

העסקת אנשים עם מוגבלות - אחריות המעסיק עדכון לקוחות – מרץ 2023

לקוחות יקרים,

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל לאחרונה בחלקה תביעה שהגישה עובדת בעלת מוגבלות לאחר שפוטרה מעבודתה אצל מעסיקתה, קבוצת ישראלכרט. בית הדין פסק לעובדת פיצויים בגין נזק לא ממוני בשל פגיעה בכבוד והפליה על רקע מוגבלותה; בגין עוגמת נפש נוכח אי קידומה בעבודה בשל מוגבלותה; ופיצויים מאחר שלא הוצעה לה עבודה חלופית לפני קבלת החלטה סופית על סיום העסקתה.

בפסק הדין מתחה סגנית הנשיאה של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, גב' השופטת אריאלה גילצר-כץ ביקורת על המעסיקה וקבעה כי זו כשלה בהעסקת העובדת בעלת המוגבלות.

מאחר שמועסקים מעל ל-100 עובדים על ידי המעסיקה, חל עליה צו ההרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות משנת 2014. הצו מטיל מספר חובות, בינהן, החובה כי יהיה ייצוג הולם (3%) בקרב העובדים לאנשים עם מוגבלות, וחובה למנות אחראי לקידום תעסוקת עובדים עם מוגבלות. הדין מה כולל תפקידו של ממונה התעסוקה לאנשים עם מוגבלות, בין היתר, להתאים פיזית את המעסיקה במקרה זה לא פעלה כדין.

בית הדין פירט בפסק הדין מה כולל תפקידו של ממונה התעסוקה לאנשים עם מוגבלות, בין היתר, להתאים פיזית את מקום העבודה והציוד לצרכי העובד, להתאים את נהלי העבודה לעובד ושעות העבודה. נקבע כי המעסיקה נקטה בגישה פסיבית כלפי העסקת העובדת, במקום בגישה אקטיבית. הכל במטרה לשלב אנשים עם מוגבלות בצורה מיטבית וליתן להם הזדמנות שווה כפי שניתנת לכלל האוכלוסייה.

להלן מספר דגשים:

1. הכנת תוכנית קליטה ונהלים מסודרים – מעסיק נדרש לאמץ תוכנית שנתית לקידום עובדים עם מוגבלות ונהלים מסודרים וברורים שיאפשרו קליטה ושילוב של עובדים עם מוגבלות בארגון.
 2. ביצוע ההתאמות הנדרשות – תפקיד של ממונה על אנשים עם מוגבלות במקום העבודה הוא להתאים לעובדת עם המוגבלות את העבודה ואת תנאי העבודה לפי צרכיה המיוחדים של העובדת על מנת שהעובדת תוכל למלא את עבודתה כראוי ללא מגבלות. לשם כך, על הממונה להיפגש עם העובדת בתחילת עבודתה להבין את המשמעות של מוגבלותה ובכלל זה לברר את ההתאמות הנדרשות ואת צרכיה היומיומיים בעבודתה ובהתאם להתאים למוגבלותה את הציוד הנדרש, את נהלי העבודה, את שעות העבודה וככל שיש צורך להעמיד לשימושה חניה מונגשת.
 3. מינוי מלווה – על המעסיק, למנות נציג קבוע מתחלף שילווח את העובדת כאשר היא נזקקת לעזרה.
- באותו מקרה המעסיקה לא בנתה נהלי עבודה מסודרים בעבור העובדת והיא נאלצה לבקש טובות מחבריה לעבודה על מנת שייסעו לה ללכת לשירותים, לעלות מהחנייה או פעולות אחרות שהצריכו התניידות. בנוסף כאשר העובדת ביקשה להתקדם בעבודתה, המעסיקה מנעה זאת ממנה בשל מוגבלותה.

*מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו.
נשמח לסייע ולייעץ בכל שאלה שמתעוררת.

עו"ד מיכל מרקוביץ - בלשר, שותפה
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד ניצן מנדל
מחלקת דיני עבודה
nitzanm@agmon-law.co.il

