון לו, היא כדלקמן:

1. זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריית.
2. חוק זה מטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלא יכולתו.

25. עוד נאמר על תכליתו של החוק, בדברי ההסבר להצעת החוק, כדלקמן:

"אנשים עם מוגבלות בישראל מופלים ומקופחים בתחומים רבים של חייהם. הם נוטלים חלק מזערי במוקדי הכוח הציבוריים, התרבותיים והכלכליים בחברה. מכשולים פיזיים בצד דעות קדומות וסטריאוטיפים, מולידים ניכור והרחקה. אלה האחרונים מחזקים דעות קדומות, וחוזר חלילה. מטרתה של הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא להביא לפריצתו של מעגל קסמים זה ולפתוח את שערי חברה להשתלבותם המלאה של אנשים עם מוגבלות בקרבה".

(מתוך דברי ההסבר להצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ז 1996, הצעת חוק 2525, 11.3.96 עמ' 628 (להלן: "הצעת החוק").

26. החוק מדגיש את החשיבות של שילוב אנשים עם מוגבלות כשוויים בחברה. זאת בכל תחומי החיים, כאשר נדבך מרכזי בכך הוא היכולת להתפרנס באופן עצמאי, תוך מיצוי הפוטנציאל האישי המלא של האדם.

טענת ההפליה

27. פרק ד' לחוק השוויון מוקדש לתחום השוויון בתעסוקה. ס' 8 בפרק ד' מהווה את אחת מאבני היסוד של החוק, וקובע כדלקמן:

8. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:
(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;

28. את המונח "הפליה" בתעסוקה מגדיר ס' 8(ה) לחוק השוויון באופן הבא:
"הפליה" - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו;

29. עוד ממשיך ומגדיר הסעיף את המונח "התאמות":
"התאמה", "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי;

30. "נטל כבד מדי" מוגדר בס' 8 כך:
"נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, 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.

31. הנה כי כן, חוק השוויון קובע במפורש כי אסור למעסיק להפלות אדם עם מוגבלות בשלב הקבלה לעבודה, כאשר הפליה כוללת גם סירוב של מעסיק לבצע התאמות של תהליך ההכשרה וההדרכה במקום העבודה, הנדרשות בשל צרכיו המיוחדים של המועמד ואשר יאפשרו את העסקתו.

32. התובעת תטען כי הנתבעת הפלתה אותה בשלב הקבלה לעבודה בשל מוגבלותה והיזקקותה להתאמות בעבודה, ובכך הפרה את החובות החלות עליה כמעסיקה לפי חוק השוויון. התובעת תטען כי היא עונה על ההגדרה של "אדם עם מוגבלות" שבסעיף 5 לחוק השוויון, לנוכח היותה כבדת ראייה.

33. התובעת תטען כי הנתבעת הפרה את חובתה על פי החוק לבצע את ההתאמות הנדרשות עבור מועמד לעבודה עם מוגבלות. כאמור, בתחילת תהליך הקבלה נערכה ההתאמה הנדרשת והותקנה בהצלחה תוכנת ההנגשה על גבי מחשבי הנתבעת לשם ביצוע מבחן האמינות, אולם התובעת הופלתה על סמך טענת הנתבעת שלא ניתן יהיה לבצע התאמות בשלב ההדרכה וכי לא ניתן לבצע התאמות בעבודה השוטפת. בסירובה לבצע התאמות בשלב ההדרכה וההכשרה ובשלב העבודה השוטפת, הפלתה הנתבעת את התובעת בניגוד לנדרש בסעיף 8 לחוק שוויון.

34. הנתבעת דחתה כלאחר יד את יכולתה להתאים את הליך ההדרכה באופן שיאפשר לתובעת לעבוד בשורותיה, ודחתה את מועמדות התובעת מתוך מניעים לא ענייניים, **וזאת מבלי לבדוק כלל את האפשרות לבצע את ההתאמות הנדרשות**. הנתבעת אף לא הציעה לתובעת משרה חלופית שתאפשר לתובעת לעבוד בשורותיה.

35. התובעת תטען כי חובת ההתאמות איננה אך חובה פאסיבית, כלומר חובה ש'ה רק כאשר מגיע מועמד עם דרישה מפורטת לקבלו תוך עריכת התאמות, אלא **חובה אקטיבית**. על המעסיק לבחון לעומק את אפשרויות העסקת העובד, את אפשרויות עריכת ההתאמות ואת כל הנלווה לביורור זה. 36. בפסיקת בתי הדין לעבודה נקבע סטנדרט מהותי לבדיקת הליך איתור ההתאמה – כדי לעמוד בחובתו לבצע התאמות, על המעסיק לעשות "מאמצים אקטיביים כנים וישירים":

"פסקי הדין בעניין שטיינברג ובעניין דה-קסטרו... הציבו סטנדרט בדיקה מהותי שעל-פיו על המעסיק להוכיח כי עשה מאמץ כן ואקטיבי למציאת התאמה, כחלק מחובת אי-ההפליה של אנשים עם מוגבלות".
(ראו שגית מור, אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה עיוני משפט לה 97, 101 (התשע"ב)).

37. סטנדרט זה אומץ לאחרי על-ידי ביהמ"ש העליון בבג"ץ 6069/10 מחמלי נ' שירות בתי הסוהר, (פורסם בנבו, 5.5.2014) (להלן: "עניין מחמלי"):

"מוטל על המעסיק הנטל להראות ולשכנע כי הוא עשה מאמצים אקטיביים כנים וישירים, על מנת לאתר עבור העובד תפקיד מתאים ולבצע את ההתאמות הנדרשות לשם שילובו, או קידומו של האדם בעל המוגבלות בעבודה. לא די לשם הרמת הנטל האמור בנקיטה במדיניות סבילה, אלא נדרשת פעולה אקטיבית מצד המעסיק, ובלשונו הציורית של השופט חשין בעניין קרוב: 'אין די בשב-ואל-תעשה. החובה היא חובה פוזיטיבית: לעלות על העץ, להיכנס אל-בין הענפים, לשלוח יד לפנים ולחפש אחר הפרי; לא אך לעמוד על הקרקע ולהמתין שהפרי ייפול בשל אל חיקך." (ראו פסי' 35 לפסק דינו של השופט מלצר).

38. לא זו בלבד, אלא שאף חובה על המעסיק:

"לשתף את העובד בעל המוגבלות בתהליך איתורן של ההתאמות הנדרשות ובביצוען, ולהתרשם ממנו על יכולותיו, ועל האופן שבו הוא רואה את יכולתו להשתלב בעבודה חרף מוגבלותו".
(עניין מחמלי, שם).

39. גם נימוקה של הנתבעת במכתבה לפיו מסגרת העבודה השוטפת אינה מאפשרת את העסקתה של התובעת הנעזרת בתוכנת הגדלה, דינו להידחות, שכן התובעת יכולה לעבוד עם התוכנה בכל מחשב בו תידרש ולהתנייד בין העמדות בקלות. כמו כן, ישנה גם אפשרות טכנית לפצל את תצוגת המחשב לשני צגים נפרדים, כשבאחד תצוגה ברזולוציה מוגדלת ובשני - ברזולוציה רגילה.

40. התובעת תשוב ותזכיר כי על פי פסיקת בית הדין הארצי בעניין דב"ע נו/ 3-129 פלוטקין נ' אייזנברג, פד"ע (לג) 481 (1999)- הפלייה נמדדת על פי התוצאה, גם אם לגורם המפלה לא הייתה

כוונה להפלות. התוצאה של התנהלות הנתבעת במקרה הנדון מהווה ללא ספק הפלייה מחמת מוגבלות, תוך הפרה בוטה של הוראות חוק השוויון.

41. התובעת תטען כי התנהלות הנתבעת גרמה לפגיעה קשה בכבודה ולתחושה קשה של השפלה ועלבון, כאשר היא נדחתה על הסף אך בשל היותה אדם עם מוגבלות.

42. לאור כל האמור לעיל, תטען התובעת כי הנתבעת הפלתה אותה בשלב קבלתה לעבודה בשל מוגבלותה, על אף שקיימה את דרישות המשרה, ולפיכך עובר הנטל אל כתפי הנתבעת, בהתאם לס' 9(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ולס' 13 לחוק השוויון, להראות שנהגה כשורה ולא הפלתה את התובעת.

החובה לפעול למען ייצוג הולם

43. נוסף על החובה שלא להפלות, ס' 9(א) לחוק השוויון מחייב מעסיק המעסיק מעל 25 עובדים לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו, וקובע:

"ראה מעביד כי בקרב עובדיו אין ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של אנשים עם מוגבלות, יפעל לקידום הייצוג ההולם".

44. מלבד החובה לפעול לייצוג הולם הקבועה בחוק, ביום 21.9.2014 פרסם שר הכלכלה צו הרחבה להסכם קיבוצי מס' 7027/2014 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בעניין ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות. לפי צו ההרחבה, על כל מעסיק המעסיק 100 עובדים ומעלה להעסיק אנשים עם מוגבלות בשיעור של לפחות 2% בקרב עובדיו עד לשנת 2016, ולפחות 3% עד שנת 2017. לפיכך, חלה על הנתבעת חובה לפעול לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיה גם לפי צו ההרחבה.

45. בשל הפערים הניכרים הקיימים בין אנשים עם מוגבלות בכלל ואנשים עם מוגבלות ראייה בפרט לבין כלל האוכלוסייה, מתן שוויון הזדמנויות אפשרי רק על ידי שימוש בכלי של העדפה מתקנת, כפי שהוא בא לידי ביטוי בחובה לפעול למען ייצוג הולם, אשר יש בה כדי לתקן את העוול ההיסטורי כלפי אוכלוסייה זו, ולהביא לשוויון אמיתי.

46. הנתבעת מפעילה מוקד סיוע מיידי, בו מועסקים עובדים רבים, ולפיכך נכללת בהגדרת "מעביד" שבס' 9(ד) לחוק השוויון. משכך, חלה עליה החובה לפעול למען ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות, כקבוע בס' 9(א) לחוק השוויון.

47. התובעת תטען כי כאשר בחנה את מועמדותה למשרה, היה על הנתבעת לתת משקל להיותה של התובעת אדם עם מוגבלות ולתת לה עדיפות בקבלה לעבודה. עקב כך ומשלא עשתה כן, הפרה את החובה לייצוג הולם.

הסעד המבוקש

48. בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי לתובעת בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק, בשל הפלייתה מחמת מוגבלותה ובשל הפרת החובה לפעול לייצוג הולם, וזאת מכוח ס' 14(1) לחוק השוויון.

49. לבית הדין הנכבד סמכות עניינית ומקומית לדון בתביעה זו.

50. לאור כל האמור, מתבקש בית הדין הנכבד לקבל את התביעה ולהורות על הסעד המבוקש בה, וכן לפסוק לטובת התובעת הוצאות משפט, לרבות שכ"ט עו"ד בתוספת מע"מ כחוק.

דנה גינוסר, עו"ד

ב"כ התובעת