

נוסח לא מתוקן

הכנסת הארבע עשרה  
מושב שלישי

פרוטוקול מס' 247  
מישיבת ועדת העבודה והרווחה  
שהתקיימה ביום ב', ד' באב התשנ"ח, 27.7.1998, בשעה 11:00

נכחו:

חברי הוועדה:  
היו"ר מקסים לוי  
תמר גוז'נסקי

מזמנים:

עו"ד מיכאל אטלן, הלשכה המשפטית, משרד העבודה והרווחה  
עו"ד אילת זלדין, משרד העבודה והרווחה  
עו"ד רועי קרת, המוסד לביטוח לאומי  
שילה טל, מנהלת המחלקה לנפגעי פעולות איבה, המוסד לביטוח  
לאומי  
עו"ד רבקה ראבילון, לשכת היועץ המשפטי-שכר והסכמי עבודה,  
משרד האוצר  
עו"ד דן אורנשטיין, משרד המשפטים  
עו"ד מיכאל הילב, מנהל המחלקה למשפט עבודה, התאחדות  
התעשיינים  
עו"ד רענן שקדי, המחלקה להסכמים קיבוציים, הלשכה  
המשפטית, ההסתדרות הכללית החדשה  
אבי עדקי, איגוד חברות כוח אדם  
עו"ד רחל בנזימן, היועצת המשפטית, שדולת הנשים בישראל

יועץ משפטי: עו"ד משה בוטון

מנהלת הוועדה: שירלי אברמי

נרשם על-ידי: חבר המתרגמים בע"מ

#### ס ד ר ה י ם

1. הצעת חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה (תיקון מס' 16)  
התשנ"ח-1996

2. הצעת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון) (הגדרת מעביד)  
התשנ"ז-1997  
הצעתם של חברת הכנסת תמר גוז'נסקי ואחרים

**1. הצעת חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה (תיקון מס' 16)  
התשנ"ח-1996**

**היו"ר מקסים לוי:** אני מתכבד לפתוח את ישיבת ועדת העבודה והרווחה.

הסעיף הזה הוכנס לסדר היום, והוא דן בכפל גמלה. אני לא יודע כמה אנשים יש, אבל אולי אנשי הביטוח הלאומי יאמרו לנו בכמה אנשים מדובר. אני מדבר על אלה שקיבלו גמלה בגין פעולות איבה, פתאום הסתבר שמדובר בכעשרים אנשים, באנשים בודדים, שהורידו להם וצריך לשנות את החוק כי הביטוח הלאומי לא יכול לפעול אחרת. הזדרזנו להציע את החוק כדי שהאנשים האלה לא ייפגעו. נדמה לי שלהצעת החוק הזאת אין התנגדות, לא בממשלה ולא בביטוח הלאומי ולא לאף אחד.

**משה בוטון:** אבל יש מספר תיקונים.

**רועי קרת:** בתיקון הזה יש שני עניינים. האחד זה העניין שהיושב-ראש הזכיר, של כפל גמלות. עד עכשיו, במצב לפי חוק נפגעי פעולות איבה, מי שזכאי מכוח חוק אחר ומכוח חוק אחר שממומן מכספי אוצר המדינה, יצטרך לבחור בין לבין; הוא לא יוכל לקבל את הקצבאות משני החוקים במקביל. היום מקובל בכל החוקים שמדברים על קצבאות, שלא יהיה כפל קצבאות, אלא אם מדובר בפגיעה שהיא כתוצאה מאותו מאורע. זאת אומרת, אולי אתם מכירים מהעיתונות, היה לא מזמן מקרה של מישהו שקיבל לפי חוק נפגעי רדיפות הנאצים, ומאוחר יותר, כמובן בלי שום קשר, נפגע בפיצוץ של קו 18 נדמה לי, ואז הסתבר לו שהוא לא יכול לקבל גם לפי נפגעי רדיפות הנאצים וגם לפי נפגעי פעולות איבה, אף על פי שמדובר בשתי תביעות נפרדות, שהן לא מאותו מאורע. זה תיקון אחד שנכנס כאן.

**היו"ר מקסים לוי:** זה עוד יותר גרוע. אחד מקבל מחו"ל ואחד מקבל בארץ.

**רועי קרת:** התיקון הוא בעניין ילד שהתייתם משני הוריו. לפי המצב החוקי ילד שהתייתם משני הוריו בפעולת איבה יכול לקבל גמלות רק עבור אחד מההורים, והוא בעצם צריך כביכול לבחור עבור מי מההורים הוא מקבל את הגמלה. אנחנו צריכים עכשיו לתקן כך שהוא יוכל לבחור אם הוא מקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי או לפי חוק נפגעי פעולות איבה, אבל אז הוא יוכל לקבל עבור כל אחד משני ההורים. זאת המשמעות של הצעת התיקון.

**היו"ר מקסים לוי:** יש עוד הערות? אין הערות.  
**אנחנו מאשרים את החוק.**  
אני מקווה שהוא יובא עוד חשבוה לקריאה שנייה ושלישית.

**2. הצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון) (הגדרת מעביד)  
התשנ"ז-1997**

**הצעתם של חברת הכנסת תמר גוז'נסקי ואחרים**

**היו"ר מקסים לוי:** אנחנו דנים בהצעת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הכנה לקריאה ראשונה.

**תמר גוז'נסקי:** אדוני היושב-ראש, הצעת החוק הזו באה ביזמתה של שדולת הנשים, שהסתבר לה תוך כדי העבודה וההגנה על נשים שהתלוננו על אפליה כי יש פרצה בחוק. אם העובדת או העובד מועסקים באמצעות קבלן כוח-אדם, מי שמזמין את העבודה טוען שתחוק לא חל עליו ומותר לו בעצם להפלות את הנשים.

הצעת החוק הזאת הובאה לקריאה טרומית. הממשלה הכינה נוסח משלה, נוסח מעודכן, והנוסח הזה מונח בפנינו כרגע. אני מציעה שהממשלה תסביר את הצעתה.

**דן אורנשטיין:** הנוסח הוא מכ"ט בטבת, 27 בינואר 1998. חברת הכנסת גוז'נסקי גם ציינה במליאה שהתיקון שגובש בין משרדי הממשלה וקיבל את האישור של הממשלה, של ועדת השרים לחקיקה, מקובל עליה.

אני אסביר מה התכוונו, מה רצינו לעשות כאן. מצד אחד באמת אנחנו ערים לבעיה של אדם שהוא איננו המעסיק מבחינה משפטית, הוא המעסיק בפועל, הוא מעסיק עובדי קבלן אצלו, ויכול להיווצר מצב, ומעידים על כך מהשטח, שהם מתחמקים מאיסור אפליה על-פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. אותו מעסיק אומר שהוא לא רוצה לקבל אישה, הוא לא רוצה לקבל אדם ממוצא כזה או אחר. גם בתנאים במקום העבודה הוא יכול להפלות מטעמים אסורים.

**היו"ר מקסים לוי:** איך זה בא לידי ביטוי? יש אמון הדדי, ואנחנו נותנים לבעל הבית לקבוע, אתה הרי לא יכול לקבוע בשבילו. איך מרגיש נניח אותו אדם שבא לריאיון על-מנת להתקבל לעבודה, שבגלל זה לא קיבלו אותו?

**רחל בנזימן:** יש לנו תא מלא דוגמאות.

**היו"ר מקסים לוי:** אני הייתי בתעשייה וראיתי שיושבים לריאיון אנשים שבאו לקבל מקום עבודה. איך אדם יכול לחוש אם מפלים אותו?

**דן אורנשטיין:** אדוני היושב-ראש מעלה בעיה שקיימת בלי שאנחנו נידרש לנושא הזה של עובדי קבלן. זה באמת קשה, לפי הידוע לי, להוכיח אפליה.

**היו"ר מקסים לוי:** איך אני ידוע שבעל הבית הפלה אותו בגלל צבע עורו או בגלל שהיא אישה או בגלל שהוא שמן או רזה?

**דן אורנשטיין:** מה שאנחנו מנסים לומר פה הוא שהבעיה של ההוכחה קיימת לגבי כל החוק הזה. אנחנו עכשיו דנים בנושא של עובדי קבלן. אתה מדבר על כל החוק.

**רחל בנזימן:** להוכיח אפליה זה אכן קשה. ראשית, בדרך כלל העובד יודע אם בגלל איזושהי הערה ששאלו אותו, אם בגלל שנניח הוא האדם הדתי היחידי או הוא האישה היחידה והוא רואה שפתאום דווקא הוא שהיה הכי מתאים, דווקא הוא לא התקבל. לפעמים זה גם דברים שהמעביד אומר, במיוחד אם זה נשים. זאת אומרת, לפעמים הוא מגלה

את דעתו ואומר למשל: למה לך לקחת את התפקיד הזה, זה קשה, יש לך משפחה, יש לך ילדים, אולי לא כדאי, אולי תחשבי על משהו אחר. לפעמים זה בגלל שיש לו איזה שהן התבטאויות גזעניות ואז אתה יודע.

**היו"ר מקסים לוי:** אני אגיד לך מה עושה המעביד. הוא פונה לחברת כוח האדם, מבקש תמונה של האדם עם קורות חיים. הם היום משוכללים.

**רחל בנזימן:** נכון. אז מה, אז נרים ידיים! אז נבטל את החוקים?

**היו"ר מקסים לוי:** זה קשה מאוד להוכיח. בסדר, אני לא נגד זה.

**תמר גוז'נסקי:** אני יכולה לתת לך דוגמה. פנתה אליי אישה צעירה שיש לה ילד קטן, היא הלכה לבקש עבודה, המעביד אמר לה: אצלי לא עובדות נשים עם ילדים, עובדים עם ילדים אני לא מקבל. זה בניגוד לחוק. היא ניסתה להסביר לו שאצלה בעלה עובד בערב והכול יהיה בסדר.

**היו"ר מקסים לוי:** החוק מחייב אותו לקבל אותה?

**רחל בנזימן:** בוודאי.

**תמר גוז'נסקי:** היא באה אליי לספר לי את זה. אמרתי לה שהיא צריכה להתלונן. היא אמרה שאם היא תתלונן, במקצוע שלה, לא יקבלו אותה לעבודה בשום מקום ויגידו שהיא עושה צרות. יש לנו הרבה מאוד בעיות ביישום החוק, זה כן; אבל זה שאומרים לאנשים בגלוי, אומרים. לצערנו אומרים.

**היו"ר מקסים לוי:** אם יש הצעת חוק ממשלתית וזה מקובל על המציעים ואין בעיה...

**רחל בנזימן:** יש בעיה קשה, אבל אני חושבת שעורך-דין אורנשטיין לא גמר לחציג את התבדל בין הצעת החוק הממשלתית לבין הצעת החוק המקורית. השאלה היא מה היושב-ראש רוצה, כי אני רוצה להעיר לתיקון שחציעה הממשלה, שלדעתי הוא מפספס חצי מהאוכלוסייה.

**דן אורנשטיין:** הבעיה קיימת, ויש לגבי כל החוק בעיה של חוכחה.

רק להשלים את התמונה בעניין הזה: יש סעיף בחוק שאומר שנטל החוכחה עובר למעביד, שברגע שעובד מוכיח שיש לו הכישרים, הוא דורש עבודה ומוכיח שיש לו הכישרים, המעסיק או המעסיק בפוטנציה צריך להוכיח שזו לא אפליה. שוב, יש בעיה גדולה של יישום לגבי החוק הזה.

מה ניסינו לעשות בתיקון הממשלתי. אמרנו שאנחנו מקבלים שיש בעיה, שמי שנקרא מעסיק בפועל יכול להפלות או להיות שותף לאפליה, אם הוא למשל אומר לומר לקבלן שהוא המעביד, - אתה תשלם פחות לעובדת הזאת כיוון שהיא אישה. המחוקק הישראלי הכיר במוסד של קבלני כוח אדם בכך שיש הבחנה בין עובדי קבלני כוח אדם, מכל מיני סיבות, לבין עובדים של אותו מעביד במקום

העבודה. לכן נראה לנו שלאור תפיסה הזאת, שהיא גם כן התפיסה של משרדי הממשלה, אי-אפשר לומר שהמעסיק במקום העבודה הוא בגדר מעביד מבחינה משפטית; וזה מה שמוצע בהצעת החוק המקורית.

**היו"ר מקסים לוי:** זאת אומרת שאם בא מישהו לשפץ אצלי בבית, אני בעל הבית ואני הזמנתי מחברת כוח אדם מישהו שיסייד לי, אני הופך להיות למעסיק של העובד הזה?

**רחל בנזימן:** לא. זה רק חל על מי שיש לו למעלה משישה עובדים. זה לא חל על מי שמעסיק פחות משישה עובדים.

**דן אורנשטיין:** זו שאלה עקרונית. הדוגמה שלך היא קבלן שירותים ולא קבלן כוח אדם. דוגמה של מזכירה בכנסת. יש מזכירות שהן עובדות של חברת כוח אדם. חוק קבלני כוח אדם מסדיר את זה, הוא דורש מקבלנים, בגלל שהיו בעיות עם הקבלנים, הוא דורש הגנה מיוחדת לעובדים האלה.

**היו"ר מקסים לוי:** קיימת אפשרות שאותו אדם יזמין עשר מזכירות וחוא יקבל מישהי ותשע האחרות ילכו ויאמרו שלא התקבלו בגלל סיבות מסוימות. אפשרות כזאת קיימת?

**רחל בנזימן:** זה יכול להתבצע בכל סיטואציה. אולי אני אתן דוגמה מהחיים כדי להמחיש על מה בעצם אנחנו מדברים. נניח מישהו רוצה לשכור מזכירה, רוצה לשכור קלדנית, הוא מפרסם מודעה בעיתון, מגיעים עובדים וחוא מראיין אותם. זה לא אדם פרטי, אלא נניח אדם בחברה גדולה. אסור לא להפלות בין העובדים, לפי החוק. אסור לו לא לקבל מישהי כי היא ערבייה או לא לקבל מישהי כי היא דתייה או לא לקבל מישהי כי היא אישה.

**היו"ר מקסים לוי:** אני האחרון שאפלה בני-אדם, אבל אני אומר, בא בן-אדם, רוצה מזכירה שתעבוד במחיצתו, ורוצה מישהי יפה, לבושה יפה. באה אליו מישהי שהיא שמנה, שהיא לא יפה. מה הוא יעשה?

**רחל בנזימן:** זאת שאלה. אנחנו לא דנים על זה כרגע.

**היו"ר מקסים לוי:** זה מסובך. אני אתן לך עוד דוגמה. אדם שיש לו חנות, באה אליו דתייה חרדית ורוצה לעבוד אצלו, הוא אומר שזה לא בשביל הקליינטים שלו.

**רחל בנזימן:** את החוק הזה כבר חוקקנו. כל הדברים האלה כבר טופלו. אנחנו מדברים על עובדי כוח אדם.

**תמר גוז'נסקי:** אנחנו מדברים על מעסיק ישיר, שהעובדים בעצם מגיעים אליו דרך חברת כוח אדם, והמעסיק הישיר אומר שלא ישלחו לו כאלה וכאלה. אז אומרים לו, איך אתה אומר את זה? זאת אפליה.

**היו"ר מקסים לוי:** אני מדבר על הסעיף השני, שם נאמר שהאחריות תוטל גם על המעסיק.

תמר גוז'נסקי:

המעסיק הישיר, לא המעביד.

משה בוטון:

לא רק על הקבלן.

רחל בנזימן:

רק אם הוא מפלה. אם הוא בסדר, לא תוטל עליו שום אחריות. אני אתן לך דוגמה, יש לנו דוגמה מצוינת. הנחלת בתי-המשפט הזמינה קלדנים באמצעות חברת כוח-אדם. בעצם זה מקצוע נשי, אז כאילו איפה האפליה? מדובר בתיק שאנחנו מנהלים כרגע. באה אישה, ונשיא בית-המשפט אמר לא, הוא רוצה גבר. למה? כי הוא רוצה שהוא ירים ארגזים. לא משנה. אנחנו אומרים, - אבל הנחלת בתי-המשפט, אסור לכם להפלות, זה כמו שתגידו שאתם לא רוצים מישוהו מאיזושהי עדה. - הוא אומר, - לא, מותר לי, כי אני לא המעביד ולא חלות עליי החובות. -

אני מבינה שלממשלה יש בעיה במובן הזה שלא רוצים שעובדי חברות כוח-אדם יבקשו יותר ממה שמגיע להם כעובדי חברות כוח-אדם. זאת אומרת, שהחוק הזה לא ינוצל על-ידי עובדי חברות כוח אדם שיבקשו עכשיו גם את אותו שכר כמו כל העובדים האחרים. הלוואי שזה יהיה, כי זאת תהיה אופרה אחרת, אבל כרגע זה לא קיים. אני מבינה את הרצון של האוצר לנטרל את הצעת החוק באופן שלא יאפשר לעובדים שהם עובדי חברת כוח-אדם לבקש השוואת תנאים שלא מגיעים להם. אני מסכימה איתם, אבל הדרך היא לא טובה. מעביד שמזמין עובדים באמצעות כוח אדם, אסור יהיה לו רק להפלות בין אותם עובדים של אותה חברת כוח אדם, אבל אם יש לו עובד אחד מחברת כוח אדם ועובד אחד לא מחברת כוח אדם, אז מותר לו להפלות.

משה בוטון:

הוא צריך לתת לו את אותם תנאים?

רחל בנזימן:

לא. אבל תנו לי להסביר עד הסוף, והכול יהיה מובן.

חיו"ר מקסים לוי:

אני יוצא לכמה דקות לוועדת הכנסת, כי אני חייב להצביע על חוק הדיור הציבורי.

רחל בנזימן:

אני אתן דוגמה, ועורך-דין בוטון, אתה תבין למה אני מתכוונת. אדם שיש לו כמה וכמה עובדים, חלק עובדים שלו וחלק לא עובדים שלו, והוא אדם כזה שברגע שעובדת נכנסת להיריון, הוא רוצה לפטר אותה, הוא לא סובל עובדות בהיריון, יש לו חמש מזכירות, שתיים עובדות באמצעות חברות כוח אדם, ושלוש הוא שכר בעצמו. נכנסה אחת מעובדות כוח האדם להיריון, הוא רוצה לשלוח אותה הביתה, לא רוצה אותה אצלו. הוא אומר שלא חל עליו שום איסור.

משה בוטון:

יש חוק פיצויי פיטורים.

רחל בנזימן:

לא. לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, לו היה מפטר את אחת העובדות שהיא עובדת שלו, אפילו היא לא בהיריון, פתאום היא חזרה בתשובה ועכשיו היא דתיה והוא לא רוצה דתיים, אז אם היא חייתה עובדת רגילה שלו, אסור היה לו לפטר אותה, כי זוהי אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אבל כל זמן שהיא עובדת של חברת כוח אדם, אז יש לו הפריבילגיה הזאת לפטר אותה, וכאילו אין עליו חובות כי הוא לא מעסיק.

**תמר גוז'נסקי:** בדוגמה שלך, אם המעביד אומר שהוא לא זקוק יותר לעובדת הזאת, תודה רבה, תחזרי למעביד שלך, לחברת כוח אדם, והוא לא מקבל אף אחד במקומה, זאת אומרת שהעבודה הצטמצמה. במקרה כזה אין פה בעיה. הבעיה היא אם הוא פונה לחברת כוח אדם ואומר שאת פלונית הוא לא רוצה יותר להעסיק ותשלחו לי אלמונית אחרת.

**רחל בנזימן:** הצעת הממשלה אומרת שיש מצב שבו אחרי שכבר עובדים אצלו העובדים, זה לא משנה מאיפה העובדים הגיעו.

**תמר גוז'נסקי:** בין העובדות הקבועות יש לו עובדות דתיות, ובהן הוא לא נוגע, לעומת זאת בין עובדי הקבלן יש לו עובדת דתייה ורק אותה הוא מפטר בגלל דתיותה.

**רחל בנזימן:** נכון. זה לא בגלל הקביעות. גם עובדת קבועה אתה יכול לפטר אם אתה רוצה להפר חוזה. זה לא רלוונטי. הוא קיבל חמש עובדות לעבודה אתמול, שתיים באמצעות חברת כוח אדם ושלוש הוא מעסיק ישירות. למשל, בקבלה לעבודה באות אליי חמש עובדות, אחת היא מחברת כוח אדם וארבע לא מחברת כוח אדם, ואני מרשה לעצמי לטעון טיעונים גזעניים, ולא לקבל עובדת מחברת כוח אדם בגלל שאני יודע שאין עליי מורא של החוק. זה לא שאני דורש מחברת כוח אדם מישהו אחר, אלא העובדה שבמערך השיקולים שלי כמעביד, העובדה שאדם הוא בחברת כוח אדם, זה לא מובן. זה לא מובן לפי החוק.

אני רוצה לומר שאת הבעיה שמטרידה את האוצר אפשר לפתור בשתי דרכים, ואני מבינה אותה. לא כוונתי היא שבאמצעות הצעת החוק הזאת עובד של חברת כוח אדם יבקש לעקוף את אותו סעיף בחוק קבלני כוח אדם שלא מאפשר לו. אין דבר כזה.

**תמר גוז'נסקי:** יש לך הצעה לניסוח?

**רחל בנזימן:** כן. יש אחת שלצערי שכחתי להביא אותה, זה הניסוח שיש בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק הטרדה מינית, שמחיל את החוק על עובדים של חברות כוח אדם. כל החוק של הטרדה מינית החדש יוחל גם על עובדים של חברות כוח אדם.

אפשרות אחרת. יש סעיף 3(ג) בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שאומר שלא תיחשב אפליה אם היא נובעת ממחלתו של התפקיד. אפשר להוסיף - או כאשר היא נובעת מעצם היותו של האדם עובד חברת כוח אדם - זאת אומרת, מעמדו כעובד חברת כוח אדם.

**משה בוטון:** זה אי-אפשר. את אומרת שאתה אל תפלה בעילות שאסורות לאפליה גם בין עובדי קבלן כוח אדם לבין עובדים שהם שלך.

**רחל בנזימן:** נכון.

**משה בוטון:** זה בעייתי, מפני שעובדי קבלן כוח אדם, מטבע הדברים הם לא עובדים שלו.

- רחל בנזימן:** אז אפשר לקרוא להם משחו אחר.
- משה בוטון:** אם הוא רוצה לגרום לפיטורין של מישהי באחת העילות שאפילו אסורות, הוא יכול להעדיף לפטר מישהי שבאה דרך קבלן כוח אדם ולא עובדת שלו.
- רחל בנזימן:** אנחנו לא רוצים לאפשר לו את זה.
- משה בוטון:** זו בעיה. עצם ההעסקה של עובד קבלן כוח אדם היא בזה שההעסקה היא זמנית.
- תמר גוז'נסקי:** העובד הוא נחות.
- רחל בנזימן:** שיהיה נחות במה שהחוק קבע שהוא נחות. החוק קבע שהוא נחות בכך שלא יהיו לו תנאים סוציאליים, לא יהיה לו שכר קבוע וכולי.
- תמר גוז'נסקי:** התיקון הזה שאת מציעה בסעיף 3, יש לך הצעה?
- רחל בנזימן:** אני רוצה לחזור להצעה המקורית ולהוסיף את התיקון לסעיף 3(ג).
- יש לי עוד הצעה. אני מבינה שהבעיה של משרדי הממשלה היא הגדרת מעביד. הם לא רוצים לשנות את הגדרת המעביד. אני מבינה את זה, ואני מסכימה. אם זאת הבעיה, אפשר לשנות את הסעיף המוצע על-ידי הממשלה אבל לא לומר "לא יפלה אדם בין עובדים של קבלן כוח אדם". זה יכול להיות: "לא יפלה בין עובדים המועסקים אצלו באמצעות חברת כוח אדם לבין עובדים המועסקים אצלו באופן אחר". זאת אומרת, אני לא מדברת על ההגדרה. אני מבינה שההצעה שלנו הייתה מחפכנית, כי היא מגדירה מעביד אחר, וזה מפריע למבנה הכללי של דיני העבודה. למשל הפסיקה האמריקנית מכירה בזה. איך אפשר להניח שמותר להפלות עובד של חברת כוח אדם רק בגלל שהוא עובד של חברת כוח אדם!;
- משה בוטון:** הוא מופלה בשכר, הוא מופלה בתנאי העבודה וזה בתפיסה שיש שוני ביניהם.
- רחל בנזימן:** אנחנו מדברים על אפליה רעיונית. אנחנו לא מדברים על משהו שיש לו משמעות חומרית. אנחנו לא אומרים קח אותו, אלא אנחנו אומרים שאסור לו לשקול שיקולים פסולים אם עומד מולו עובד של חברת כוח אדם. אם אתה רוצה לפטר אותו בגלל שהוא עובד של חברת כוח אדם, כי יותר נוח לך, תפטר אותו; אבל אל תפטר אותו בגלל שהוא ערבי, כי אסור לך, גם אם אתה מעביד כזה וגם אם אתה מעביד כזה.
- משה בוטון:** בסעיף 2 למשל בפסקה 6 כתוב: "הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה". אם את מחילה את כל סעיף 2, זה העילות שמצויות, זאת אומרת שיבוא אליך קבלן כוח אדם ועובד רגיל, אז לגבי תנאים של פרישה, כשהוא פורש, שניתנים לעובד רגיל, את רוצה שזה יחול גם עליו.
- רחל בנזימן:** אל תדבר על פרישה.

**משׁת בּוּטוֹן:**  
במקרה מצאתי על פרישה, אבל אני צריך לבדוק את זה, אם זה מתאים. תוך כדי קריאה נתקלתי בדוגמה הזאת.

**תמר גוז'נסקי:** רחל, הנקודה שלך ברורה.

**מיכאל הילב:**  
חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו. עובד חברת כוח אדם הוא עובד של חברת כוח אדם, וכל החוק הזה חל ביחסים שבינו לבין מעבידו, שזאת חברת כוח האדם, וחוא מעביד לכל דבר ועניין. בין אותו עובד ואותו מזמין אין יחסי עובד-מעביד, ועל זה אנחנו צריכים לשמור, וזו הייתה כוונת החוק בין השאר, ואני מתכוון לחוק חברות כוח אדם. לעובד יכול להיות מעביד אחד, ואין לו שני מעבידים.

**תמר גוז'נסקי:**  
גם בחקיקה וגם בפסיקת בית-המשפט הכירו באחריותו של המעסיק. למשל, דוגמה קלאסית, אם משרדי ממשלה או מפעלים ציבוריים כלשהם מעסיקים עובדי ניקיון ועובדי שמירה באמצעות חברות כוח אדם, המעסיק הממשלתי מחויב לדאוג שעובדי כוח האדם יקבלו שכר מינימום.

**דן אורנשטיין:** יש תיקון לחוק שכר מינימום.

**תמר גוז'נסקי:**  
המעביד שמשלם את השכר הוא אכן קבלן כוח אדם, אבל על המעסיק בפועל, והכניסו לכן את המושג מעסיק בפועל, מוטלת האחריות לדאוג לכך. והיה והעובד לא קיבל שכר מינימום, בעצם לא רק המעביד שלו אחראי לזה אלא גם המעסיק בפועל, שהיה אמור לפקוח עין ולדאוג שלא יועסקו אצלו אנשים בשכר נמוך. זאת אומרת, הטענה שלי היא שגם בחקיקה וגם בפסיקה של בתי-המשפט כבר יש הכרה בכך שהמעסיק בפועל נושא באחריות לתנאי העבודה.

**מיכאל הילב:**  
את התיקון הזה הכניסו במיוחד לצורך חוק שכר מינימום ולצורך חוק שכר מינימום בלבד. ראו את חוק שכר מינימום כחוק כל כך חשוב שאמרו שלא יכול להיות שקבלן כוח אדם פתאום יציע עובדים בחמישה שקלים לשעה, אם שכר המינימום הוא 15 שקלים לשעה. אם המעביד לא יודע את זה והוא ממילא משלם 15 או 20 שקל לשעת עבודה, הוא יוצא מזה, הוא שילם לקבלן כוח האדם.

**תמר גוז'נסקי:**  
מנקודת המבט של התעשיינים, הצעת החוק אומרת שאם שולח קבלן כוח אדם עובד שהוא מתאים לצרכים של העבודה שלך, אתה שולח אותו הביתה, אבל אתה לא אומר לו שאתה לא צריך אותו כי נגמרה לך העבודה, אתה לא אומר לו שחוא לא יודע להקליד ולכן שחוא ילך הביתה, כי הוא לא מתאים לך. אבל אם הוא מצלצל לחברת כוח אדם ושואל למה שלחו לו ערבי כי הוא לא מקבל ערבים, תסכים איתי שברמה הזאת, אם אנחנו רוצים לעקור אפליה, אנחנו רוצים גם לעקור אפליה כזאת עוקפת כאילו. הרי לא מדובר כאן על כך שאנחנו מכריחים אותו לקחת אדם מסוים. אנחנו אומרים לו שחוא בתוך העובדים שלו יודע שאסור לו להפלות. אתה לא יכול לדרוש מקבלן כוח האדם שחוא יעשה אפליה וישלח לך אנשים מתאימים למוצא.

לכן אני לא יודעת למה אתה מתנגד לחוק. הממשלה פה הכניסה את כל הברגים כדי שלא תהיה השוואה.

**מיכאל הילב:**  
הבנתי את זה. חשבתי על זה לא מעט. אנחנו גם נגד אפליה, ואם רוצים להכניס איסור שאני במכרז או איך שקוראים לזה שאני מוציא כדי לעבוד עם חברת כוח אדם, ובצורת הזמנת העבודה אני לא יכול לבקש מחברת כוח האדם, על כל האפליות האסורות, לזה אנחנו יכולים לחסכים. תני לי להסביר למה אני כל כך חושש מהתיקון הזה ומחתקדים זה. לזה אנחנו מסכימים. אני לא יודע אם החוק המתאים לזה זה החוק הזה דווקא. לאסור לבקש מחברת כוח אדם א', ב' או ג'. אני לא מוכן, אנחנו לא רוצים שתהיה כל עילת תביעה של עובד חברת כוח אדם נגד המעסיק שמזמין. זה לב העניין. אנחנו חוששים, וחרי הדבר הזה הוא חדש, החוק הזה של קבלני כוח אדם הוא יחסית חדש.

**תמר גוז'נסקי:**  
אם הקבלן מוכן לשלוח את עובד הניקיון, והקבלן אומר לו שהוא רצה לשלוח אותו לחברה איקס, אבל בעל החברה איקס אמר שהוא לא מקבל נשים מעל גיל ארבעים. זה אסור לפי החוק.

**מיכאל הילב:**  
אני מוכן שאסור יהיה בהזמנת העבודה להכניס את החתניות האלה, ביחסים שבין מזמין העבודה לבין כוח אדם. אני לא רוצה שום יחסים בין מזמין העבודה לאותו עובד של חברת כוח אדם. שום יחסים שנובעים מיחסי עובד-מעביד.

**משה בוטון:**  
נניח שהחוק הזה מתקבל בנוסח הזה, נניח שמישהו ביקש רק גברים, וזה מתברר והכול, אבל נניח שהאישה הזאת שלא רצו אותה, לפי החצעה, יכולה לתבוע גם את המעסיק בפועל, בפוטנציה.

**מיכאל הילב:** זה מה שאני לא רוצה.

**משה בוטון:**  
נניח שכן. אם זה כך, איזה סעד היא תבקש נגדו? להעסיק אותה? הרי זו לא עברה פלילית. אני שואל את רחל בנוימן. אני שואל קונקרטי, מה יגבר?

**רחל בנוימן:** חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

**משה בוטון:**  
שם בית-הדין יכול לאכוף על המעביד לקבל אותה, אבל פה אפילו שהיא עובדת של קבלן כוח אדם, הוא לא יכול. הוא יצטרך לקבל אותה אישית.

**דן אורנשטיין:**  
אתם צריכים לתקן את הנוסח שאומר שהוראות חוק זה יחולו על אפליה בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצלו.

**משה בוטון:**  
אני אומר קבלן כוח אדם בלבד. נוצרת סיטואציה שהוא אמר לקבלן שישלחו לו רק גברים ושם יש איזו אישה שתתבע את המעסיק בפועל על שהוא לא מעסיק אותה?

**רחל בנזימן:** לא. מה פתאום?

**משה בוטון:** כך זה יצא. זו התוצאה.

**רחל בנזימן:** זאת לא תהיה התוצאה. אני גם לא חושבת שאם אדם מראיין לעבודה עשרה אנשים והוא שם מודעה בעיתון שהוא לא רוצה נשים אלא רק גברים, יכול לבוא איזה גבר ולבקש. מי שלא יתראיין לעבודה, אין לו עילה אישית. זה גם קבלה לעבודה בלי קשר לחברת כוח אדם. אם אני חיוס אישים מודעה בעיתון ואזמין לעבודה רק גברים, יכולה לבוא איזו אישה.

**משה בוטון:** זו עברה פלילית.

**רחל בנזימן:** ברור שלא זאת הכוונה, ולא תהיה עילת תביעה לאותה אישה שאתה מדבר. אני מדברת על אישה שבאה להתראיין.

**תמר גוז'נסקי:** יש פה בעיה, ומי שעכשיו ידבר, ינסה לענות עליה. במקרה של דורש העבודה שהמעסיק שהזמין את העבודה מפלה אותה, מה בעצם הסנקציה שיכולה להיות?

**מיכאל הילב:** רציתי לנסות לשכנע את הוועדה. הטענה שיש לאותה עובדת זה לא שהיא נשארתי בלי סעד משפטי. היא מגישה את זה נגד המעסיק שלה בפועל. יכול להיות שלאותו מעסיק בפועל יש בדיני נזיקין והתביעה עומדת לצד ג'. יש דברים כאלה, אבל זה גם לא בבית-דין לעבודה כי אין יחסי עובד-מעביד בין אותה עובדת או עובד לבין אותו מקום עבודה.

**תמר גוז'נסקי:** הטענה שלך בתמצית היא שהתאחדות התעשיינים היא נגד אפליה.

**מיכאל הילב:** אולי יותר קיצוניים מכל אחד אחר.

**תמר גוז'נסקי:** אבל היא מתנגדת שהחוק יעניק אפשרות לתביעה של עובד חברת כוח אדם נגד המעסיק בפועל.

**מיכאל אטלן:** אני אתייחס לנושא משני הכיוונים. גם בדוגמאות שרחל בנזימן נתנה, מתוך השתיים אחת מהן, עם התיקון הזה נוכל להסתדר. נכון שבחלק מן המקרים האיזוטריים יכול להיות שהשוואה גם לאור המצב של העובדים אצל המעסיק בפועל, העובדים האמיתיים שלו, יכולה לעזור להוכיח טענה של אפליה לגבי עובדי קבלן כוח אדם שלו, וגם אם זה לא איזוטרי. אבל כמו שנתת את הדוגמה של הפעלת שיקולים גזעניים בקבלת עובדי כוח אדם, זה לבדו, בלי קשר להסתכלות על איך הוא נוהג כלפי העובדים הרגילים שלו, ייתפס בתיקון.

**רחל בנזימן:** נכון.

**מיכאל אטלן:** נכון שיותר קל להוכיח את הטענה הזאת כשאפשר להגיד שהנה לגבי העובדים שלך אתה לא עושה את זה. אבל ניתן גם להשתמש זה. זה מסוג השיקולים של איזה ראיות נשתמש בהן.

לכן, גם אם נכון שיש עוד פה ושם אפשרויות רבות יותר לענות על מקרים, אם נלך בכיוון הזה, זה עדיין לא עושה את זה לחסר משמעות, אלא זה עושה את זה למאוד משמעותי, וזה החצי המלא של הכוס, ולא היה קל לגבש הסכמה ממשלתית סביב זה. לכן לא הייתי מרחיק לכת. זה מהכיוון הזה.

מהכיוון של עורך-דין הילב, לעומת זאת, התביעה ועילת התביעה שתיווצר נגד המעסיק בפועל לא יוצרת יחסי עובד-מעביד, אלא היא עילת תביעה בגין הפרה של הסעיף הזה בחוק. כמו שהתביעה בגין חוק שכר מינימום לא יוצרת עילה כלפי המעסיק בפועל בגין יחסי עובד-מעביד ולא יוצרת יחסי עובד-מעביד בין העובד קבלן לבין המעסיק בפועל, אלא אחריות לתשלום שכר מינימום. פה זה אחריות לאי-אפליה.

באשר לשאלה של עורך-דין בוטון. בתיקון הנוסח שגיבשנו ביחד, בתיקון הנוסח שאנחנו מציעים, כי העיקרון כפי שהוא בא לידי ביטוי הוא גם בכותרת, אלא שלא תורגם בצורה מספיק ברורה, הכוונה הייתה שכל הוראות החוק יחולו על עובדי קבלן אם מדובר באפליה של קבלני כוח אדם בינם לבין עצמם, כולל החוראות שעוסקות בתחום של איזה תרופות ואיזה סעדים וכולי, כולל גם שאר הוראות החוק שמגדירות אפליה.

מה כתוב בסעיף 10 לחוק שיחול? כתוב שאפשר לפסוק פיצויים אם יש נזק וכולי, ואפשר לתת צו מניעה, צו עשה אם ראה שהענקת פיצויים לא תהיה צודקת. פה המשמעות של הצו, אם אנחנו תוקפים סיטואציה שבה המזמין ביקש שלא לחביא לו מועמדים ערבים, אז צו המניעה יהיה להסיר את ההתנגדות שלו כדי שחברת כוח אדם תוכל לשלוח אנשים ותאפשר לו לקבל אותם לריאיון לעבודה.

**מיכאל הילב:** אמרתי שלזה אני מסכים.

**משה בוטון:** אני מוכרח להודות שראיתי את התצעה הזאת רק עכשיו.  
רחל, את לא יכולה לחשוך בי שאני לא רוצה לקדם את הצעת החוק.

**רחל בנזימן:** לא צריך להצטדק. עם כל ההערכה לעורך-דין בוטון, אמרת שרק עכשיו ראית את זה, אני חושבת שאם נשב ונדבר, אני אבהיר לך ואני אראה לך שאין כאן בעיה. זה לא צו חריג. הצו הזה לפי סעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות הוא חריג בכל מקרה, הוא חריג משום שיש לו אפשרות לכפות על מעביד לקבל אנשים. פה אנחנו לא כופים עליו לקבל. אנחנו כופים עליו להסיר את האפליה.

**משה בוטון:** הוא לא הפלה אותה ספציפית.

**רחל בנזימן:** אם הוא הפלה אותה ספציפית, כן.

**משה בוטון:** נניח מעסיק בפועל רוצה עובדים מקבלן כוח אדם. הוא כזה שובניסט וחוא ביקש מקבלן כוח אדם לשלוח לו רק גברים. זה נודע לעובדות אחרות של קבלן כוח אדם, לעובדת אחרת, מה תחיה התוצאה? היא תבוא ותפנה למעסיק בפועל.

**רחל בנזימן:** אני לא חושבת שיש לה עילת תביעה.

- משה בוטון:** אין לה עילת תביעה?
- רחל בנימין:** לא. התביעה היא אם היא הוזמנה לעבודה.
- משה בוטון:** אני מדבר על מקרה שהיא לא הלכה לריאיון בכלל. הוא הזמין רק גברים, ונודע על כך לאישה מסוימת.
- תמר גוז'נסקי:** נודע זה לא מספיק.
- משה בוטון:** היא יודעת שהוא לא רוצה נשים.
- תמר גוז'נסקי:** נודע זה לא מספיק. היא צריכה ללכת, להיות דורשת עבודה וצריך להחזיר אותה.
- רחל בנימין:** אם שמתי מודעה בעיתון שאני רוצה רק גברים, אז כל אישה יכולה לבוא ולהגיד?
- משה בוטון:** זאת עברה פלילית.
- רחל בנימין:** עזוב את הפלילי. זאת עברה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בכל-זאת זה לא מטיל עילה.
- משה בוטון:** אני אמשיך את השאלה. נניח שהיא הלכה לריאיון והמעסיק בפועל אמר לה, את אישה, אני לא רוצה אותך. עכשיו אנחנו רוצים שתקום לה עילה מסוימת.
- רחל בנימין:** יש לה כבר.
- משה בוטון:** מה העילה שתקום לה לפי החוק?
- רחל בנימין:** אותה עילה שחייתה קמה לאישה שמופלית.
- משה בוטון:** שהמעסיק בפועל יעסיק אותה?
- רחל בנימין:** אותה עילה שחייתה קמה לאישה שמופלית. כן. מה הבעיה?
- משה בוטון:** הבעיה היא שהוא לא יכול לכפות.
- מיכאל אטלן:** השאלה השנייה היא באמת יותר קלה מהשאלה הראשונה. אני מסכים שאותו דבר שניתן לעובד, איזה סעד ממי שדורש עבודה מהמעסיק העיקרי ואין במעסיק הכוונה לכוח אדם, והוא אומר - את ערבייה, אני לא רוצה אותך - סעיף 10 גם אומר - בהתחשב ביחסי העבודה - וכולי וכולי. מהבחינה הזאת אין הבדל.
- לגבי השאלה הראשונה, ופה השאלה היא יותר קשה והיא יותר מעניינת, יכולה לחיוצר סיטואציה שלארגון עובדים ייודע שמעסיק מסוים באופן שיטתי נתן הוראה לחברת כוח אדם שלא להביא עובדים ערבים, ואז יכולה לקום לו עילת

תביעה, ואז אתה צודק. יכול להיות שישאלו מה הסעד. יהיה קשה להוכיח פיצויים, חוץ מאשר צו מניעה כללי להסיר את התנגדותו. אפשר לתת הוראה. אם פתאום איזה משרד ממשלתי השתגע, אז אפשר לתת צו מניעה כזה. שנית, וזה מה שחשוב, ניח אפילו שבסיטואציה כזאת אין צו מעשי...

**היו"ר מקסים לוי:** אני חושב שהחוק הוא לא מעשי, אבל הוא מרתיע. רעיונית הוא מרתיע.

**משה בוטון:** לא, הוא לא רק רעיוני.

**היו"ר מקסים לוי:** אני רואה את החוק בעתיד, לא יודע כמה ילכו ויתלוננו, אבל העובדה שהחוק עומד בפני המעסיק או המעביד מול עיניו, כך שהוא יירתע מלעשות דברים שמפלים לרעה... במוחי עולות עוד כמה שאלות שלא תוכל להשיב עליהן.

**מיכאל אטלן:** גם אם בסיטואציה הזאת לך קשה לראות את התועלת שבצו מניעה כזה, עדיין יכול להיווצר מצב שבו יש לך כמה עובדות ספציפיות שהדבר הזה פוגע בהן, והן יגישו תביעה ויהיה להם סעד מעשי.

**משה בוטון:** היא עובדת של הקבלן.

**מיכאל אטלן:** יכול להיות שנגרם להן נזק ממון.

**משה בוטון:** איזה נזק ממון?

**מיכאל אטלן:** למשל עיכבו את התשובה. נתנו להן לצפות שהן יקבלו את העבודה. שנית, לקבל פיצויים אפשר גם אם לא נגרם נזק ממון. שלישית, צו עשה.

**היו"ר מקסים לוי:** היא נפגעה עד עומק נפשה ונכנסה לדיכאון.

**רחל בנזימן:** נכון. זה קורה.

**משה בוטון:** זה לא רק עניין אידיאולוגי. לפי דעתי, חוק צריך להיות עונה על הצרכים.

**רחל בנזימן:** הבנתי עכשיו את הבעיה שלך. לא יכפו ירסי עובד-מעביד, אלא יסירו את ההתנגדות של המעביד, יכפו על ההתנגדות להסיר את התנגדותו להעסקת אותה עובדת, אבל באמצעות חברת כוח האדם. היא תהיה מועסקת אצלו באמצעות חברת כוח אדם, אבל יהיה אסור לו להפלות אותו. זה יהיה כתוב בבירור.

**משה בוטון:** צריך לעשות את זה נגד קבלן כוח האדם.

**רחל בנזימן:** לא.

**מיכאל אטלן:** אני אתן לך דוגמה מוחשית. יש הסכם בין המזמין לבין חברת כוח אדם. בהסכם הזה חברת כוח אדם מחויבת לספק עובדים. ניח שפתאום המזמין אומר שהעובדים לא

טובים. למה הם לא טובים? אני חושב שהם דווקא בעלי כישורים. פתאום הוא אומר לו שהם לא טובים כי הוא לא אוהב את העדה שלהם, את חדת שלהם וכולי. החוק הזה מקל על חברות כוח אדם לקיים את ההתחייבויות שלהן.

**היו"ר מקסים לוי:** אתה יכול לדבר עוד עשר שעות, והוא יגיד את אותם דברים גם עוד עשר שעות.

**משה בוטון:** אני מוכרח לומר שלא השתכנעתי.

**היו"ר מקסים לוי:** קשה מאוד לשכנע בסוגיה הזאת. יש הרבה חוקים שאי-אפשר לאכוף אותם, וחובת ההוכחה היא על העובדת או על העובד; וזו בעיה לא פשוטה. אבל התנאי הבסיסי כשעומד חוק מול המעסיק או מול המעביד, הוא מרתיע לגבי אפליית נשים או אפליית גברים או אפליית כל מין, גזע ולאום. אני חושב שבסך הכול החוק הזה הוא נכון גם אם קשה מאוד להסביר אותו, גם אם קשה מאוד להוכיח. אני חושב שבעצם אנחנו נביא את זה לקריאה ראשונה.

**משה בוטון:** אדוני היושב ראש, לאור הגישה שלך בעניין הזה, אני חושב שצריכים ללכת אולי לכיוון של רחל בנימין. מה שהם מציעים זה שהוא לא יפלה בין העובדים של קבלן כוח אדם בינם לבין עצמם. מה שהיא מציעה, אם זה הרעיון, אני לא מסכים לו אבל צריך ללכת למה שהיא מציעה, שלא יבדילו בין עובדים לבין עובדי קבלן כוח אדם. לא בינם לבין עצמם. זה נראה לי מחטיא את המטרה.

**רחל בנימין:** אם תקבלו את ההצעה, אחרי קריאה ראשונה אפשר לקראת שנייה ושלישית לתקן.

**משה בוטון:** אחר-כך יש טענה של נושא חדש.

**משה בוטון:** זה לא נושא חדש.

**היו"ר מקסים לוי:** אז נוריד את זה מסדר היום?

**רחל בנימין:** לא. יש שתי אפשרויות. אני חושב שצריכים לבוא בדברים ולנסח את זה טוב יותר. זה יהיה אחרי הפגרה, זאת אומרת שאין לנו פה עניין של זמן, להרוויח את הקריאה הראשונה. אני רואה שיש בעייתיות בנושא הזה. אם אתם רוצים, תנו לי הזדמנות לשבת איתם ולראות את הבעייתיות ואולי להגיע להסכמה גם עם רחל בנימין. אם אתם רוצים את הנוסח כפי שהוא, נעביר אותו כפי שהוא.

**מיכאל הילב:** החוק הזה, ההצעה שמונחת לפנינו, עושה מהפכה, מהפכה לא מבחינת האפליה. מבחינת האפליה, כולנו נגד, המעסיקים קיצוניים לא פחות מכל אחד אחר פה. האפליה היא בין המעביד עצמו, לחפלות בין עובדיו. כל הרעיון של עובדי כוח אדם, כל הרעיון, הבסיס של כל חוק קבלני כוח אדם הוא שאותם עובדים הם לא עובדים של אותו מזמין, אלא הם עובדים של חברת כוח האדם. לעובד יש מעסיק אחד, ואין לו שני מעסיקים, אלא המעסיק שלו הוא חברת כוח האדם. לכן אם רוצים למנוע את האפליה ולאסור, הצעתי קודם שבהזמנת העבודה אסור יהיה לתת תנאים כאלה שמפלים. אנחנו בעד זה, אין לנו שום בעיה עם זה. אבל שלאותו עובד תהיה עילת תביעה ישירה נגד מקום העבודה של המזמין, שאין ביניהם

יחסי עובד-מעביד!! זאת הבעיה העיקרית, ואולי זו המטרה, להרוס את כל המוסד של קבלני כוח אדם.

רחל בנימין: לא. בפירוש זו לא המטרה שלנו.

מיכאל הילב: יש כאלה שיש להם מטרה כזאת. לא כולם אוהבים את המוסד הזה ואת צורת ההעסקה הזאת.

היו"ר מקסים לוי: אני מציע לאשר את זה לקריאה ראשונה, ויחד עם זאת לקראת קריאה שנייה ושלישית תונח הצעה שמעבדת את שני הדברים ביחד, לאור הדברים שנשמעו כאן.

תמר גוז'נסקי: הם רוצים להכניס תיקונים בניסוחים.

דן אורנשטיין: אנחנו נסכם את זה עם היועץ המשפטי ונראה אם זה מקובל. אנחנו אומרים בסעיף 21(א) המוצע שהנוסח יהיה כך: "הוראות חוק זה יחולו על אפליה בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצל אחר", והשאר נשאר אותו הדבר. במקום "לא יפלה", אנחנו נגיד שהוראות חוק זה יחולו על אפליה בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצל אחר. הבעיה בנוסח הזה היא שיש פה סעיפים שלא חלים. זו בעיה של נוסח.

היו"ר מקסים לוי: אם יש בעיה, לא נאשר את זה.

משה בוטון: אולי אפשר לאשר את זה עקרונית ונשב איתם.

היו"ר מקסים לוי: בסדר. נאשר עקרונית ותשבו ותסכמו.

משה בוטון: העיקרון הוא שנשלח לקריאה ראשונה את הנוסח שאומר שמעביד לא יפלה בין עובדי קבלן כוח אדם, בינם לבין עצמם, בעניינים הרלוונטיים לזה.

דן אורנשטיין: לא יגרום לאפליה בדברים אחרים.

מיכאל אטלן: כפוף לעוד דבר, להוראות הפרוצדורליות, וחרחבות הגדרת האפליה, ומה לא נחשב אפליה, שגם זה יחול פה.

משה בוטון: תביאו לנו נוסח כזה ונעביר אותו.

היו"ר מקסים לוי: אתם לוקחים את זה על עצמכם.

תמר גוז'נסקי: ותחיו בקשר עם רחל בנימין.

משה בוטון: נשב כולנו ב-1 באוגוסט. אני מוכרח לומר שאם זו הכוונה, גם לתת לו סעדים והכול, צריך לעשות כך שהוא לא יפלה בינו לבין עובדים אחרים, כפי שרחל בנימין אומרת. מה זה בינם לבין עצמם, זה להבדיל לא רק נשים מול גברים, אבל ברור שעובדים שם עוד אנשים, וברור שהוא לא יכול להפלות בין עובדי קבלן כוח אדם לבין האחרים. זה חוק אידיאולוגי.

**תמר גוז'נסקי:** הכוונה איננה למשל למקרה שהעובד הקבוע הוא גבר והוא מקבל שכר, ועובדת קבלן כוח אדם היא אישה ומקבלת שכר יותר נמוך. לא זאת הכוונה. אנחנו לא יכולים לנצל את ההזדמנות החשובה הזאת ולהחליט שיש שוויון בשכר.

**משה בוטון:** גם אצל אותו קבלן כוח אדם אין שוויון בשכר.

**תמר גוז'נסקי:** אם סיבת האפליה היא רק מין.

**משה בוטון:** לא משנה. נניח לקבלן כוח האדם, הוא עצמו, יש לו הסכמים עם העובדים שלו, ולנשים הוא משלם ככה ולגברים אחרת. המעסיק בפועל לא יודע מה הוא משלם. אצלו בעצם מועסקים גבר ואישה שמקבלים מקבלן כוח האדם משכורות שונות.

**מיכאל אטלן:** לא על זה אנחנו מדברים. לא מדברים על אפליה בין העובדים לבין עצמם.

**משה בוטון:** כתוב פה: "לא יפלה בין עובדים של קבלן כוח אדם".

**מיכאל אטלן:** אנחנו מדברים על כך שאתה לא מפלה בינו לבין כלל האוכלוסייה, אתה לא משתמש בשיקול מפלה. זה לא שהוא צריך לחשוות את התנאים של אי-ל-בי. זה לא כמו חוק שכר שווה לעובד ולעובדת.

**משה בוטון:** לא. תסלח לי, כתוב כאן "לא יפלה מעביד בקבלה לעבודה, קידום בעבודה".

**רחל בנזימן:** המעסיק לא משלם שכר. הוא משלם לקבלן כוח האדם. הוא לא יוצר את האפליה. את השכר הדיפרנציאלי יוצר קבלן כוח האדם. אם קבלן כוח האדם יוצר את האפליה, לא תהיה עילה כלפי המעביד. חלא לא כל חוק מקים עילה לכל אדם.

**משה בוטון:** אם כך, בואו ננסח את זה בצורה יותר ברורה. אתה כותב משהו כללי: "לא יפלה בין דורשי העבודה וכולי".

**מיכאל אטלן:** לא. קבלה לעבודה, הפסקת העבודה, תנאים במקום העבודה.

**משה בוטון:** זה הכול.

**מיכאל אטלן:** לא. זה לא הכול. זה לא כל הדברים.

**דן אורנשטיין:** יש למשל פיטורים שזה עדיין בסמכות המעביד לבין ההפסקה בעבודה. דנו בכל דבר שמנוי בסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בכל הרשימה הזו עשינו הבחנה בין הדברים שהם בשליטת המעסיק בפועל לבין הדברים שהם בשליטת קבלן כוח אדם, ואולי המעסיק בפועל משפיע. זה הסעיף השני של הגורם.

**משה בוטון:** זה לא ברור לי בכלל. קבלן כוח אדם, זאת אומרת שהוא לא ישתף איתו פעולה באפליה. זו הכוונה.

**דן אורנשטיין:** כן.

**מיכאל אטלן:** חברה פלוניית תבקש מחברת כוח אדם לתת להם עובדים עם טבלת שכר מסוימת ובטבלה יהיה רשום שושים מקבלות ככה וגברים ככה.

**משה בוטון:** אין דבר כזה.

**רחל בנימין:** יש. הכול יש.

**משה בוטון:** אני מכתוב לקבלן כוח אדם מה הוא ישלם לכל אחד?

**מיכאל אטלן:** כן.

**רחל בנימין:** כל הרעיון הוא שיהיה אסור לך להסתתר מאחורי העובדה שאתה מעסיק ולשקול שיקולים מפלים. זה הכול. את זה אתה בא למנוע.

**משה בוטון:** אם היה סעיף כללי שאומר שמעסיק לא יהיה שותף לדבר עברה, משחו כללי כזה, בסדר. במילא בעניין הפלילי הוא שותף. לא כך בעניין האזרחי.

**רחל בנימין:** לפלילי בכלל אין שום משמעות. עזוב את הפלילי.

**תמר גוז'נסקי:** אם הנוסח יהיה כללי ויאמר שחוראות חוק זה יחולו על מעסיק בפועל של עובדי כוח אדם באותם נושאים שאותו מעסיק בפועל חס בשליטתו. לא ניכנס בכלל לפירוט. אם נקבע את זה כאיזשהו רעיון, זאת הכוונה שלנו?

**דן אורנשטיין:** פה יש בעיה. זה באמת מטשטש את ההבחנה בין העובדים של קבלן. זה מה שעשו בהטרדה מינית, כי שם זה משהו מאוד מיוחד, שכולם מסכימים שאין שום הבחנה בין עובדי קבלן לבין עובדים אחרים. בדרך כלל יש הבחנה כזאת. הוראה כפי שאת מציעה היא אמנם נראית יותר פשוטה, אבל היא מטשטשת את ההבחנה הזאת בין עובדי קבלן. לכן הלכנו בנוסח הזה.

הישיבה ננעלה בשעה 12:30