

18.07.2016

### חוות דעת לעניין שיווין הזדמנויות בקבלה לעבודה בתחום המשחק

לאור פניות שהגיעו אלינו השואלות אותנו האם מעסיק בתחום המשחק רשאי לדרוש לדעת את גילם של שחקנים המועמדים לקבלת תפקיד, כתנאי להשתתפותם באודישן, ולאור הפרסומים האחרונים בתקשורת בדבר דרישה שהוצגה לגבי שחקנים בעלי מוצא ומראה מסוים, הרינו להשיב כדלקמן:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 קובע כי:

"לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

....."

עוד החוק קובע כי:

מעסיק או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צוינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2.

כלומר על פי החוק, אסור למעסיק להפלות דורש עבודה על רקע גילו, (ובאפן דומה על רקע מוצא, גזע, דת, לאום, מקום מגורים וכו') ואף אסור למעסיק לפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה שיש בה משום אפליה על רקע אחד הקריטריונים המצוינים לעיל.

כעת, הואיל והשחקנים הינם לרוב פריילנסרים, שברמה הפורמלית אין בינם לבין המעסיקים אותם יחסי עובד מעביד, עולה השאלה האם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה חל גם על התקשרויות מעין אלו?

בפסק דין שאול צדקא נ' מדינת ישראל וגלי צה"ל נקבעה ההלכה כי גם מי שאינו מוגדר כשכיר אלא כפריילנס זכאי לחלק מהזכויות מכוח דיני העבודה, זכאות שתיקבע על-פי תכלית החוקים. מאז יושם פסק הדין הזה במספר מקרים בו הוענקו לפריילנסרים זכויות מכוח דיני העבודה.

על אף שסוגית חוק שוויון הזדמנויות בעבודה לא נדונה בפסיקת בתי הדין לעבודה בהקשר של פריילנסרים, הרי שאין לנו כל ספק כי בבוא היום היה וסוגיה זו תבחן, לאור ההלכה שנקבעה בפסק דין צדקא, הרי שבתי הדין לעבודה יקבעו כי יש להחיל אף את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ואת האיסור על אפליה גם על העסקת פריילנסרים.

### **מסקנות**

לאור האמור לעיל, עולה כי על מפיק או תיאטרון או כל מזמין אחר של שירותי משחק משחקנים אסור, להפלות שחקנים על רקע גילם, מוצאם, דתם, מקום מגוריהם וכו'.

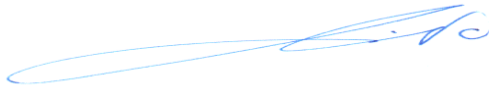
כמובן שלעיתים דרישות התפקיד מבקשות שחקן שיכול לגלם טווח גילאים ספציפי, אולם לטעמנו אין במגבלה זו כדי להצדיק בירור מול השחקן מהו גילו, אלא רק דרישה לתמונה ולהצהרה מהו טווח הגילאים אותו השחקן יכול לגלם.

כידוע, שחקנים יכולים לשחק גילאים שונים, שהינם חורגים מגילם האמיתי, הן בשל המראה החיצוני שלהם, והן בשל כישורי המשחק שלהם, ומצב דברים זה הינו נפוץ בעולם המשחק.

כך, מפיק המבקש למצוא שחקן לתפקיד בגיל מסוים, רשאי לבקש מהשחקן את תמונתו העדכנית וכן כי יצהיר על טווח הגילאים אותו השחקן מסוגל לגלם, אולם אינו רשאי לדרוש לדעת את גילו המדויק של השחקן (למעט את עובדת היותו קטין או לאו).

עוד ייאמר כי אנו סבורים כי הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ואיסור ההפליה חלות הן על מזמין העבודה קרי המפיק או התיאטרון, והן על מי מטעמו האחראי לליהוק השחקנים בפועל כגון המלהקות או מנהלים אומנותיים.

**בכבוד רב,**



**אדם כהן שטורם, עו"ד**  
**המחלקה לקידום האמן – שח"ם**