

מועד הגשה - 11 ביוני 2025.
מהות התביעה - כספית, צו עשה.
סכום התביעה - אינו ניתן להערכה, מעל 2.5 מיליון ש"ח.
סכום התביעה האישית - 20,000 ש"ח.
הבקשה אינה חייבת באגרה, לפי תקנות בית הדין לעבודה (אגרות), התשס"ח-2008.
אין הליך נוסף בבית משפט בקשר למסכת עובדתית דומה שהמבקשת היא צד או היתה צד לו.

בעניין:

מעין אסתר איזנר

נושאת תעודת זהות מס' 301835153
מרחוב בן גמליאל 10, תל אביב 6802234
מס' טל': 052-4825000

על ידי באי-כוחה עורך-הדין גיל רון (מ.ר. 14921)
ועורכת-הדין הדס הולצשטיין-תמיר (מ.ר. 60155)
ממשרד גיל רון, קינן ושות', עורכי-דין

וכן על ידי באת כוחה עורכת הדין גלי זינגר (מ.ר. 27623)
משדולת הנשים בישראל (ע"ר)

וכן על ידי באות-כוחה עורכת-הדין שביט ריסין (מ.ר. 69864)
ועורכת-הדין דור אילון (מ.ר. 100759)
מהקליניקה לקידום שוויון, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת בר-אילן
שכתובתם לצורך ההליך תהא אצל גיל רון, קינן ושות', עורכי-דין
מגדל המוזיאון, רחוב ברקוביץ 4, תל-אביב 6423806
מס' טל': 03-6967676; מס' פקס': 03-6967673
דואר אלקטרוני - office@ronlaw.co.il

המבקשת

- נ ג ד -

אל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ

חברה מספר 520017146
נמל תעופה בן גוריון 7015001

המשיבה

בקשה לאישור תובענה ייצוגית

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006

"טיסה במטוס אינה תצוגת יופי. תפקידו של דייל האוויר הוא לשרת את הנוסעים
מכניסתם למטוס ועד צאתם ממנו. דרישה סבירה של התפקיד היא מקצועיות ויעילות..."

דנג"ץ 4191/97 **רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד נד(5) 330 (2000)

הזמנה לדין

אל : המשיבה

הואיל והמבקשת הגישה נגדך בקשה לאישור תובענה כייצוגית, הנך מוזמנת להגיש כתב תשובה תוך 90 ימים ממועד המצאת
הזמנה זו. אם לא תגישי כתב תשובה, בהתאם לתקנה 43 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, תהיה למבקשת
זכות לקבל פסק דין או החלטה שלא בפניך.

(א) לאשר למבקשת להגיש תובענה ייצוגית נגד המשיבה, בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: חוק תובענות ייצוגיות);

נוסח התובענה הייצוגית מצורף לבקשה זו כנספח 1;

(ב) לקבוע, בהתאם לסעיפים 10 ו-14(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, כי התובענה תוגש בשם כל עובדות המשיבה שהועסקו כדיילות אוויר, החל מחמש שנים לפני הגשת בקשה זו ועד הגשת התביעה הייצוגית לאחר אישורה; לחלופין בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע הגדרה אחרת לקבוצה;

(ג) לקבוע, בהתאם לסעיף 14(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות, כי המבקשת תהיה התובעת המייצגת, וכי באי-כוחה יהיו באי-הכוח המייצגים בתובענה הייצוגית;

(ד) לקבוע, בהתאם לסעיף 14(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, כי המעשים המתוארים בבקשה זו מקימים לחברות הקבוצה עילות תביעה בגין הפרת סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה); הפרת סעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: חוק שכר שווה); וכל עילה נוספת העולה מן העובדות שבבקשה זו;

(ה) לקבוע, בהתאם לסעיף 14(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, כי אלה יהיו הסעדים בתובענה הייצוגית -

(1) חיוב המשיבה לבטל את הדרישה החלה על דיילות אוויר להתאפר, לקבוע כי איפור אינו שיקול רלוונטי לקבלת דיילות לעבודה או להערכת עבודתן, ולהודיע על כך לדיילות;

(2) פיצוי כספי בגין נזקים ממוניים ולא ממוניים שנגרמו לחברות הקבוצה;

(3) מינוי בעל תפקיד אשר יפקח על ביצוע פסק הדין;

(ו) להורות, בהתאם לסעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות, כי ההחלטה בבקשה תפורסם ויימסרו עליה הודעות באופן שייקבע על ידי בית הדין הנכבד, לרבות משלוח הודעות אישיות לחברות הקבוצה, פרסום הודעה בולטת בעמוד הבית של אתר האינטרנט של המשיבה, ופרסום מודעות בעיתונות; וכן להורות כי המשיבה תישא בעלות משלוח ההודעות והפרסום;

(ז) לאשר את התובענה כתובענה ייצוגית, בנוסח המוצע או בכל שינוי עליו בית הדין הנכבד יחליט בהתאם לסעיף 13 לחוק תובענות ייצוגיות, הכל כפי שייראה בעיני בית הדין הנכבד ראוי לשם הבטחת ניהול הוגן ויעיל של התובענה הייצוגית; וכן

(ח) לחייב את המשיבה בהוצאות ובשכר טרחת עורכי הדין.

"...נשים חייבות להיות מאופרות משך כל זמן היותן בתפקיד. האיפור יכלול סומק, שפתון ואיפור עיניים. על האיפור להיות שקט וצנוע ובצבעים מתאימים לתווי הפנים"

אל על **ספר הוראות דייל ראשי** (2024)

חלק ראשון - מבוא

1. המשיבה דורשת מכל דיילות האוויר המועסקות על ידה להיות מאופרות משך כל זמן עבודתן. הדרישה חלה על נשים בלבד.
2. הדרישה פסולה. היא מבוססת על תפיסה סטריאוטיפית, לפיה אישה אינה ייצוגית אם פניה אינם צבועים באיפור. דרישות סטריאוטיפיות המתייחסות לגופן של נשים היו נהוגות לאורך שנים בחברות תעופה ברחבי העולם. לדיילות נקבע משקל מירבי, היה אסור להן להרכיב משקפיים, והן היו מחויבות לנעול נעלי עקב. מרבית הדרישות הללו חלפו מן העולם. החובה להתאפר עדיין נהוגה אצל המשיבה, והיא צריכה ללכת בעקבותיהן.
3. לדרישת האיפור יש השלכות תעסוקתיות. נשים שאינן מתאפרות ואינן מעוניינות להתאפר לא יתקבלו לעבודה כדיילות אוויר. ההשלכות חלות גם בזמן ההעסקה. דיילת אינה יכולה להגיע לעבודה ללא איפור. זהו תנאי מתנאי העבודה. בסיום כל טיסה מתבצעת הערכה של הדיילים והדיילות. דיילת שאינה מאופרת כראוי, מקבלת ציון נמוך. האפשרות לקידום בעבודה תלויה בהערכות השוטפות. הואיל והחובה להתאפר חלה על נשים בלבד, הן עומדות בפני דרישות מחמירות יותר לצורך קידום בעבודה, לעומת הדרישות שחלות על גברים.
4. אם דיילת מעוניינת להתאפר, יש לאפשר לה לעשות כן. אין לחייב אותה להתאפר, ואין לשקול את רמת האיפור במתן הערכה על התפקוד. יש לדחות את הרעיון שרק אישה עם סומק, שפתון ואיפור עיניים, ממלאת את תפקידה באופן משביע רצון, ובלעדיהם היא אינה ממלאת את תפקידה כראוי. דיילות, כמו דיילים, יכולות למלא את תפקידן במקצועיות (או שלא במקצועיות), ללא קשר לאיפור.
5. החובה להתאפר גורמת למנעד של תחושות. דיילות חשות כעס וחוסר צדק. חלקן חשות עלבון, זלזול ופגיעה בתחושת הערך העצמי. דיילות מבינות כי הן צריכות להתאים לאידיאל יופי, כי המראה שלהן הוא בעל משמעות בעיני המעסיק, וכי התפקוד שלהן משני לעומת המראה.
6. מעבר לפגיעה הרגשית, הדיילות מוציאות סכומי כסף משמעותיים כדי לקיים את דרישת האיפור. הן נאלצות לרכוש איפור עמיד ואיכותי, שלא יימחק לאורך שעות טיסות רבות. גברים אינם נדרשים להוצאות הללו. יוצא כי השכר שנותר בידי הדייל גבוה מזה שנותר בידי הדיילת. עיקרון השוויון בשכר ובתנאי ההעסקה נפגע.
7. בהנהגת דרישה זו המשיבה מפרה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ואת חוק שכר שווה. הנזק ברור. המשיבה מסבה לדיילות תחושה של נחיתות, וגם נזק כלכלי.
8. בית הדין הנכבד מתבקש להורות למשיבה להפסיק את הפרקטיקה הפסולה, ולפצות בגינה.

חלק שני - העובדות - המשיבה דורשת מדיילות אוויר להתאפר

9. המשיבה, חברת אל על, חברת התעופה הלאומית של ישראל, הוקמה בשנת 1948. היא מעסיקה דיילות ודיילי אוויר. המבקשת, גברת מעין איזנר, הועסקה על ידי המשיבה כדיילת אוויר מחודש אפריל 2017 עד חודש יוני 2024.
10. עבודת דיילות ודיילי האוויר מתחילה בקורס הכשרה, שנמשך כחודשיים. עוד לפני הקורס נמסרים לדיילות ולדיילים נהלים, ובכלל זה נהלים הנוגעים ללבוש ואיפור. הנהלים קבועים בחוברת הדרכה. עמודים רלוונטיים מחוברת ההדרכה שנשלחה למבקשת סמוך לקבלתה לעבודה מצורפים לבקשה זו כנספח 2.
11. התפקיד של דיילות ודיילי אוויר מוגדר כך –
"דיילת/ אוויר אמן/ה על בטיחות ובטחון הנוסעים בטיסות תוך מתן שירותי חירום ועזרה ראשונה, בעת הצורך.
מתן שירות מרבי לנוסעי אל על במהלך הטיסה, תוך הקפדה על אורח נעימה ונינוחה בתא הנוסעים, טיפול אישי ומסור בנוסעים ומוכנות בכל עת להפעלת הידע המקצועי"
(עמוד 7 לחוברת ההדרכה, נספח 2 לבקשה זו).
12. במהלך הקורס, דיילות ודיילים לומדים על התפקיד, בין היתר, מתוך ספר הוראות דייל ראשי. ספר זה נועד לשמש כמנחה לכלל אצד"א ולכל עובדי אגף צוות דיילי אוויר. אצד"א הוא איש צוות דייל אוויר.
13. סעיף 4.3 לספר ההוראות, שכותרתו "מדים לבוש והופעה", כולל הוראות הנוגעות ללבוש והופעה של גברים ונשים. סעיף 4.3.7 לספר ההוראות, וסעיף 6.4 לחוברת ההדרכה, קובעים כך –
"אצד"א נשים חייבות להיות מאופרות משך כל זמן היותן בתפקיד. האיפור יכלול סומק, שפתון ואיפור עיניים. על האיפור להיות שקט וצנוע ובצבעים מתאימים לתווי הפנים".
העמודים הרלוונטיים מספר הוראות דייל ראשי לשנת 2024 מצורפים לבקשה זו כנספח 3.
14. ההוראה המטילה חובה להתאפר חלה על נשים בלבד.
15. במהלך הקורס מתקיימת סדנת איפור לדיילות. בסדנה ניתנים הסברים על איפור רצוי ועל מוצרי איפור מומלצים. הדיילות מתנסות באיפור ומקבלות הערות מצוות המדריכים על טיב האיפור. כמו כן, לאורך הקורס, אחת לשבוע, מתקיימת שיחת משוב, הכוללת ביקורת על מראה הדיילות, לרבות האיפור. המבקשת זוכרת כי היא חשה השפלה במעמד זה.
16. הן בשלב ההכשרה והן במהלך העבודה המבקשת ספגה הערות פוגעניות, שהופנו אליה ועסקו באיפור. למשל, באחד מימי הקורס, המבקשת בירכה את המדריך בברכת שבת שלום, ונענתה - "מעין, שימי אודם". ועוד, המליצו למבקשת לשים אודם בצבע אדום כדי להתקדם בתפקיד.

17. הדיילות נדרשות לעמוד בדרישת האיפור לכל אורך העסקתן. בסיום כל טיסה מנהל השירות מעריך את הדיילות על תפקודן. ניתן ציון מספרי שנע בין 1 ל-6, ומתייחס לשישה היבטים - בטיחות, שירות, יוזמה ופתרון בעיות, מראה חיצוני, יעילות ומקצועיות, ועבודת צוות. בטופסי ההערכה הפרמטרים מופיעים בשפה האנגלית - Safety – Procedures Conduct & Report; Service – Courtesy, Readiness to Assist; Initiative & Problem Resolving; Appearance; Efficiency & Professionalism; Team Work – Participant. האופן בו הדיילות מאופרות, משפיע על הערכת המראה שלהן - Appearance. אם דיילת אינה מאופרת כראוי, הדבר יקבל ביטוי בציון שיינתן לה.
18. הדיילות אינן חשופות לציון שניתן להן לאחר כל טיסה, אולם לעיתים הן מקבלות תלונה או הערת שבח. המבקשת קיבלה הערות שבח מעת לעת. בהודעות שבח שניתנות לדיילות, ניתן לראות את ההיבטים על בסיסם ניתנים ההערכה והציון. למשל, בהערת שבח שניתנה למבקשת בחודש פברואר 2024, צוין, בין היתר, כי "מעין דיילת אלגנטית ואינטליגנטית, החל המופיעה [כך במקור] יפהפיה...".
- דוגמה להערכת המבקשת מחודש פברואר 2024 מצורפת לבקשה זו כנספח 4.
19. ההערכות השוטפות והציונים משפיעים על אפשרויות הקידום. האפשרות להתקבל לקורסים מתקדמים, כמו קורס למחלקת עסקים או לדיילים בכירים, תלויה בממוצע הציונים החודשי.
20. הואיל והחובה להתאפר חלה על נשים בלבד, הן עומדות בפני דרישות מחמירות יותר לצורך קידום בעבודה, לעומת הדרישות החלות על גברים.
21. מעבר לכך, כדי לעמוד בדרישות האיפור של המשיבה, דיילות אוויר נדרשות לשאת בסכומים משמעותיים. הן נאלצות לרכוש איפור עמיד ואיכותי, שלא יימחק לאורך טיסות שנמשכות שעות ארוכות. במקרים בהם הדיילות עובדות בטיסת הלון-חזור, ללא שהייה ביעד הטיסה, הן נדרשות לחדש את האיפור בין הטיסות.
22. כאמור, מדובר בעלות משמעותית. בקורס ההדרכה בתחילת העבודה, המדריכות מסבירות לדיילות על האיפור הרצוי ועל מוצרי איפור מומלצים. למשל, מדריכת הקורס של המבקשת המליצה לדיילות לרכוש בסיס איפור (מייק-אפ) של חברת MAC. המחיר של מוצר זה (15 גרם) עומד על כ-200 ש"ח. המבקשת מעריכה כי מוצר זה מספיק לתקופה של כשלושה חודשים.
23. המבקשת נאלצה לרכוש באופן קבוע מוצרים שונים, ובין היתר בסיס איפור (מייק-אפ), תכשיר שמורחים על העור לפני מריחת בסיס האיפור (פרמייר), תכשיר להסתרה או טשטוש פגמים בעור (קונסילר), תכשיר שמבריק את הפנים (ברונזר), סומק, אודם, תוחם שפתון, מסקרה, עיפרון לעיניים, צללית לעיניים, מברשות וסופגים, חומר לקיבוע איפור ומגבונים להסרת איפור.
24. המבקשת מעריכה כי מדובר בהוצאה ממוצעת של כ-200 ש"ח בחודש, ו-2,400 ש"ח בשנה.
- מידע לדוגמה על מוצרי האיפור אותם רכשה המבקשת מצורף לבקשה זו כנספח 5.
- תדפיס לדוגמה של חיובים בכרטיס אשראי של המבקשת לשנת 2023, מצורף לבקשה זו כנספח 6. בתדפיס הושחרו פריטים שאינם קשורים לעניין. מהתדפיס עולה כי ההוצאה השנתית בחנויות בהן נמכרים מוצרי איפור עומדת על כ-5,200 ש"ח. המבקשת מעריכה שההוצאה עבור מוצרי האיפור שנרכשו לצרכי עבודה במשיבה עומדת על כ-2,400 ש"ח.

25. הואיל ודיילים גברים אינם נדרשים להתאפר הם גם אינם נדרשים להוצאה הכספית המשמעותית הכרוכה בכך.
26. כמו כן, עמידה בדרישת האיפור מחייבת השקעת זמן וטרחה רבים. הדיילות אינן מקבלות כל החזר עבור הוצאותיהן ועבור הטרחה והזמן הנוספים הנדרשים מהן לצורך עמידה בדרישת האיפור.
27. המבקשת ושדולת הנשים בישראל החליטו לפעול לביטול דרישת האיפור הפסולה ולפיצוי דיילות האוויר בגין הפגיעה בהן ובגין נזקיהן. ביום 17 באפריל 2025 המבקשת ושדולת הנשים בישראל פנו למשיבה בנוגע לדרישה המחייבת את דיילות האוויר להתאפר. הן עמדו על כך שמדובר בדרישה פסולה, המבוססת על תפיסות סטריאוטיפיות, ויש בה הפליה לרעה של נשים. המשיבה נדרשה לבטל את החובה להתאפר, לקבוע כי איפור אינו שיקול רלוונטי להערכת עבודתן של דיילות, ולהודיע להן על כך. כן נדרשו פיצויים בגין נזקים ממוניים ולא ממוניים.
- מכתב המבקשת ושדולת הנשים מיום 17 באפריל 2025 מצורף לבקשה זו כנספח 7.
28. ביום 18 במאי 2025 המשיבה ענתה למכתב. המשיבה דחתה את הטענות שהועלו במכתב, וטענה בין היתר כי האיפור נדרש כדי לשמור על מיצוב המשיבה ויכולתה להתחרות בענף התעופה. לפי הטענה, אחד המדדים לדירוג המשיבה נוגע לטיפוח אנשי הצוות (סעיף 3 לתשובה). על כן, לטענתה, כל שינוי בדרישות הנוגעות למראה צריך להיעשות בזהירות הראויה. נוסף על כך, המשיבה הציעה לקיים שיח שאינו משפטי, ללא עורכי דין, וללא דיון על פיצויים (סעיפים 5-7 לתשובה).
- מכתב המשיבה מיום 18 במאי 2025 מצורף לבקשה זו כנספח 8.
29. ביום 3 ביוני 2025 המבקשת ושדולת הנשים השיבו כי לאור תשובה זו, יינקטו הליכים משפטיים. שדולת הנשים הביעה נכונות לקיים שיח פתוח, ללא מגבלות.
- מכתב המבקשת ושדולת הנשים מיום 3 ביוני 2025 מצורף לבקשה זו כנספח 9.
30. לסיכום חלק זה, המשיבה קבעה כי דיילות חייבות להתאפר. אישה שאינה מסכימה להתאפר לא תוכל להתקבל לעבודה כדיילת. לדרישת האיפור יש השלכות משמעותיות גם במהלך ההעסקה. כדי לעמוד בדרישה זו, הדיילות נדרשות להוצאה כספית משמעותית, ולהשקיע טרחה וזמן. הדרישה אינה חלה על דיילים.

חלק שלישי - הדרישה להתאפר מנוגדת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה

31. סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כך - "לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם ... בכל אחד מאלה: (1) קבלה לעבודה; (2) תנאי עבודה; (3) קידום בעבודה...".
32. סעיף 2(ב) לחוק קובע כי "לענין סעיפים קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין". סעיף 2(ג) לחוק קובע כי "אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה".

33. החוק נועד "להגשים ולקדם את עקרון השוויון בשוק העבודה על ידי הטלת איסור על המעביד להפלות בין עובדים על בסיס שיקולים שאינם ענייניים או לגיטימיים" - בג"ץ 1758/11 גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, פ"ד סה(3) 593, פסקה 13 לחוות הדעת של השופטת ביניש (2012) (להלן: עניין גורן). הואיל והחוק אינו מגדיר הפליה, בית המשפט העליון קבע כי "הגישה המקובלת של המשפט הישראלי בעניין שוויון והפליה ... חלה גם בגדריו של חוק שוויון ההזדמנויות" - דנג"ץ 4191/97 רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נד(5) 330, פסקה 25 לחוות הדעת של השופט ברק (2000) (להלן: עניין רקנט).

34. הדרישה המוטלת על דיילות אוויר, לפיה הן חייבות להתאפר, מהווה הפליה אסורה. היא מבוססת על סטיגמה תרבותית פסולה, לפיה נשים, בניגוד לגברים, חייבות להשתמש באיפור, כדי להיות ייצוגיות ומקצועיות. הדרישה מבטאת גישה לפיה דיילת אינה עושה את תפקידה כנדרש, אם שפתיה אינן משוחות באודם, אם עיניה אינן מאופרות במסקרה ואם לחייה אינן צבועות בסומק. הדרישה מטפחת את תפיסת הנשים כמי שתפקידן להיות מה שמכונה "המין היפה", ומעדיפה מראה חיצוני על פני כישורים. בכך היא תורמת לסביבת עבודה פוגענית כלפי נשים.

35. כך כתבה המלומדת הנודעת פרופסור דבורה רוד בספר The Beauty Bias -

"Female employees also disproportionately suffer from grooming standards that sexualize the workplace and focus attention on their looks rather than their competence. Some requirements of alluring apparel are of particular concern because they expose women to humiliation, harassment, or, in the case of high heels, physical injury. But even less burdensome standards can reinforce demeaning stereotypes..." (Page 97);

"Holding only women to sexualized standards diverts attention from competence and perpetuates gender roles that are separate and by no means equal" (Page 12).

Deborah L. Rhode, The Beauty Bias: The Injustice of Appearance in Life and Law (Oxford University Press, 2010).

36. איפור הוא סמל לדיכוי נשים. כדי לעמוד באידיאל היופי, נשים מחויבות להשקיע זמן, מאמץ וכסף. מלומדים שהתייחסו לדרישות אלה טבעו את המונח "מס התייפות" ("Beauty Tax"), המתאר מגמה בה נשים בשוק העבודה נאלצות להשקיע עלות נוספת כדי לעמוד בסטנדרטים של הופעה חיצונית, במקום להשקיע את מאמציהן בחיזוק מעמדן המקצועי מול זה של הגברים. כשהאיפור נעשה בכפייה, נשים נאלצות לציית לדרישה כדי לא להיות מופלות בשוק העבודה, ולהימנע מגינוי חברתי. ראו -

Anthony Synnott, Truth and Goodness, Mirrors and Masks Part II: A Sociology of Beauty and the Face, 41 The British Journal of Sociology, 55, 66 (1989);

Naomi Wolf, The Beauty Myth – How Images of Beauty Are Used Against Women (2002, originally published: 1990);

Leeat Ramati-Ziber, Nurit Shnabel, Petar Glick, The Beauty Myth: Prescriptive Beauty Norms for Women Reflect Hierarchy-Enhancing Motivations Leading to Discriminatory Employment Practices, 119 Journal of Personality and Social Psychology, 317, 318-320 (2024).

המאמרים וכן פרקים רלוונטיים מהספרים, מצורפים בכרך אסמכתאות המצורף לבקשת האישור.

37. בית המשפט העליון כבר עמד על החשיבות של "קידום השוויון באמצעות שירות סטיגמות וסטריאוטיפים המשמשים צידוק להבחנה בין קבוצות שונות, ובפרט בין נשים לגברים" -רע"א 8821/09 פרוז'אנסקי נ' חברת לילה טוב הפקות בע"מ, פסקה 27 לחוות הדעת של השופט דנציגר (נבו 16.11.2011) (להלן: עניין פרוז'אנסקי). באותו מקרה נקבע כי מועדון שקבע גיל כניסה מינימאלי נמוך יותר לנשים, נקט הפליה מגדרית פסולה. נקבע כי "המבנה החברתי בו אנו חיים עודנו מבנה המעביר פעם אחר פעם לנשים את המסר כי כוחן המרכזי והבסיס להגדרתן הוא המראה החיצוני. השיח שלנו עודו רווי בדימויים המגדירים את ערכה של אישה על בסיס גילה. במסגרת שיח זה לא יכול להיות שיוויון אמיתי. שיוויון אמיתי שכזה יוכל להיות מושג רק ביום בו נצליח, כתברה וכפרטים, ללמוד להכיר באנושיותו ובאנושיותה של כל אחת ואחד מהעומדים מולנו, ללא תלות במין הביולוגי" - עניין פרוז'אנסקי, עמוד 44, חוות הדעת של השופט גיבראן.

38. דרישת האיפור מבוססת על סטריאוטיפים ואינה רלוונטית למילוי התפקיד. דיילת אוויר נדרשת לקיים הופעה אישית נאה ומסודרת, וכך גם דיילי אוויר (נספחים 2-3 לבקשה זו). אין בכך פסול. דיילת בהחלט יכולה למלא אחר דרישה זו, ללא איפור. אם דיילת מעוניינת להתאפר, יש לאפשר לה לעשות כן, אך אין לחייבה לעשות כן. כפי שבית המשפט העליון כבר קבע, "טיסה במטוס אינה תצוגת יופי. תפקידו של דייל האוויר הוא לשרת את הנוסעים מכניסתם למטוס ועד צאתם ממנו. דרישה סבירה של התפקיד היא מקצועיות ויעילות..." (עניין רקנט, פסקה 25 לחוות הדעת של השופט ברק).

39. התפקיד של דיילות אוויר ודיילי אוויר מחייב עמידה מקצועית בנהלים רבים ונוקשים. הם נדרשים לבצע בדיקת בטיחות בעת עלייה למטוס, להיות בקשר עם תא הטייס, לדאוג לעליית הנוסעים ולאחסון הכבודה, להכין את תא הנוסעים להמראה ולנחיתה, להגיש משקאות וארוחות, לנקות את תאי השירותים ולטפל באירועים חריגים.

40. דיילות יכולות לעשות את תפקידן היטב גם ללא איפור. הדרישה לפיה דיילות חייבות להתאפר, אינה ממך העניין.

41. המשיבה ניסתה להצדיק את דרישת האיפור בכך שהיא מחייבת לעמוד בסטנדרטים המקובלים בתעשייה (מכתב המשיבה מיום 18 במאי 2025, נספח 8 לבקשה זו, סעיף 3). סטנדרטים בתעשייה אינם יכולים לשמש טעם מספק להפליה. כאמור, סעיף 2(ג) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מורה כי אין מדובר בהפליה כאשר הדרישה מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד. בית המשפט העליון קבע כי "מבחן זה הוא בעל אופי אובייקטיבי. השאלה אינה אם המעביד חושב (סובייקטיבית) כי דרישות התפקיד מתחייבות ממהות התפקיד. השאלה הינה אם דרישות התפקיד מתחייבות באופן סביר ממהות התפקיד" (עניין רקנט, פסקה 17 לחוות הדעת של השופט ברק). כפי שהראינו, הדרישה לאיפור אינה מתחייבת כלל ממהות התפקיד. רחוק מכך.

42. מעסיק אינו רשאי להנהיג דרישה פסולה, משיקולי תחרות. המלומדת שרון רבין-מרגליות, במאמרה "המקרה החמקמק של אפליה בעבודה - כיצד מוכיחים את קיומה?" **הפרקליט** מד 529, 552-553 (1998), דנה בשאלה האם מעביד רשאי להצדיק הפליה, בכך שהיא מוכתבת על-ידי צדדים שלישיים. רבין-מרגליות משיבה בשלילה - "קבלת טענות מסוג זה חותרת תחת הפילוסופיה הבסיסית העומדת ביסוד של איסור האפליה בעבודה. חקיקת המגן העוסקת באיסור אפליה בעבודה באה להילחם בראש ובראשונה בתופעה שהיתה שכיחה בעבר לפיה, ארגוני עובדים, לקוחות עסקיים או חברים לעבודה מכתביים למעביד דרישה לפיה עובדיו יהיו בעלי פרופיל אישי מסוים המוצא חן בעיניהם, אף שמבחינה אובייקטיבית אין בסיס לכך. זהו כשל השוק... הן הפסיקה האמריקאית והן הפסיקה הישראלית דחו את עמדת המעבידים בדבר העדפת לקוחות. יתרון כלכלי המבוסס על אבחנות אסורות אינו לגיטימי".

43. בעניין **רקנט** נדון חיוב שהנהיגה המשיבה, חברת אל על, לפיו דיילות ודיילים שבצוות האוויר פורשים בגיל 60, בעוד שדיילי קרקע פורשים רק בגיל 65. המשיבה טענה כי ההבחנה מתחייבת מכך שדיילי אוויר נדרשים להופעה נאה ולכוח פיזי. בית המשפט העליון דחה גישה סטריאוטיפית זו. נקבע כי העובדה שקיימת מוסכמה חברתית, לפיה דיילי אוויר הם אנשים צעירים, אינה יכולה להצדיק את ההפליה - "אין לך קרקע פורייה יותר להפליה מאשר סטריאוטיפים שפותחו במשך השנים" (פסקה 20 לחוות הדעת של השופט ברק). עוד נקבע כי "הדרישה היא למעשה להופעה צעירה. זוהי דרישה הניזונה מהסטריאוטיפ שחברות התעופה (ובניהן אל-על) יצרו. כנגד סטריאוטיפ זה בא חוק שוויון ההזדמנויות להילחם. אמת, ייתכן שהופעה צעירה של דיילי האוויר מעניקה לאל-על יתרון עסקי. אין בכך כדי לגבור על חובת השוויון...." - פסקאות 24-25 לחוות הדעת של השופט ברק, המפנה בהסכמה לדברים של השופט זמיר; כן ראו בג"ץ 6051/95 **רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד נא(3) 289, 358-356 (1997) (להלן: בג"ץ **רקנט**); וכן בג"ץ 104/87 **נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד מד(4) 749, 761 (1990) (להלן: עניין **נבו**).

44. פסק הדין בעניין **רקנט** ניתן לפני כמעט דור. למרבה הצער, לא נראה שהמשיבה הפנימה את העובדה כי היא אינה יכולה להפלות את עובדיה, וכי שיקולים עסקיים אינם מכשירים הפליה פסולה.

45. בת"צ (מחוזי מרכז) 8214-05-14 **מירב נ' אי.די.איי. חברה לביטוח בע"מ**, פסקה 29 (נבו 30.8.2016), נדונה מדיניות חברת ביטוח להעניק לנשים שירות של החלפת גלגל בחינם, כאשר אותו שירות ניתן לגברים בתשלום. נקבע כי הדבר מנוגד לחוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, התשס"א-2000 (להלן: חוק איסור הפליה). מדיניות זו "מבססת ומחזקת סטריאוטיפים פסולים. בעולם בו עוסק רשאי לשווק את מוצריו על בסיס המסר שאשה אינה יכולה/צריכה/אמורה להחליף גלגל, הרי שהתוצאה היא חיזוקה של תפיסה חברתית מפלה לפיה נשים, להבדיל מגברים, אינן יכולות/צריכות/אמורות לעסוק בפעילות מסוג זה".

46. דברים אלה יפים לענייננו, שהוא חמור יותר, מבחינת המסר השלילי שהמעשה המפלה מעביר, ובפרט כאשר מדובר בהפליה במסגרת מקום העבודה.

47. בית המשפט העליון עמד על חומרת הפגיעה כתוצאה מהפליה - "הפליה על בסיס השתייכותו של אדם לקבוצה מסוימת נושאת מסר של דחייה כלפי מאפיין הטבוע בזהותו של האדם ומשכך פוגעת בכבודו... ההשפלה והפגיעה באוטונומיה היא התוצאה המסתברת הרגילה של הפליה מהסוג בו עסקינו... הפגיעה בכבודו של אדם תהיה קשה במיוחד כאשר הפלייתו מבוססת על סטריאוטיפים" - עניין **פרוז'אנסקי**, פסקה 24.

48. הדברים נכונים ביתר שאת כשמדובר בדרישה הכרוכה במגע פיזי עם גוף האישה. האיפור נוגע בעור האישה, וחומרי האיפור אף חודרים לגופה. חלק מהנשים אינן מרגישות נוח עם הדבר, ומעדיפות לא להתאפר. אין מקום לכפות על אישה להסכים למגע עם חומר כימי, כתנאי לביצוע התפקיד.

49. לאורך השנים, דיילות ודיילים שמועסקים על ידי המשיבה, הביעו בקבוצות שונות של דיילים ברשת החברתית פייסבוק, את הפגיעה הנובעת מדרישת האיפור -

א. בקבוצת דיילות ודיילים פעילים שמכונה הקרורסט, דיילת כתבה כך - "לא אשכח את הפרסרית שאמרה לי לפני שעלו נוסעים למטוס 'לכי שימי אודם בולט שתוכלי לקבל נוסעים' וגרמה לי להרגיש כמו 'ז...' [במקור מופיעה המילה המלאה]. כנל החונכת המקסימה שלי שמירה לי את החיים על זה שאמרת לי לה שלצבע השפתיים שלי אין השפעה על טיב העבודה שלי" (פורסם בחודש ספטמבר 2021).

ב. בהמשך אותה דיילת כתבה - "ואם היו אומרים לך שאת לא יכולה להיות מורה אם לא תשימי אודם? ואם חלום חייך היה להיות טייסת והיו אומרים לך שאם לא תשימי אודם לא תוכלי להיות טייסת? היית מקבלת את זה ומוותרת על החלום רק כי את לא אוהבת להתאפר? אולי הגיע הזמן להתקדם ל 2021 ולהבין שאפשר להיות טייסת, מורה ודיילת נהדרות בלי להתאפר".

ג. בקבוצת אצד"א זמניים באל על, לכבוד יום האישה, דיילת כתבה כך - "אל תתנו לי ורד בירידה מהמטוס לכבוד יום האישה. תנו לי לנעול נעליים שטוחות תמיד... תנו לי ללכת בלי לק, או לפחות תשלמו לי על הכמויות של התורים לג'ל שצריך כדי לתחזק כאלה ציפורניים, תשלמו לי על כמויות האיפור שאני קונה בספורה כדי לעמוד באידיאל ההזוי שיש בחברה" (פורסם ביום 8 במרץ 2022).

ד. דייל שמתמודד בבחירות לוועד העובדים הציג את תפיסתו - "בריאות הדיילים - עקבים, לק ג'ל ומה שביניהם לדעתי שייכים למאה הקודמת ואין לחייב אף אחד לפגוע בבריאותו למען דעות פטריארכליות לגבי יופי נשי" (פורסם ביום 5 בפברואר 2019).

צילומי מסך של פרסומים שהועלו לאורך השנים על ידי עובדות ועובדי המשיבה ברשת החברתית פייסבוק, מצורפים לבקשה זו כנספח 10. שמות העובדים והעובדות הושחרו כדי לשמור על פרטיותם.

50. מעבר לכך, דרישת האיפור פוגעת באפשרויות הקידום של נשים, פגיעה לה גברים אינם חשופים. נשים עומדות לבחינה על פי קריטריון נוסף, שמשפיע על הערכתן בעבודה ועל הציון שניתן להן.

51. המלומדת רבין-מרגליות עמדה על "הסיבה שהובילה לקידום מועט של נשים: העובדה שעובדות נחשפו להליך שבו הייתה הפחתה (מודעת או לא מודעת) של כישוריהן לעומת עובדים גברים או שהן ניצבו בפני חסם שאיננו נחוץ להערכת כישוריהן לצורך קידומן. התהליך המפחית או החוסם הוא שורש האקט המפלה" - שרון רבין מרגליות "שלושה דורות של אפליה תעסוקתית: הישגים ומגבלות של המאבק לקידום שוויון תעסוקתי" **עבודה, חברה ומשפט** טו 7, 28 (2018). דברים אלה נכונים לענייננו. הדרישה לאיפור מציבה חסם שאינו נחוץ להערכת כישורים של דיילות לצורך קידומן.

52. לסיכום חלק זה, הדרישה לאיפור מבוססת על סטריאוטיפים פסולים כלפי נשים. נשים נדרשות לעמוד בתנאי שגברים אינם נדרשים לעמוד בו, הן לצורך קבלתן לעבודה, הן בתנאי העבודה והן לצורך קידומן. דרישת האיפור אינה מחוייבת מאופיו או מהותו של התפקיד. מדובר בדרישה שאינה ממך העניין. בעמידה על דרישה זו, המשיבה מפרה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. המשיבה תולה את ההפליה בסיבה שאינה יכולה לעמוד.

חלק רביעי - בשל הוצאות האיפור, הטרחה והזמן, המשיבה מפרה גם את חוק שכר שווה

53. סעיף 1 לחוק שכר שווה קובע כי "חוק זה נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה".
54. סעיף 2 לחוק שכר שווה קובע כך -
- "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה 'גמול אחר' - ... תשלום לכיסוי הוצאות ... או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה."
55. בית המשפט העליון קבע כי "חוק שכר שווה נועד להתמודד באופן קונקרטי עם אחד הביטויים החברתיים הנפוצים ביותר להפליה פסולה בשוק העבודה, והוא ההפליה בשכר בין גברים לנשים המבצעים את אותה עבודה" - עניין גורן, פסקה 14.
56. בית הדין הארצי קבע כי "תפיסת השוויון העומדת בבסיסו של החוק היא תפיסה מתקדמת שאינה מסתפקת בתיקון הפליות אינדיבידואליות, אלא נועדה לבצע תיקון עמוק יותר שיוריד לשורשם של הדפוסים המפלים בעולם התעסוקה... החוק נועד לנסות ולהתגבר על ההפליה בין גברים לנשים בשוק העבודה גם כאשר היא נעשית בצורה סמויה, נסתרת ועקיפה, וגם כאשר היא מבוססת על פרקטיקות, תבניות ודפוסי חשיבה מושרשים ומקובלים" - ע"ע (ארצי) 1842-05-14 **עיריית ירושלים - קידר**, פסקה 54 (נבו 28.12.2016) (להלן: עניין קידר).
57. חובת השוויון הקבועה בחוק שכר שווה חלה "באופן הרחב ביותר האפשרי וכוללת לא רק שכר על תוספותיו אלא גם תנאים נלווים, החזרי הוצאות, אפשרות לעבודה נוספת, מענקים, וכל גמול נוסף אשר משפיע על השורה התחתונה של ההשתכרות" - עניין קידר, פסקה 44. ראו גם ע"ע (ארצי) 114/09 **קומברס בע"מ - בן משה**, פסקה 18 (נבו 27.1.2010). כן ראו הצעת חוק שכר שווה לעובד ולעובדת בעד עבודת שוות ערך, התשנ"ה-1995, ה"ח 2377, 373.
58. הדרישה לאיפור מנשים, שאין בצידה חזר עבור הוצאות, יוצרת אי-שוויון בשכר, ומקימה עילת תביעה מכוח חוק שכר שווה. כפי שהראינו מדובר בהוצאה משמעותית של מאות ש"ח מדי חודש. היא גורמת לכך שמבחינה מהותית נשים משתכרות פחות.
59. דרישה זו מפרה גם את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. כפי שהראינו לפי סעיף 2(א) לחוק זה, חל איסור על מעסיק להפלות את עובדיו בתנאי העבודה. דרישה המופנית רק לנשים, ומחייבת אותן לשאת בהוצאות כספיות ולהשקיע זמן וטרחה משמעותיים, פוגעת בתנאי העבודה של נשים לעומת עמיתיהן הגברים.
60. לסיכום חלק זה, הדרישה לאיפור מחייבת את הדיילות בהוצאה כספית, שאינה מוטלת על גברים. זהו היבט נוסף להפליה. נוצר חוסר שוויון בשכר של נשים, לעומת גברים, בניגוד לחוק שכר שווה ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

חלק חמישי - דרישות שהיו נהוגות כלפי דיילות בחברות תעופה בעולם, עברו תמורות משמעותיות

61. דרישות סטריאוטיפיות בנוגע לגופן של נשים היו נהוגות לאורך שנים בחברות תעופה ברחבי העולם. בעבר רק נשים הועסקו כדיילות אוויר. הן נדרשו לא להתחתן, לא ללדת ילדים, ולפרוש בגיל 35 - Gerdorn v. Continental Airlines, 692 F.2d 602, 606-607 (9th Cir. 1982) (להלן: עניין Gerdorn).

62. כמו כן, במשך שנים דיילות נדרשו להיות רזות ולעמוד במגבלות נוקשות על משקלן. בית המשפט הפדרלי לערעורים של המחוז התשיעי בארצות הברית קבע בעניין Gerdorn, כי מדובר במדיניות שמפלה נשים על בסיס מגדרי -

“The only justification that has been advanced for the weight program is Continental's desire to compete by featuring attractive female cabin attendants... The difficulty with the justification, therefore, is that it is not neutral. It is discriminatory on its face, for it merely declares the company's determination to impose this requirement on employees because they are females. Continental's policy would be defensible if Continental could show that being a thin female was a bona fide occupational qualification for serving passengers on airplanes... Continental does not argue that only thin females can do the job, however. To the extent it suggests a justification based on consumer preference for female hostesses, such a justification must fail. ...” (Page 609).

וראו גם Frank v. United Airlines, Inc., 216 F.3d 845, 855 (9th Cir. 2000).

63. כמו כן, בעבר, דיילות חויבו להרכיב עדשות מגע ונאסר עליהן להרכיב משקפיים. נקבע כי מדובר בהפליה מגדרית - Laffey v. Northwest Airlines, Inc., 366 F.Supp. 763, 790 (D.D.C. 1973).

64. מרבית מהדרישות הללו כבר חלפו. הדרישה לאיפור מצד המשיבה צריכה ללכת בעקבותיהן.

65. גם ביחס לדרישות האיפור, חלק מחברות התעופה הזרות כבר שינו את המדיניות המפלה. למשל, בשנת 1991 חברת התעופה האמריקאית Continental Airlines פיטרה עובדת קרקע, מאחר שהיא סרבה להתאפר. לאחר מאבק ציבורי, החברה התנצלה, ביטלה את הדרישה, החזירה את העובדת לעבודה ופיצתה אותה - Reena N. Glazer, Women's Body Image and the Law, 43 Duke Law Journal 113, 145 (1993).

66. בחודש מרץ 2019 חברת התעופה הבריטית Virgin Atlantic, הודיעה כי היא משנה את קוד הלבוש והטיפול שלה, כך שנשים בצוותים האוויריים אינן מחויבות עוד להתאפר. בחודש יוני 2023 גם חברת התעופה הלאומית של אוסטרליה, Qantas, ביטלה דרישה זו (וגם את החובה לנעול נעלי עקב). בחודש אפריל 2023 הרשויות בספרד קבעו כי הדרישה של חברת התעופה הספרדית Vueling מדיילות להתאפר ולנעול נעלי עקב ולהתאפר, היא מפלה. החברה חויבה לשלם קנס.

דיווחים של תקשורת זרה על מקרים אלה מצורפים לבקשה זו כנספח 11.

67. גם אצל המשיבה חלו התפתחויות מסוימות עם השנים. כשהמבקשת החלה את עבודתה אצל המשיבה, דיילות נדרשו לנעול נעליים עם עקב (שאינו נמוך מ-5 ס"מ) ולהופיע עם צפרניים משוחות בצבע (לק) (נספח 2 לבקשה זו, סעיפים 6 ו-6.3 לחוברת ההדרכה). דרישות אלה בוטלו בשנת 2023, או סמוך לכך. כיום דיילות אוויר רשאיות לעבוד עם נעליים שטוחות ולא נדרשות למשוך לק על הציפורניים. עבודתן לא נפגעת מכך.

68. כחלק מדרישת השוויון המתפתחת עם השנים, המשיבה צריכה לזנוח את הדרישה הסטריאוטיפית, ולאפשר לדיילות לא להתאפר. בבג"ץ 721/94 אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' דנילוביץ, פ"ד מח(5) 749 (1994), בית המשפט העליון התערב בהחלטת המשיבה שלא להעניק הטבה לעובדיה, בני זוג הומוסקסואליים, וקבע כי מדובר בהפליה פסולה. נקבע כי האופן בו המשיבה תופסת את הנטיות המיניות של עובדיה, אולי הייתה מקובלת בעבר, אולם עם השנים היא הפכה ללא רלוונטית (עמודים 779-783). גם בענייננו יש להכיר בתפיסות החברתיות המשתנות. יש לקבוע כי הדרישה מנשים להתאפר, בניגוד לרצון, אינה לגיטימית.

חלק שישי - הסעדים בתובענה הייצוגית

69. כפי שהראינו, לחברות הקבוצה עומדות עילות תביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ומכוח חוק שכר שווה. עילות התביעה מזכות את חברות הקבוצה בסעדים הבאים -

- (א) חיוב המשיבה לבטל את הדרישה החלה על דיילות אוויר להתאפר, לקבוע כי איפור אינו שיקול רלוונטי לקבלת דיילות לעבודה או להערכת עבודתן, ולהודיע על כך לדיילות;
- (ב) פיצוי כספי בגין נזקים ממוניים ולא ממוניים שנגרמו לחברות הקבוצה; וכן -
- (ג) מינוי בעל תפקיד אשר יפקח על ביצוע פסק הדין.

70. סעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי בית הדין רשאי - "(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין... (2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת..."

71. סעיף 4(ב) לחוק שכר שווה קובע כי "בתובענה לפי חוק זה רשאי בית הדין לעבודה, נוסף על כל סעד אחר, לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין".

72. בית הדין מתבקש לתת את הסעדים שצוינו, מכוח סמכויות אלה ומכוח כל סמכות אחרת הנתונה לבית הדין הנכבד.

73. החובה להתאפר יוצרת אצל דיילות האוויר תחושות קשות. חלקן חשות כעס וחוסר צדק. חלקן חשות השפלה וזלזול. כדי להצליח בעבודתן, הן נדרשות לעמוד באידיאל יופי שמבוסס על סטראוטיפים פסולים. התפקוד שלהן בעבודה משני לעומת הטיפוח החיצוני. הדבר מעביר מסר לפיו אישה חייבת להיות מכוסה באיפור, כדי לתת שירות ראוי.

74. הדרישה להתאפר פגעה במבקשת. היא שידרה מסר כאילו היופי שלה הוא הדבר המשמעותי ביותר בעבודה. היא הרגישה השפלה, עלבון וזלזול. הדבר פגע בתחושת ערך העצמי שלה. היא הרגישה מוחפצת. הדרישה לאיפור גם העבירה לה את המסר שהיא לא יפה מספיק ללא איפור.

75. הפליית חברות הקבוצה על בסיס השתייכות קבוצתית, מסבה נזק לכבודן, ונזק זה הוא בר פיצוי.

76. בית המשפט העליון קבע כי "חוק איסור הפליה מניח כהנחת עבודה שכאשר נגרמה הפליה במובן סעיפיו, נגרם בשל אותה הפליה נזק, וכי אותו נזק הוא בר פיצוי" - רע"א 6897/14 רדיו קול ברמה בע"מ נ' קולך - פורום נשים דתיות, פסקה 61 (נבו 9.12.2015) (להלן: עניין קול ברמה). עיקרון זה יפה באותה מידה לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה - עניין רקנט, פסקה 25 לחוות הדעת של השופט ברק.

77. מלאכת חישוב פיצוי בגין תחושות סובייקטיביות של השפלה ופגיעה בכבוד, מעוררת שאלות מורכבות - עניין קול ברמה, פסקה 64. באותו מקרה נקבע כי "הארגון המבקש אינו נדרש להוכיח את נזקיהם של חברי הקבוצה במלואם או באופן מדויק אלא לכאורה בלבד, כאשר הנזק יכולת ויועך בהליך העיקרי... לעניין [ה]טענות... העוסקות בשאלת חישוב הנזק; השלב הדיוני בו אנו נמצאים אינו דורש להיכנס לעובי הקורה לגבי טענות אלה ומכלול ההיבטים הצריכים לסוגייה זו יידון באופן מפורט במסגרת ההליך העיקרי" (עניין קול ברמה, פסקאות 60 ו-64).

78. מסקירה של הפסיקה בשלוש השנים האחרונות, עולה כי סכום הפיצוי הממוצע שנפסק בגין נזק שאינו ממוני בתביעות לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, עומד על 37,000 ש"ח והחציון עומד על 35,000 ש"ח. המבקשת מעריכה את הנזק הלא ממוני שנגרם לכל חברת קבוצה בסכום נמוך באופן משמעותי, ומעמידה אותו על 10,000 ש"ח.

79. כמו כן, לחברות הקבוצה נגרמו נזקים ממוניים.

80. הראינו כי דרישות האיפור פגעו באפשרויות הקידום של דיילות, ובכך פגעו בשכרן. עוד הראינו כי המבקשת נדרשה להוצאות כספיות משמעותיות עבור האיפור, המוערכות בסכום של כ-2,400 ש"ח בשנה בממוצע (נספחים 6-7 לבקשה זו). בגין הוצאות אלה יש לפצות את חברות הקבוצה. סכומים אלה יתבררו בשלב הדיון בתביעה, אם היא תאושר.

81. בהתאם לתקנות 2(א)11 ו-2(א)12 לתקנות תובענות ייצוגיות, יש לציין בבקשת האישור את הגמול ושכר הטרחה המבוקשים. מבוקש לקבוע גמול למבקשת, בשיעור של 7.5% מסכום הפיצוי שייפסק לטובת הקבוצה. כן מבוקש לקבוע שכר טרחה לטובת באי-כוח המייצגים בשיעור של 25% על כל סכום שעד 5 מיליון ש"ח שייפסק לטובת הקבוצה; 20% על כל סכום בין 5 מיליון ש"ח עד ל-10 מיליון ש"ח; ו-15% על כל סכום מעל 10 מיליון ש"ח. לעניין שווי ההטבה, יש לקחת בחשבון את התועלת שתצמח עקב שינוי ההתנהלות בעתיד. לגמול ושכר הטרחה יש להוסיף מס ערך מוסף. הגמול ושכר הטרחה המבוקשים אינם כוללים את שכר הטרחה וההוצאות בגין הדיון בבקשת האישור.

חלק שביעי - מתקיימים כל התנאים לאישור התובענה כייצוגית

82. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות מורה כי "לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית...". לפי פרט 8 לתוספת השנייה לחוק, ניתן להגיש "תביעה בעילה של הפליה בעבודה, לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988" וכן "תביעה בעילה כאמור לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996". על כן, מקרה זה מתאים להתברר בתובענה ייצוגית.

83. סעיף 4(א)1 לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי "אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה ייצוגית כמפורט להלן: אדם שיש לו עילה בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם - בשם אותה קבוצה...".

84. כפי שהראינו, המבקשת אווזת בעילת תביעה אישית כלפי המשיבה. המבקשת הועסקה אצל המשיבה כדיילת אוויר, משך תקופה של מעל שבע שנים. היא נדרשה לעמוד בדרישת האיפור, והרגישה השפלה, עלבון וזלזול. הדבר פגע בתחושת ערך העצמי שלה. כמו כן, המבקשת נשאה בהוצאות כספיות משמעותיות כדי למלא אחר דרישת האיפור, והשקיעה בכך זמן וטרחה. על כן היא רשאית להגיש תובענה ייצוגית זו ולנהלה לאחר שתאושר.
85. סעיף 4(ב) לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי "לענין סעיף זה, כאשר אחד מיסודות העילה הוא נזק ... די בכך שהמבקש יראה כי לכאורה נגרם לו נזק". המבקשת עומדת בדרישה זו.
86. סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי "בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית, אם מצא שהתקיימו כל אלה: (1) התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה; (2) תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות הענין; (3) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת; ... (4) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב".
87. תנאים אלה מתקיימים במלואם.
88. היסודות של עילות התביעה משותפים לכל חברות הקבוצה. ההוראה המחייבת איפור חלה על כל דיילות האוויר. ההשפעה של דרישת האיפור על האפשרות להתקדם בעבודה רלוונטית לכולן. כל הדיילות נדרשו להוצאות כספיות משמעותיות כדי לעמוד בדרישה. כפי שנקבע בענין **קול ברמה**, "[ש]ההפליה במקרה דנן הייתה עניין שבמדיניות, וכי עובדה זו היא הנותנת כי חברות הקבוצה חולקות שאלות משותפות. ודוק, כאשר מדובר במדיניות מפלה 'החוט המקשר' בין חברות הקבוצה הוא המדיניות עצמה שנקטה כלפיהן" - פסקה 69.
89. לשם בירור עילות התביעה בית הדין הנכבד יידרש להכריע בשאלות משותפות רבות, ובין היתר - אם הדרישה לאיפור מבוססת על סטראוטיפים פסולים; אם יש בכך הפליה; אם שיקולי תחרות מכשירים את ההפליה; אם איפור הוא שיקול רלוונטי בהערכת הדיילות; אם נשיאה בעלות האיפור מקימה עילת תביעה בגין הפליה; ועוד. היסודות המשותפים לחברות הקבוצה מהווים מרכיב עיקרי בהתדיינות.
90. למען הזהירות, לא נדרשת זהות מוחלטת של כל השאלות העובדתיות והמשפטיות, ביחס לכל חברות הקבוצה - רע"א 2128/09 **הפניקס חברה לביטוח בע"מ נ' עמוסי**, פסקה 10 לחוות הדעת של השופט ריבלין (נבו 5.7.2012). אם קיימים הבדלים בין חברות הקבוצה, הם זניחים ביחס לשאלות העקרוניות המשותפות.
91. נוכח הנימוקים שהמבקשת הציגה ועילות התביעה המבוססות, קיימת אפשרות סבירה, ואף למעלה מכך, שהשאלות המשותפות יוכרעו לטובת הקבוצה.
92. תובענה ייצוגית תעמיד דרך יעילה והוגנת להכרעה במחלוקת. הנזק שנגרם לכל אחת מחברות הקבוצה אינו מצדיק הגשת תביעה אישית וניהול הליך נגד תאגיד רב עוצמה כמו המשיבה. רבות מהדיילות אינן מודעות לעילות התביעה העומדות לרשותן. מעבר לכך, מדובר בעניין בעל חשיבות ציבורית רבה - הפליה נשים במקום עבודה על בסיס סטריאוטיפים פסולים. התובענה תאפשר לברר את העניין באופן יעיל והוגן.

93. מדובר בחברות קבוצה רבות. לפי פרסומים בתקשורת, נכון לשנת 2020, הועסקו כ-1,400 דיילים אוויר במשיבה. בחודש יוני 2020, בעקבות מגפת הקורונה, נחתם הסכם הבראה שהקטין את מספר הדיילות והדיילים לכ-1,000. על כן, לאורך תקופת התביעה הועסקו אלפי דיילות ודיילים אצל המשיבה. מרביתם נשים. גם מטעם זה הכרעה בתביעה ייצוגית תהא יעילה והוגנת.

כתבות מהעיתונים דה-מרקר וגלובס מיום 25 ביוני 2020 מצורפות לבקשה זו כנספח 12.

94. עניין של חברות הקבוצה מיוצג ומנוהל בדרך הולמת ובתום לב. כפי שעולה מבקשה זו, המבקשת פועלת מתוך רצון להפסיק את הפרקטיקה הפסולה הדורשת מדיילות להתאפר. כן היא פועלת למיצוי זכויות חברות הקבוצה לשם קבלת פיצוי בגין נזקי העבר. באי-כוחה, עורכי ועורכות הדין ממשרד גיל רון, קינן ושות', משדולת הנשים בישראל ומהקליניקה לקידום שוויון בפקולטה למשפטים באוניברסיטת בר-אילן, ערכו בירור מקיף של ההיבטים העובדתיים והמשפטיים. הם פועלים על מנת להשיג סעד הולם עבור חברות הקבוצה. להשלמת התמונה נציין כי המבקשת ושדולת הנשים מבררות אל מול המשיבה עניינים נוספים, שאינם רלוונטיים לבקשת האישור.

95. כאמור, בקשת האישור מוגשת לפי פרט 8 לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות. על כן, אין רלוונטיות לשאלה אם חל על ההעסקה הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה. עניין זה רלוונטי לפי פרט 10(3) לתוספת השנייה. על כן, לא חלה חובת פנייה מוקדמת לארגון העובדים עובר להגשת בקשת האישור. בית הדין הארצי כבר קבע כי "עילות תביעה שעניינן הפליה והפרת הזכות לשוויון הזדמנויות אינן כפופות לסייג הקבוע בסעיף 10(3) לעיל, ובכך בחר המחוקק לאפשר הגשת תובענה ייצוגית גם כאשר מדובר בעובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו..." - ע"ע (ארצי) 629/07 וירון - **תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ**, פסקה 23 לחוות הדעת של השופטת וירט-לבנה (נבו 3.1.2011).

96. הגם שלא חלה חובת פנייה מוקדמת, העתק של מכתב המבקשת ושדולת הנשים מיום 17 באפריל 2025 (נספח 7 לבקשה זו) הועבר הן למשיבה והן לארגון היציג של עובדי המשיבה - הסתדרות העובדים הכללית החדשה. כפי שתואר, המשיבה דחתה את הטענות והציעה לקיים שיח שאינו משפטי. ההסתדרות הכללית לא טרחה להתייחס.

97. לסיכום, כל התנאים לאישור התובענה כייצוגית מתקיימים בבירור.

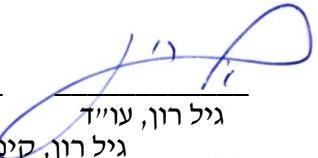
חלק שמיני - סוף דבר

98. בית המשפט העליון כבר קבע כי "המוסכמה החברתית היא הקרקע שעליה צומחת ההפליה החברתית: הפליה מחמת גזע, דת, ארץ מוצא, מין ועוד. הסטראוטיפ הוא אויב השוויון. הוא יוצר מעגל קסמים הפועל להנצחת הפליה" - בג"ץ **רקנט**, פסקה 14 לחוות הדעת של השופט זמיר. גם בענייננו, הגיעה העת לשבור את המעגל ולהפסיק את ההפליה.

99. בקשה זו נתמכת בתצהיר של המבקשת, המאמת את העובדות המופיעות בה.

100. בית הדין הנכבד מתבקש לאשר את התביעה כתובענה ייצוגית, בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, ולתת הוראות בקשר לניהול התביעה, כאמור בראשית הבקשה.

101. מן הדין ומן הצדק לקבל את הבקשה.

 ב/ גלי זינגר, עו"ד שדולת הנשים בישראל	 הדס הולצשטיין תמיר, עו"ד	 גיל רון, עו"ד קנט ושות', עורכי-דין
 ב/ דור אילון, עו"ד הקליניקה לקידום שוויון, הפקולטה למשפטים אוניברסיטת בר-אילן	 ב/ שביט רישון, עו"ד הקליניקה לקידום שוויון, הפקולטה למשפטים אוניברסיטת בר-אילן	

באי-כוח המבקשת