

זה לא נראה טוב: האם מעסיק רשאי לבחור עובדים לפי המראה החיצוני?

בית משפט בארה"ב החליט שמותר לפטר מלצרית בקזינו אם היא עולה במשקל. בצרפת הרשויות חוקרות האם אברקומבי אנד פיץ' שכרה עובדים על סמך מראה חיצוני; מה המצב בישראל?

מעין מנלה

22:07, 29.07.13

13 תגובות

בחברה שלנו מראה חיצוני הוא חשוב. אנחנו מייחסים לאנשים יפים תכונות חיוביות ושופטים זרים לפי המראה כל הזמן. אבל האם מראה חיצוני הוא קריטריון לגיטימי שמעסיקים יכולים לקחת בחשבון בבחירת עובדים? הרשויות בצרפת חוקרות כעת את רשת האופנה האמריקאית אברקומבי אנד פיץ' מכיוון שלפי החשד השתמשה במראה כגורם מרכזי בבחירת עובדים. החברה אמנם טוענת כי העסיקה דוגמנים, כלומר תפקיד שבו למראה החיצוני כמובן שיש חשיבות, אך העובדים הועסקו למעשה כאנשי מכירות, כלומר תפקיד בו למראה יש פחות חשיבות.

בישראל, אסור להתחשב בקריטריונים שאינם רלוונטים ישירות לעבודה. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע רשימה של עלילות שבגינן אסור להפלות כמו גיל, מין, או מעמד אישי, אבל הפסיקה קבעה שזו לא רשימה סגורה וכל נתון שאינו רלוונטי ישירות לעבודה אסור להתחשב בו, אומרת עו"ד שירה להט שותפה וראש מחלקת דיני עבודה במשרד יגאל ארנון. "אני מניחה שכך גם יתייחסו לסוגייה של מראה חיצוני. כלומר, מעביד יצטרך לשכנע שזה רלוונטי לעבודה ואם זה לא רלוונטי אז התחשבות במראה חיצוני תהיה אפליה אסורה", היא אומרת.

המקרים שבהם מראה חיצוני יהיה רלוונטי לעבודה הם מאוד מאוד נדירים, אומרת להט. לדבריה, גם במקרים של עבודה מול קהל כאשר מעסיקים מדברים על ייצוגיות הכוונה היא שצריך להגיע לעבודה עם שיער אסוף או במקרה של גבר להגיע מגולח או בחולצה מגוהצת אבל זה לא קשור לאיך שהעובד נראה. אחד המקרים בארץ שעסק בסוגייה היה של עובד בית קפה שהיו לו הרבה מאוד קעקועים ואשר בעל בית הקפה ביקש ממנו ללבוש חולצה עם שרזולים ארוכים כדי להסתיר את הקעקועים. בעל בית הקפה הסביר שמדובר בעסק שהלקוחות שלו הם מבוגרים ויחסית שמרניים. במקרה זה היה גם בחורף כך שלא היה מדובר בבקשה לגמרי לא סבירה, ומדובר בעובד שהיה לו קעקוע של המספר של סבתא שלו מהשואה, ושל דגל הגאווה וכמות חריגה של קעקועים. העובד טען בבית הדין לעבודה שהקעקועים הם חלק ממי שהוא ולכן הדרישה אינה לגיטימית. ביה"ד קבע שהדרישה של חולצה ארוכה היא לגיטימית מכיוון שיש עניין של מראה חיצוני שיכול להיות מרתיע ויכול להיחשב רלוונטי.

שני מקרים נוספים שעוסקים במראה חיצוני היו קשורים לדיילים באל על. במקרה הראשון אל על פרסמה מודעות דרושים בהן היא דרשה שמועמדים בקורס דיילים יהיו מעל גובה מסויים. משרד התמ"ת טען שהדרישה של גובה היא דרישה של מראה חיצוני והיא לא רלוונטית לתפקיד. במקרה זה אל על הצליחה לשכנע את התמ"ת שעניין הגובה לא קשור למראה חיצוני אלא הוא עניין בטיחותי מכיוון שצריך להיות מעל גובה מסויים כדי להגיע לתאים העליונים או לדברים שנמצאים גבוה במטוס.

המקרה השני קשור לגיל הפרישה של הדיילים. פעם היה באל על גיל פרישה שונה לדיילי

אוויר ולדיילי קרקע. חברת התעופה תירצה את גיל הפרישה השונה בכך שהיא רוצה שלדיילי אוויר יהיה מראה ייצוגי. המקרה הזה הגיע לבג"צ אשר קבע שהשיקול של מראה חיצוני לא יכול להיות רלוונטי בהחלטה על גיל פרישה או פיטורים, מסבירה להט.

בארצות הברית, בית משפט פסק לאחרונה כי ניתן להעסיק ולפטר מלצרות בברים בבתי הקזינו על בסיס המראה שלהן, ובייחוד על בסיס משקלן. בשבוע שעבר פסק בית משפט בניו ג'רזי שמותר לפטר מלצרות אם הן עולות יותר מדי במשקל. ההחלטה סיימה תביעה של 22 מלצרות בקזינו בורגדה שתבעו את המעסיק על אפליה על רקע משקל וקבעה שהמדיניות של הקזינו לפיה למלצרות אסור לעלות יותר מ-7% במשקלן יחסית למשקל המקורי שלהן היא הוגנת. זאת מכיוון שהמלצרות ידעו למה הן נכנסות כשקיבלו את המשרה. השופט קבע שהמלצרות, שכונן 'בורגטה בייבס', הן למעשה "אובייקטים מיניים" וכי יש מידה מספקת של השתתפות והסכמה מצידן בהפיכתן לכאלה.

"בארץ מקרה כזה ייחשב פיטורים שלא כדין כי מדובר פיטורים משיקולים שהם לא רלוונטיים לעבודה", אומרת להט. "כל עוד שהמלצרות ממשיכה לבצע את העבודה שלה בצורה משביעת רצון אז המשקל שלה לא יכול להיות רלוונטי".

באופן כללי, בתי המשפט בארה"ב לרוב פוסקים כי מראה חיצוני אינו יכול להוות גורם מרכזי בבחירת המועמדים, אלא אם כן הוא מהווה חלק מרכזי מהתפקיד עצמו. אולם מחקרים מצאו כי אנשים הנחשבים מצודדים לרוב זוכים להעדפה בראיונות עבודה ואף זוכים להצלחה רבה יותר במכירות.

לאחרונה התברר כי אפשר גם להיות מושכים מדי. בית המשפט העליון של מדינת איוהו בארה"ב אישר החודש את החלטתו שרופא שיניים פעל במסגרת החוק כאשר **פיטר סייעת משום שחש שהיא סקסית** מדי ופחד שהוא עלול ליזום רומן עימה.

פסיקה זו אישרה פסיקה אחרת מדצמבר שפסק בית המשפט, שכל שופטיו גברים, לפיה מותר למעסיקים לפטר עובדים העלולים להוות איום על חיי הנישואין שלהם, גם אם אותם עובדים לא נהגו באופן בלתי ראוי.