

קוד הלבוש בעבודה וחופש הביטוי

עובדים המנסים להילחם בקוד לבוש המונהג במקום עבודתם צפויים להיתקל בקשיים בבית הדין לעבודה. יש לזכור כי לא כל הוראה של המעסיק היא אפליה

עו"ד שירה להט | 12:47 13/6/2012

תגיות: קוד לבוש, דיני עבודה למשה יש 6 קעקועים במקומות בולטים, לכולם סימבוליות רבה עבורו. כך למשל, אחד מהם הוא דגל הגאווה ואחר הוא המספר שהנאצים הטביעו על זרועה של סבתו.



קעקועים. האם המעביד ראשי לדרוש לכסותם ראובן קסטרו

לאחר שהתקבל לעבודה כמלצר בבית קפה התבקש מהמנהלים להגיע לעבודה בחולצה עם שרולים ארוכים. משה טען כי הדרישה לא רק שאינה לגיטימית, אלא היא אף אפליה אסורה.

אמנם בית הדין לעבודה לא שלל את הטענה כי אפליה בגלל מראה חיצוני יכולה להיות אפליה אסורה, אבל אישר גם כי למעביד יש זכות לדרוש מהעובדים הופעה חיצונית ההולמת את מקום העבודה. זכותו של המעסיק לנהל את עסקיו באופן הנראה לו, ובאודאי שזכותו להימנע מפגיעה כלכלית בגלל העסקת מי שאינו עונה לקוד הלבוש המקובל.

מובן כי אין מדובר בזכות אבסולוטית וכי היא נבחנת לפי נסיבות העניין - טיב העסק (אם מדובר במתן שירות לקהל, ואם כן לאיזה קהל), מידת הפגיעה שיש בעובד בגלל הדרישה לקוד הלבוש (למשל, הדרישה מעובד או עובדת דתיים שסיירו את כיסוי הראש שלהם אינה שקולה לאיסור להגיע לעבודה במכנסיים קצרים) ועוד. במקרה המתואר לעיל הגיע בית הדין לעבודה למסקנה כי אין מדובר באפליה אסורה, בפרט משום שמדובר במעסיק המגיש באמצעות מלצרו, אשר התובע הוא אחד מהם, מזון ומשקה בשירות אישי.

מעניין לשים לב שהדרישה לקוד לבוש מסוים קיימת לא רק במקומות שבהם ניתן שירות לקהל, אלא גם במקומות המבקשים להגן על עצמם מפני טענות של עובדים על אפליה ועל הטרדה מינית. במקומות כאלה מקובל לקבוע קוד לבוש האוסר הגעה לעבודה במכנסיים או בחצאיות קצרים במיוחד, בחולצות ללא שרול וכדומה. צריך לזכור כי אף שנראה כי יש כאן הגבלה של הביטוי האישי ואולי פגיעה בזהות אינדיווידואלית, עסקינן עדיין במקום עבודה, ובו בלבד. מחוצה לו העובד רשאי להתלבש כרצונו ולבטא את אישיותו באמצעות הופעתו.

הכותבת היא מומחית בדיני עבודה ממשרד יגאל ארנוןשות'

רוצה לקבל את כל המבזקים של nrg מעריב לסלולרי שלך? לחץ כאן