

**בעניין:**

**1. הישאם חושאן**

**2. עמותת "בזכות"**

**3. עמותת "אלמנארה"**

שלושתם ע"י ב"כ עו"ד אור סיון-גוזדזינסקי ו/או עו"ד עינת אלבין

מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות ו/או עו"ד אחר

מהמרכז לחינוך משפטי קליני, הפקולטה למשפטים,

הר הצופים, האוניברסיטה העברית<sup>1</sup>

ירושלים 91905

טלפון: 02-5882554, פקס: 02-5882544

מייל: [law\\_clinics@savion.huji.ac.il](mailto:law_clinics@savion.huji.ac.il)

**התובעים**

**שילוב ישראל אוליניק בע"מ**

ע"י ב"כ עו"ד רוי לוי

משרד טישמן, פריצקי, לוי, צדוק ושות'

רחוב הארבעה 10 ת"ד 20609, תל-אביב 61205

טלפון: 03-5620563, פקס: 03-5620565

**הנתבעת**

**כתב תביעה**

**מהות התביעה:** תביעה מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח -

1998 (להלן: "חוק השוויון").

**הסעד המבוקש:**

פיצוי כספי בגין הנזקים שנגרמו לתובע בשל אי קבלתו לעבודה תוך הפלייתו על רקע

מוגבלותו, מכוח סעיף 14(1) לחוק השוויון.

**סכום התביעה:** 50,000 ₪.

---

<sup>1</sup> כתב התביעה נכתב בסיועם של הסטודנטים נאורה גייקובס ושי לוכטנשטיין, מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות באוניברסיטה העברית.

## הצדדים לתביעה

1. **התובע 1**, הישאם חושאן (להלן: "התובע") הינו יליד שנת 1984, עיוור מגיל ארבע עקב תאונת דרכים. התובע הגיש מועמדות לתפקיד סוקר טלפוני אצל הנתבעת, ומועמדותו נדחתה בשלב ראיון העבודה אצל הנתבעת.
2. **הנתובעת 2**, עמותת "בזכות", הינה עמותה הפועלת לקידום השוויון של אנשים עם מוגבלות פיסית, חושית, נפשית ושכלית, ולשילובם ושיתופם בחברה בכל תחומי החיים. בין היתר, התובעת 2 יזמה וקידמה את חקיקתו של חוק השוויון. זכות התביעה של התובעת 2 הינה מכוח סעיף 12(3) לחוק השוויון.
3. **הנתובעת 3**, עמותת "אלמנארה" (מגדלור בעברית), הינה עמותה הפועלת למימוש זכויותיהם הטבעיות, החברתיות והמשפטיות של אנשים עם מוגבלות בחברה הערבית ולשילובם בחברה באופן שוויוני ללא כל הדרה חברתית, סטיגמות או דעות קדומות. זכות התביעה של התובעת 3 הינה מכוח סעיף 12(3) לחוק השוויון.
4. **הנתבעת**, חברת שילוב ישראל אוליניק בע"מ, הינה חברה פרטית לביצוע סקרים. הנתבעת זימנה את התובע לראיון עבודה לתפקיד סוקר טלפוני, ודחתה את מועמדותו במסגרת ראיון העבודה.

## עניינה של התביעה בתמצית

5. תביעה זו עניינה בהפלייתו של התובע על ידי הנתבעת מחמת מוגבלותו, בעת ראיון קבלה לעבודה. התובע הגיש מועמדותו למשרת סוקר טלפוני אצל הנתבעת וזומן על ידה לראיון עבודה. במהלך הראיון הסביר התובע כי בשל עיוורונו הוא זקוק להתקנת תוכנה המנגישה את הכתוב על צג המחשב לאדם עיוור (להלן: "תוכנת עזר"). הנתבעת סירבה לבצע את ההתאמה עבור התובע, ואף סירבה לבחון את אפשרות התקנת התוכנה על גבי מחשביה בשל "חשש שהתוכנה אינה מאובטחת" לדבריה. הנתבעת לא בחנה את אפשרות התקנת התוכנה על מחשביה באופן רציני ומעמיק, זאת גם לאחר שהתובע הבהיר כי הוא יכול לספק את התוכנה לנתבעת. במסגרת התכתבות בין הצדדים הסבירה הנתבעת את סירובה לבצע את ההתאמה כיוון ש"מחויבת כלפי לקוחותיה בחובת סודיות ואבטחת מידע אינה מתירה לאף גורם חיצוני להתחבר לשרת ו/או תוכנות החברה". ואולם, בחינה מעמיקה של בקשת התובע הייתה מעלה כי מדובר בתוכנה בטוחה לשימוש, שנעשה בה שימוש במספר רב של מקומות עבודה בהם נדרשת רמת אבטחת מידע גבוהה ביותר, ובהם – צה"ל, משרד הביטחון, משרד המשפטים, בנקים ועוד. הנה כי כן, הנתבעת דחתה את מועמדותו של התובע לתפקיד אך בשל מוגבלותו, תוך שסירבה לבצע עבורו את ההתאמות הנדרשות לו, וזאת בהינף יד ומבלי שבחנה לעומק את הצורך בביצוע ההתאמות. התנהלות זו של הנתבעת מהווה הפלייה בוטה כלפי התובע בשל מוגבלותו על פי הוראות חוק השוויון, ופגיעה קשה בכבודו של התובע.

## הרקע העובדתי

### א. רקע כללי על התובע

6. התובע יליד שנת 1984, נשוי ותושב כפר מנדא. בגיל ארבע נפגע התובע בתאונת דרכים וכתוצאה מכך איבד את ראייתו כליל.
7. התובע בעל תואר ראשון בחינוך וסוציולוגיה (משנת 2006), בעל תואר שני בגרונטולוגיה – לימודי זקנה (משנת 2008), שניהם מאוניברסיטת חיפה. כעת נמצא התובע בשנתו האחרונה ללימודי תעודת הוראה בחינוך מיוחד במכללת סכנין.
8. התובע בעל זיקה למחשבים ומרבה להשתמש בהם לצורכי למידה ופנאי, תוך שימוש בתוכנת עזר מסוג "קובר" (COBRA).

### רקע על תוכנות עזר לעיוורים

9. כיום קיימות בשוק הישראלי מספר תוכנות עזר, המיועדות להנגיש יישומי מחשב עבור משתמשים עיוורים ולקויי ראייה. תוכנות עזר אלה מאפשרות למשתמש לקבל חיוויים קוליים ופלט ברייל המשקפים את המידע המופיע על מסך המחשב.
10. אחת מתוכנות עזר אלה היא תוכנת ה"קובר", אשר פותחה על ידי חברת באוס הגרמנית ויובאה לישראל על ידי חברת תש"ר געש הישראלית, ובה נוהג להשתמש התובע. על האופן בו פועלת תוכנה זו מפורט במכתביהם של אלה: מר רוני סופר, המשמש כמנהל שיווק ומכירות בחברת תש"ר געש; מר שמואל רטבי, העובד כמתכנת במשרד המשפטים, מכיר היטב את התוכנה ועושה בה שימוש אישי.
- \*\*\* מצ"ב מכתבו ותצהירו של מר רוני סופר מחברת תש"ר געש, מסומן כנספח "א".
- \*\*\* מצ"ב מכתבו ותצהירו של מר שמואל רטבי ממשרד המשפטים, מסומן כנספח "ב".
11. כעולה ממכתביהם של מר סופר ומר רטבי, מדובר בתוכנת עזר הלוקחת את הנתונים מכרטיס המסך וממירה אותם לפלט קולי תוך שימוש באזניות המחוברות למחשב ו/או לפלט ברייל המועבר אל מקלדת מיוחדת. האזניות ו/או המקלדת מחוברות למחשב באמצעות חיבור USB. מדובר בתוכנה פנימית המותקנת על המחשב עצמו, ואינה מחוברת באופן רצוף למרכז תמיכה או שדרוג.
12. עוד עולה מהמכתבים הנ"ל, כי תוכנת הקובר הותקנה במקומות עבודה רבים במגזר הפרטי והציבורי, ובהם: חברת החשמל, רשות הנמלים, בנק לאומי, צה"ל, חברת "ישרכארט", משרדי ממשלה (ובהם משרד המשפטים, משרד החינוך ויחידות מיוחדות במשרד הביטחון), רשויות מקומיות (ובהן עיריית באר שבע, קריית שמונה וירושלים), בית החולים "שיבא", בית החולים "סורוקה" ועוד.
13. נוסף על כך, קיימות בשוק תוכנות עזר נוספות הפועלות באופן דומה, ובכללן תוכנה בינלאומית בשם "ג'יז". תוכנת הג'יז היא תוכנה שפותחה בארה"ב על ידי חברת Freedom Scientific, ומשמשת אחת משתי תוכנות העזר הנפוצות ביותר בעולם עבור עיוורים. מוסדות רבים בישראל עושים שימוש בתוכנה זו עבור עובדים עם לקות ראייה או עיוורון, ובהם – צה"ל, משרד החינוך, חברת "Google" ועוד.
14. הנה כי כן, תוכנות עזר עבור עיוורים, ובפרט תוכנות קובר וג'יז, הינן תוכנות שהשימוש בהן נפוץ ביותר בקרב מוסדות פרטיים וציבוריים בישראל, לרבות מקומות בהם רמת האבטחה הנדרשת היא מהגבוהות ביותר, כגון צה"ל, משרד הביטחון, בנקים, "ישרכארט" ועוד.

התובעים יטענו כי עובדה זו מהווה חזקה לכך שתוכנות העזר הנ"ל הינן **תוכנות בטוחות לשימוש, אשר אינן מסכנות באופן ממשי את אבטחת המידע על המחשב.**

15. התובעים שומרים על זכותם לצרף תצהירים נוספים לתמיכה בטענתם לגבי בטיחות השימוש בתוכנות עזר אלה, בשלב הגשת התצהירים.

### **ב. מועמדותו של התובע למשרה**

16. התובע ענה על מודעת דרושים לתפקיד סוקר טלפוני אצל הנתבעת, שפורסמה באינטרנט. התובע פנה טלפונית לנתבעת, וזומן לראיון עבודה בתאריך 17.10.12 במשרדי הנתבעת. כבר במהלך השיחה הטלפונית ציין התובע את עובדת היותו עיוור. יצויין כי במקביל, הגיש התובע מועמדות לתפקיד סוקר טלפוני גם בחברת "מדגם ייעוץ ומחקר בע"מ" (להלן: "**חברת מדגם**"), וזומן לראיון בחברת מדגם ביום 18.10.12.

17. יצוין כי התובע מתקשה למצוא מקום עבודה באזור מגוריו, ובשל רצונו העז להשתלב בשוק העבודה, החליט להגיש מועמדות למשרות במרכז הארץ, מתוך מטרה להעתיק את מקום מגוריו לעיר יפו ככל שימצא מקום עבודה.

18. ביום 17.10.12 הגיע התובע לראיון במשרדי הנתבעת, בליווי חבר ששמו עותמאן סאלח, שגם הוא אדם עיוור שהגיש מועמדות לתפקיד בנתבעת. התובע נפגש עם מראיין בשם רביע. כבר בתחילת הראיון הושיב המראיין את התובע מול צג המחשב ושאל אותו מה הוא רואה. התובע, שהרגיש מושפל מעצם השאלה, השיב למראיין שהוא אינו יכול לראות דבר כיוון שהוא עיוור. התובע הסביר כי בשל עיוורונו הוא נעזר בתוכנת עזר המותקנת על המחשב, המנגישה את הכתוב על מסך המחשב באמצעות פלט קולי. התובע הסביר כי התקנת התוכנה על המחשב נדרשת עבורו על מנת לבצע את העבודה.

19. בתגובה השיב המראיין כי עליו לבדוק את הנושא מול איש מחשבים בנתבעת. לאחר זמן קצר שב המראיין ומסר כי לא ניתן להתקין את התוכנה על מחשבי הנתבעת.

20. התובע ביקש מאנשי הנתבעת כי יבדקו את העניין לעומק, ואף הציע כי ינסו להתקין את התוכנה על גבי מחשב בנתבעת. אולם, אנשי הנתבעת סירבו לכך, בטענה ל"חשש שהתוכנה אינה מאובטחת", לדבריהם. התובע אף הציע לאנשי הנתבעת לערוך בירור עם חברה המספקת תוכנות עזר, לגבי רמת אבטחתה, אולם אנשי הנתבעת סירבו לכך, זאת גם לאחר שהתובע הבהיר כי הוא יכול לספק את התוכנה לנתבעת. למיטב ידיעתו של התובע, הנתבעת לא עשתה מאמץ אמיתי לבחון לעומק את חשדותיה לגבי התוכנה.

21. משהנתבעת הודיעה כי לא תוכל להתקין תוכנת עזר על מחשביה עבור התובע, הציע התובע חלופה נוספת – ביצוע העבודה באמצעות מחשבו האישי שעליו כבר מותקנת תוכנת עזר. אולם, גם הצעה זו של התובע נדחתה.

22. התובע ביקש לדבר עם מי ממנהלי הנתבעת, ובתגובה נמסר לו מספר טלפון של מנהלת בנתבעת. התובע התקשר למנהלת וזו הבטיחה כי ישובו אליו עם תשובה, אולם מאז לא נענה, למרות מספר ניסיונות שלו להשיג שוב את המנהלת.

23. כבר עתה יודגש כי מועמדותו של התובע נדחתה אך בשל עיוורונו והיזקקותו להתקנת תוכנת עזר על גבי מחשב, ולא מכל טעם אחר.

24. יש לציין כי במקביל להגשת מועמדות לתפקיד סוקר טלפוני בנתבעת, הגיש התובע מועמדות לתפקיד סוקר טלפוני גם בחברה נוספת – חברת מדגם, ושם נדחתה מועמדותו עוד בשיחה טלפונית, גם מהטעם של היעדר יכולת להתקין את תוכנת העזר על מחשבי החברה. בגין כך מגיש התובע תביעה נפרדת בטענת הפליה גם כנגד חברת מדגם, במקביל להגשת תביעה זו. לאור המסכת העובדתית הדומה והשאלות המשפטיות הדומות העולות בשתי התביעות – מוגשת ביחד עם כתבי התביעה גם בקשה לאיחוד הדיון בשתי התביעות, על פי תקנה 120 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991.

### ג. מיצוי הליכים ותכתובות בין הצדדים

25. בעקבות המקרה פנה התובע לעמותת "בזכות", התובעת 2. עמותת "בזכות" פנתה אל הנתבעת במכתב מתאריך 6.11.12, בו נטען כי התנהלות הנתבעת כלפי התובע מהווה הפליה על פי סעיף 8 לחוק השוויון. הנתבעת התבקשה לקבל את התובע לעבודה תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות עבורו.

\*\*\* מצ"ב המכתב מיום 6.11.12, מסומן כנספח "ג".

26. במכתב תשובה מתאריך 21.11.12 כפרה הנתבעת בטענה כי הפלתה את התובע. הנתבעת טענה במכתבה כי היא "מחוייבת כלפי לקוחותיה באבטחת המידע הרגיש אשר נמסר על ידם והן לשמירה על סודיות לא היה באפשרותה ... להענות לבקשתו של מר השאם". עוד טענה במכתבה כי "אינה מתירה לאף גורם חיצוני להתחבר לשרת ו/או תוכנות החברה".

\*\*\* מצ"ב מכתב הנתבעת מיום 21.11.12, מסומן כנספח "ד".

27. התובעים ידגישו כי הנתבעת לא הכישה במכתבה את העובדה שלא קיבלה את התובע לעבודה אך בשל היעדר הסכמתה להתקין תוכנת עזר על מחשביה, ולא מכל טעם אחר הנוגע לכשירותו של התובע לבצע את התפקיד.

28. כבר עתה יבהיר התובע, כי הנתבעת התעלמה במכתבה מבקשתו להתקין את תוכנת העזר על גבי מחשביה שלה. הנתבעת כתבה כי התובע ביקש לחבר "את מחשבו האישי ... לשרתי החברה", למרות שבפועל התובע ביקש ראשית כל כי הנתבעת תתקין את תוכנת העזר על גבי מחשבי הנתבעת, כפי שאף נכתב במפורש במכתבו מיום 6.11.12. רק משסורבה בקשתו בתוקף במסגרת הראיון, הציע אפשרות נוספת – ביצוע העבודה באמצעות מחשבו האישי והנגיש.

29. לנוכח תגובתה של הנתבעת במכתבה, לא נותרה לתובעים ברירה אלא לעתור לבית הדין על מנת למצות את זכויותיו של התובע בגין הפלייתו, ועל כן מוגשת תביעה זו.

### הטיעון המשפטי - טענת ההפליה

#### חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

30. חוק השוויון נחקק בשנת 1998, ומהווה פריצת דרך בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, ובקידום שילובם בכל תחומי החיים השונים בהם מופלית קהילה זו. תכליתו של החוק כפי שהוגדרה בפרק הראשון לחוק היא כדלקמן:

סעיף 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 הבריות.

סעיף 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 מלוא יכולתו."

(ההדגשות בציטוטים שלעיל ושלהלן אינן במקור – א.ס.).

31. 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 פיסיים 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 החברה להשתלבותם המלאה של אנשים עם מוגבלות בקרבה".

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

32. 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.

33. התובעים יציינו כי איסור הפלייה כלפי אנשים עם מוגבלות הוכר על ידי בית המשפט העליון עוד בטרם חקיקת חוק השוויון, כחלק מזכות האדם לכבוד (ראו למשל בג"ץ 7081/93 בוצר נ' מועצה מקומית מכבים רעות, פ"ד נ(1)19). הפליית אדם בשל מוגבלותו הוכרה כהפלייה גנרית, קרי הפלייה בשל דבר שלאדם אין שליטה עליו (כגון גזעו ומינו), וככזו היא פוגעת באופן הקשה ביותר בכבודו של האדם. על כך נאמר מפי כב' השופט (בדימוס) חשין:

" הפליה גנרית, כפי שכבר נאמר, הינה הפליה הפוצעת אנושות בכבוד האדם. אין לו לאדם שליטה על מינו (נקבה או זכר), על צבע עורו (שחור, צהוב או לבן), על שלמות גופו (נכה או שלם בגופו). האדם עשה בחייו את כל שביכולתו כדי לרכוש חוכמה ודעת, להיות אדם טוב ומיטיב, נוח לבריות וישר-דעת. והנה נדחה הוא מפני אחרים אך בשל אותו מאפיין שאין לו שליטה עליו, מאפיין גנטי או אחר."

(בג"צ 98/2671 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה פ"ד נב (3) 630, 659-658)

#### פרק התעסוקה בחוק השוויון

34. פרק ד' לחוק מוקדש לתחום השוויון עבור אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. סעיף 8 בפרק ד' מהווה את אחת מאבני היסוד של החוק, וקובע כדלקמן:

"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;**

...

35. את המונח 'הפליה' בתעסוקה מגדיר סעיף 8(ה) לחוק השוויון באופן הבא:

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

36. 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 המעביד נטל כבד מדי.**

נטל כבד מדי מוגדר בסעיף 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.**

37. הנה כי כן, חוק השוויון קובע באופן מפורש כי אסור למעסיק להפלות אדם עם מוגבלות בשלב הקבלה לעבודה, ובלבד שהוא כשיר לתפקיד, כאשר הפליה כוללת גם סירוב של מעסיק לבצע התאמות של הציוד במקום העבודה, הנדרשות בשל צרכיו המיוחדים של המועמד ואשר יאפשרו את העסקתו. על הגדרה זו של 'הפליה' ציין המחוקק בשעתו:

**"הגדרתה של הפליה באופן זה היא ממרכזי הכובד של הצעת החוק, והיא מכוונת להשגת שוויון מהותי ולא שוויון פורמלי בלבד: הדרישה לעריכת התאמות במקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד וכו', היא תנאי לשילוב אמיתי בשוק העבודה" (הצעת החוק, עמ' 630).**

38. יש לציין כי מכוח חוק השוויון הותקנו תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות) התשס"ו – 2006, המטילות על המדינה חובה להשתתף במימון התאמות עבור עובדים עם מוגבלות, בהתקיים התנאים המנויים בתקנות. סעיף 1 לאותן תקנות מגדיר את המונח 'התאמות' באופן מפורט יותר, וממנו ניתן ללמוד כי המונח כולל ללא ספק גם עזרים ואמצעי מחשוב של חומרה ותוכנה על גבי מחשב:

**"התאמה", "התאמות" - כהגדרתן בסעיף 8(ה) לחוק, לרבות התאמות פיסיות, בין במקרקעין ובין במיטלטלין, ולרבות מכשירים, עזרים, התקנים, אמצעי מחשוב של חומרה ותוכנה, שינויים או התקנות במקרקעין ובמבנים, וכל אבזר, או אמצעי הנדרש לעובד עם מוגבלות במקום עבודתו, עקב צרכיו המיוחדים, לשם ביצוע העבודה ולשם תפקוד יומיומי במקום העבודה ככלל העובדים;**

39. נוסף על כך, סעיף 9(א) לחוק מחייב מעסיק לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו, לרבות באמצעות ביצוע התאמות:

**"ראה מעביד כי בקרב עובדיו אין ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של אנשים עם מוגבלות (להלן – ייצוג הולם), יפעל לקידום הייצוג ההולם, לרבות ביצוע התאמות."**

בעניין זה קבע בית הדין האזורי לעבודה בירושלים, כי החובה לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה, חלה מטבע הדברים גם בעת הקבלה לעבודה, לאמור:

**"ייצוג הולם משמעו שבמקום העבודה יהיו ויעבדו גם אנשים עם מוגבלויות. שני מאורעות קובעים את תקופת היותו של אדם עובד - קבלתו לעבודה, וסיום עבודתו בין אם בדרך של פיטורים, בין אם בכל דרך אחרת. הייצוג ההולם של קבוצה מסוימת במקום עבודה נקבע על פי שני המאורעות הללו.**

(בש"א (אזורי - ירושלים) 2968/01 - יוסף בלילתי - ג'רוסלם פוסט פבליקיישנס בע"מ, פדע לט עט (2001)).

40. התובעים ידגישו כי הפסיקה הכירה בכך שעבודה הינה נדבך משמעותי ביותר בחייו של האדם, וזאת ביתר שאת לגבי אנשים עם מוגבלות, לאמור:

**"מלבד היות העבודה משמשת מקור פרנסה, מהווה העבודה מקור חשוב למימוש עצמי, דימוי עצמי והגשמה. קל וחומר בנסיבות של אנשים עם מוגבלות."**

(ע"ע 670/06 יעקב רוט – רם מבנים בע"מ, פסקה 2 לפסק דינו של השופט פליטמן (טרם פורסם, 1.10.2009)).

גם מדברי ההסבר להצעת חוק השוויון ניתן ללמוד כי החוק נועד להלחם בתופעה של הדרת אנשים עם מוגבלות משוק העבודה, לנוכח הקשיים העומדים בפני אנשים עם מוגבלות מלהשתלב בשוק העבודה:

**"אחת הבעיות הקשות ביותר של אנשים עם מוגבלות הינה השתלבות במעגל העבודה. מדובר באחד ההיבטים המרכזיים בדימוי העצמי של האדם ובתחושתו שהוא תורם לסביבתו"**

(מתוך הצעת החוק, עמ' 630).

#### **נטל ההוכחה**

41. לעניין נטל ההוכחה בתביעות לפי פרק התעסוקה שבחוק השוויון, קבע המחוקק כי יחול סעיף 9(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988, בשינויים המחויבים לפי העניין. סעיף 9 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כך:

9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2-

(1) לעניין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים- אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי העניין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;



בהקשר להחלת סעיף זה על תביעה בגין הפליה בתעסוקה מחמת מוגבלות, יפנו התובעים לפסיקת בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, שקבע כך:

"על העובד הטוען לאפליה להצביע על אפליה לכאורה ( prima facia). רק אז עובר הנטל למעביד להוכיח כי לא הייתה התנהגות פסולה ... כך, כאשר אדם נמצא מתאים לעבודה, והטעם לאי קבלתו קשור למגבלה הרפואית ממנה הוא סובל, על המעביד הנטל להראות כי אין המדובר באפליה פסולה, כמשמעה בחוק."

(תע"א (תל-אביב-יפו) 11813-08 - אמיר ציון נ' בזק-החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (לא פורסם, 2010)).

42. התובעים ידגישו כי על פי הפסיקה, על מנת להוכיח הפליה פסולה אין צורך להצביע על כוונה להפלות, אלא די בכך שהתוצאה מפלה:

"אכן, הפליה אסורה עשויה להתקיים גם בהעדר כוונה או מניע של אפליה מצד יוצרי הנורמה המפלה. לענין הפליה, די בתוצאה מפלה. ... הפליה אינה נקבעת אך על-פי מחשבתו וכוונתו של יוצר הנורמה המפלה. היא נקבעת על-פי האפקט שיש לה הלכה למעשה."

(בג"צ 11163/03 ועדת המעקב העליונה לענייני הערבים ואח' נ' ראש ממשלת ישראל (טרם פורסם, 27.2.2006, פסקה 18)).

### טענת הפליה – מן הכלל אל הפרט

43. התובעים יטענו כי הנתבעת הפלתה את התובע בשלב בחינת מועמדותו לעבודה במסגרת ראיון העבודה, אך בשל מוגבלותו והיזקקותו להתאמות בעבודה, ובכך הפרה את החובות החלות עליה כמעסיקה על פי חוק השוויון, כמתואר להלן.

44. ראשית יטענו התובעים כי התובע עונה על ההגדרה של "אדם עם מוגבלות" שבסעיף 5 לחוק השוויון, לנוכח היותו עיוור.

45. התובעים יטענו כי הנתבעת הפרה את חובתה על פי החוק לבצע את ההתאמות הנדרשות עבור מועמד לעבודה עם מוגבלות. כאמור, הנתבעת סירבה להתקין על מחשביה תוכנת עזר עבור עיוורים, שתאפשר לתובע לבצע את העבודה על מחשביה. הנתבעת דחתה את מועמדותו של התובע לעבודה אך בשל מוגבלותו והצורך בביצוע התאמות עבורו. נוסף על כך, הנתבעת לא ערכה ברור מעמיק לגבי יכולתה להתקין את התוכנה על מחשביה, או לגבי חלופות אחרות שיאפשרו לתובע לעבוד בשורותיה, ודחתה את בקשת התובע מתוך מניעים לא ענייניים. הנתבעת אף לא נתנה העדפה לקבלת התובע לעבודה לאור היותו אדם עם מוגבלות, תוך בחינת ההתאמות הנדרשות עבורו, במסגרת חובתה לפעול למען ייצוג הולם.

46. לנוכח האמור, הפרה הנתבעת את האיסור על הפליית מועמד לעבודה בשל מוגבלותו ואת חובתה לבצע התאמות שיאפשרו העסקתו של מועמד לעבודה שהוא אדם עם מוגבלות, כמו גם את חובתה לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.

47. התובעים ידגישו שוב כי הנתבעת לא כפרה במכתב התשובה מטעמה, בטענת התובעים כי דחיית מועמדותו של התובע לתפקיד נבעה אך בשל הצורך להתקין על מחשביה תוכנת עזר

- עבורו. הנתבעת אף לא העלתה במכתבה (או בכל שלב אחר) כל טעם אחר לאי קבלת התובע לעבודה, למעט היעדר יכולתה (לטענתה) לבצע התאמות הנדרשות עבורו בשל מוגבלותו.
48. התובעים יטענו כי עריכת בדיקה רצינית לגבי השימוש בתוכנות העזר היתה מבהירה לנתבעת כי אין מניעה מביצוע ההתאמה המבוקשת, שכן התוכנות הינן בטוחות לשימוש, ונעשה בהן שימוש במקומות עבודה רבים הדורשים רמת אבטחה גבוהה למדי, ובהם – משרד הביטחון, צה"ל, משרד המשפטים, בנקים, חברת "ישרכארט", בתי חולים ועוד, כמוסבר לעיל. התובע יבהיר כי בפני הנתבעת עמדו כל הדרכים האפשריות לבחון את תוכנת העזר ובטיחות השימוש בה, לרבות על ידי יצירת קשר עם ספקי התוכנה בישראל.
49. הנתבעת טענה במכתבה מיום 21.11.12 כי בשל חובת הסודיות ואבטחת המידע, היא "אינה מתירה לאף גורם חיצוני להתחבר לשרת ו/או תוכנות החברה". התובעים יבהירו שוב כי התקנת תוכנת העזר הינה בטוחה לשימוש, ואף אם אכן ישנו נוהל גורף בנתבעת האוסר להתקין תוכנות על מחשבי החברה - הרי שהחובות מכוח חוק השוויון גוברות ומחייבות את הנתבעת לבצע את ההתאמות הנדרשות, ולכל הפחות לבדוק באופן רציני בקשה של אדם עם מוגבלות לבצע התאמות עבורו באמצעות התקנת תוכנת עזר על המחשב.
50. התובעים יסיפו ויטענו כטענה חלופית, כי אף אם יוכח על ידי הנתבעת כי ישנה אפשרות לפגיעה באבטחת המידע שעל מחשביה בשל התקנת התוכנה, הרי שעל בית הדין לבחון את סיכוייה, סבירותה ועוצמתה של הפגיעה האפשרית באבטחת המידע אל מול החובות המוטלות על המעסיק על פי חוק השוויון, ולערוך את האיזון הראוי בין השניים. התובעים יטענו כי ככל שלא יוכח על ידי הנתבעת כי קיים חשש אמיתי וממשי לפגיעה באבטחת המידע (אם בכלל קיים חשש כזה), הרי שזכותו של אדם עם מוגבלות לשוויון הזדמנויות בעבודה ולהשתלבות מלאה בחברה גוברת.
51. עוד יטענו התובעים, כי ככל שתעלה הנתבעת בכתב ההגנה טענה כי החשש לפגיעה באבטחת המידע בשל התקנת התוכנה על מחשב שלה מהווה "נטל כבד מדי" על המעסיק על פי סעיף 8 לחוק השוויון, יש לדחות טענה זו על הסף מהטעם שהתוכנה בטוחה לשימוש, ונעשה בה שימוש במקומות עבודה רבים הדורשים אבטחת מידע ברמה גבוהה ביותר, כמפורט לעיל.
52. באשר למשתמע ממכתב התשובה של הנתבעת, לפיו התובע ביקש לחבר את מחשבו האישי אל מחשבי הנתבעת – התובע יבהיר שוב כי **בקשתו היתה קודם כל להתקין את תוכנת העזר על מחשב של הנתבעת על מנת שיתאפשר לו לעבוד עליו**, וכך גם נכתב במפורש במכתב התובע מיום 06.11.12. אולם, הנתבעת בחרה שלא להתייחס באופן ברור לדרישה זו במסגרת מכתב התשובה מטעמה, ולמעשה התחמקה מלהתייחס באופן ענייני לדרישות התובע.
53. התובעים יטענו כי מתשובת הנתבעת, כמו גם מהתנהלותה במהלך יום הראיון ולאחריו, עולה הרושם כי טענות הנתבעת **טומנות בחובן חוסר רצון של הנתבעת להעסיק אדם עיוור**.
54. התובעים ישובו ויזכירו כי 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.
55. התובעים ישובו וידגישו כי סירובה של הנתבעת מלהעסיק את התובע נובע אך בשל מוגבלותו, ולא בשל טעם ענייני העומד בקנה אחד עם דרישות החוק.
56. התובע יטען כי התנהלות הנתבעת גרמה לפגיעה קשה בכבודו, ולתחושה קשה של השפלה ועלבון, כאשר הוא נדחה על הסף אך בשל היותו אדם עם מוגבלות.

57. התובע יוסיף ויטען כי התנהלות הנתבעת גרמה לו להפסד השכר שהיה יכול להרוויח אלמלא הופלה בשלב בחינת מועמדותו לעבודה בנתבעת.

58. לאור כל האמור לעיל יטענו התובעים כי הנתבעת הפלתה את התובע בשלב בחינת מועמדותו לעבודה בשל מוגבלותו, תוך הפרה של הוראות חוק השוויון, ולפיכך עובר הנטל אל כתפי הנתבעת בהתאם לסעיף 9(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (ולסעיף 13 לחוק השוויון) להראות שנהגה כשורה ולא הפלתה את התובע.

### הסעד המבוקש

59. בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי לתובע בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק, בשל הפלייתו מחמת מוגבלותו, מכוח סעיף 14(1) לחוק השוויון. כאמור, נזקו של התובע בא לידי ביטוי הן בשל נזק ממוני של אובדן השתכרות בשל אי קבלתו לעבודה, ובפרט בשל הנזק הבלתי ממוני – עוגמת נפש ופגיעה קשה בכבודו כתוצאה מהפלייתו על רקע מוגבלותו.

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

61. לאור כל האמור, מתבקש בית הדין הנכבד לקבל את התביעה ולהורות על הסעד המבוקש בה, וכן לפסוק לטובת התובעים הוצאות משפט לרבות שכ"ט עו"ד.

---

אור סיון-גוזדזינסקי, עו"ד  
ב"כ התובעים