



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36585-04-18

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ

נציג ציבור (מעסיקים) מר גיל אלוני

אורלי משען ת"ז: 037478609
ע"י ב"כ: עו"ד גדי פכטר

התובעת:

-

קווים תחבורה ציבורית בע"מ ח"פ: 513000877
ע"י ב"כ: עו"ד אייל ריבנר

הנתבעת:

1

2

פסק דין

3

4

האם עבודת התובעת הייתה אותה עבודה או שוות ערך לעבודה שהייתה לב"א ומשכך הופלטה התובעת בשכרה שהיה נמוך ב-20% משכרו של ב"א – אלו הן הסוגיות העומדות להכרעתנו בתיק דנא.

5

6

7

8

העובדות כפי שעלו מחומר הראיות וטענות הצדדים:

9

10

1. התובעת עבדה אצל הנתבעת מיום 1.6.14 ועד לפיטוריה ביום 22.2.18.

11

12

2. ביום 16.1.18 התקיימה שיחת שימוע לתובעת.

13

14

3. ביום 21.1.18 נמסר לתובעת מכתב פיטורים.

15

16

4. **לטענת התובעת** הסיבה לסיום העסקתה היה בשל "צמצום תקן משרתה", אולם במקום עבודתה היו 2 עובדים עם תפקידים זהים אך הנתבעת העדיפה לסיים העסקתה של התובעת על פני עובד אחר (להלן: **ב"א**). התובעת עותרת לקבלת תלושי שכר של מר ב"א לכל תקופת העסקתו, תלושי שכר של ב"א, הסכמי עבודה של העובד וטפסי 106, 126 של התובעת וב"א.

17

18

19

20

21

5. **לטענת הנתבעת** הליך סיום העסקתה של התובעת נעשה כדין ומטעמים ענייניים. התובעת לא טענה כל טענה להפליה בשכר או בתנאי ההעסקה ובקשתה היא בקשה לגילוי מסמכים. הסעד שנתבקש איננו רלוונטי שכן התובעת יודעת אודות תנאי עבודתו של ב"א וגובה שכרו. עוד טוענת הנתבעת כי עבודת התובעת ועבודתו של ב"א אינם עבודות שוות ערך.

22

23

24

25

26

6. ב"א והתובעת עבדו במחלקת הלוגיסטיקה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-36585

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39

המחלוקת :

השאלה העומדת להכרעתנו היא, האם ב"א והתובעת ביצעו את אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך (ראו לעניין זה החלטת כב' השופטת הרמל מיום 23.7.18).

עדויות :

מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה.
מטעם הנתבעת העידה גב' מאיה מזרחי, מנהלת משאבי אנוש בנתבעת.

הכרעה :

לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שהוגשו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות.

המסגרת הנורמטיבית :

1. סעיף 2 לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת, תשנ"ו - 1996 קובע כי העובד והעובדת המבצעים אותה עבודה, עבודה שווה או שוות ערך זכאים לשכר שווה :

"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" – כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה."

2. ברור כי עת מבצעים שני עובדים את אותה עבודה או עבודה שווה בעיקרה, מלאכתו של ביה"ד היא קלה מעת מדובר בעבודה שוות ערך כי אז יש מקום לבחון פרמטרים שונים : אחריות על עובדים, תחומי אחריות, כישורים וכן יש לבחון על פי הדין יש לבחון מהו עיקר העבודה הנבחנת :

"הביטוי "שווה בעיקרה" הופיע גם בחוק הישן משנת 1964, ופורש בפסיקה באופן רחב כך שהבדיקה מתבצעת ביחס לעיקרו של התפקיד, לחלק החשוב בו, כך שאין צורך בזהות החלקים הטפלים לביצועו..." עע (ארצי) 14-05-1842 עיריית ירושלים נ' גלית קידר, ניתן ביום 28.12.16 – פורסם במאגרים האלקטרוניים. שם סעיף 45).

3. הפסיקה פירשה את סעיף 2 :



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36585-04-18

1 "השאלה אם עובד פלוני נמצא בקבוצת השוויון המוגדרת בסעיף
2 2 לחוק שכר שווה, אף היא אינה פשוטה כלל ועיקר. כפי שאנו
3 רואים החוק מגדיר שלושה מעגלים של קבוצות עובדים
4 המהווים קבוצת שוויון. המעגל הראשון הוא, לכאורה, פשוט:
5 עובד המבצע "אותה עבודה" זכאי לשכר שווה. מצב זה מתייחס
6 לעובד המבצע תפקיד הזהה לזה של זולתו. כך, למשל, קופאי
7 במרכול או טלפן בחברה המעניקה שרות מענה טלפוני מבצעים
8 "אותה עבודה" ממש. אך לא תמיד שני עובדים המכהנים
9 ב"אותה משרה" מבצעים "אותה עבודה": כך, למשל, האם כל
10 המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה מבצעים "אותה
11 עבודה"? האם אין יסוד להבחין ביניהם בשל תוכן התפקיד,
12 היקף הפעילות והיקף כח האדם הנתון למרותם והעוצמה
13 התקציבית הנתונה בשליטתם? ואם נחזור לדוגמת המרכול,
14 האם הקופאי במרכול מבצע "אותה עבודה" כמו מוכר הגבינות
15 באותו מרכול? או שמא מדובר ב"עבודה שווה בעיקרה", כלשון
16 סעיף 2 לחוק שכר שווה. כאן השאלה כבר מורכבת יותר והיא
17 כרוכה בניתוח העיסוקים של כל אחד מבעלי התפקידים ומציאת
18 הנקודות השוות והשונות ביניהם.

19 קושי זה מתגמד לעומת הקושי שבבחינת המעגל השלישי
20 שבסעיף 2 לחוק שכר שווה, הוא מעגל ה"עבודה שוות ערך". זהו
21 מעגל רחב יותר מזה של "אותה עבודה" או "עבודה שווה
22 בעיקרה". כאן נצרך המחוקק להגדרה מיוחדת המצויה בסעיף 3
23 לחוק לאמור –

24 *"יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות*
25 *או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין*
26 *היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות*
27 *הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהן הן*
28 *מבוצעות".*

29 הגדרה זו, על פניה, קשה ליישום שכן במקרה של תפקידים
30 שאינם זהים או דומים לא ברור מהו "משקל שווה" מבחינת
31 הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות וכו'. השוואת
32 העיסוקים אינו דבר המובן מאליו. יישומה של הגדרה שבחוק
33 במקרה נתון הוא עניין מורכב וכרוך בבחינת מדוקדקת
34 ומקצועית. יישומה של ההגדרה שבחוק במקרה נתון הוא עניין
35 הטעון הוכחה ברורה ומסודרת, שהרי לא כל שני תפקידים
36 דומים זה לזה או שווים זה לזה מן הבחינות שנקבעו בחוק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36585-04-18

1 – בע"ע (ארצי) 222/06 שושנה כרם - מדינת ישראל (ניתן ביום 26.7.2007 –
2 פורסם במאגרים האלקטרוניים. שם סעיף 22)
3

4 .4. סעיף 3 לחוק מגדיר מהי עבודה שוות ערך :

5 "יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות
6 או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין
7 היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות
8 הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן
9 מבוצעות."

10
11 .5. הפסיקה נתנה פרשנותה לסעיף 3 לחוק וקבעה שלושה שלבים לבחינת עילת התביעה על פי
12 החוק ונקבעו הנטלים המוטלים על הצדדים (עע (ארצי) 1842-05-14 עיריית ירושלים - גלית
13 קיזר (ניתן ביום 28.12.2016 – פורסם במאגרים האלקטרוניים):
14

15 א. השלב הראשון הוא בדיקה אם מתקיימים תנאי סעיף 2 לחוק קרי, פערי בשכר
16 למרות שמדובר בעבודות שוות, שוות בעיקרן או שוות ערך, באותו מקום עבודה ואצל
17 אותו מעסיק והנטל המוטל על התובעת מכוח החוק.
18

19 ב. בשלב השני מועבר הנטל למעסיק על מנת להוכיח הצדקה סבירה, מידתית ועניינית
20 לפערי השכר בהתבסס על אחד או יותר מן השיקולים הנמנים בחוק.
21

22 ג. בשלב שלישי חוזר הנטל אל התובעת להוכיח כי גם אם מתקיימים אחד השיקולים
23 המנויים בסעיף 6(א) לחוק, השיקול האמתי של המעסיק קשור להפליה מחמת מין.
24 סעיף 6(א) לחוק קובע את הפרמטרים להשוואה:

25 "אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או
26 ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק
27 בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל
28 כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין".
29

30 מן הכלל אל הפרט :

31
32 .6. כעולה מסיכומיה, התובעת יודעת מהו גובה שכרו של ב"א והנתבעת לא חלקה על כך. משכך,
33 ברי כי קיימים פערי שכר בין ב"א לתובעת. אך כאמור הסוגיה היא האם ביצעו ב"א והתובעת
34 עבודה שוות ערך או עבודה דומה. משכך, הנטל על הנתבעת להוכיח מדוע קיימים פערי שכר
35 בין התובעת לב"א.
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36585-04-18

- 1 התובעת וב"א עבדו במחלקת לוגיסטיקה והיו כפופים לאותו מנהל. 7.
- 2
- 3 התובעת עבדה בנתבעת במשך 3 שנים וב"א התקבל חודש אחרי התובעת אולם לא הובהר 8.
- 4 ותקו של ב"א בטרם החל עבודתו אצל הנתבעת, ברם הנטל בעניין זה על התובעת בכל הנוגע
- 5 לעבודת ב"א בטרם תחילת עבודתו של ב"א אצלה.
- 6
- 7 מניתוח עיסוקיהם של התובעת וב"א עולה כי מהות תפקידם של השניים הייתה שונה. 9.
- 8 מהראיות התחוויר כי התובעת עסקה בטיפול במערך הביקורת (הזנה של המערכת
- 9 הממוחשבת של הדוחות של מערך הביקורת) וביצעה גם רכש של ציוד. עבודתה התחלקה
- 10 שווה בשווה בין הביקורת והרכש (עמ' 4 לפי שורות 18 – 19 לעדות התובעת).
- 11
- 12 עיקר העבודה של התובעת היה טיפול בעובדי הביקורת ומערך הביקורת וטיפול ברכש (עמ' 7 10.
- 13 לפי שורות 17 – 19 לעדות מאיה מזרחי).
- 14
- 15 ב"א היה מחסנאי של החברה ועשה גם תפקידי רכש אך לא כעיקר תפקידו (עמ' 8 לפי שורות 11.
- 16 25 – 27 לעדות מאיה מזרחי) ועיקר תפקידו היה ניהול אחזקת תחנות והיה אחראי על
- 17 הרכבים (עמ' 8 לפי שורה 27 לעדות מזרחי).
- 18
- 19 **סיכום: אכן ב"א והתובעת ביצעו תפקידי רכש במסגרת עבודתם, אולם היה זה כחלק 12.**
- 20 **מתפקידו של ב"א ואין די בעבודה זו לבדה כדי להשוות בין עבודתם של השניים.**
- 21
- 22 כאמור לעיל, ב"א הוא מחסנאי ואחראי על הטיפול והתחזוקה השוטפת של תחנות אוטובוס 13.
- 23 שאותן מפעילה הנתבעת. כמו כן אחראי ב"א על מערך כיבוי האש, רכבים, טיפול בדוחות
- 24 איכות הסביבה וברישוי עסקים, אב בית של משרדים, אישור תקן איכות ובהדברה בסניפים.
- 25 ב"א ניהל למעשה את מחלקת אחזקה התחנות בחברה. כחלק זניח מעבודתו, עסק בהזמנות
- 26 רכש אשר נוגעות בטיפול ובתחזוקה של תחנות אוטובוס. ב"א היה אחראי על תפעול מספר
- 27 מחסנים שאותם החזיקה הנתבעת, וכן טיפול בצי של כ- 50 רכבים (ראו לעניין זה סעיף 10
- 28 לתצהיר הנתבעת). בכל אלה לא טיפלה התובעת (מחסן, רכבים, כיבוי אש, דו"חות, תחנות
- 29 אוטובוסים, רישוי עסקים) ולא היו עובדי אחזקה תחת אחריותה (עמ' 4 לפי שורות 30 – 31
- 30 לעדות התובעת). וכך העידה העדה מטעם הנתבעת:
- 31
- 32 **"התפקידים היו שונים במהות. דבר ראשון אורלי נקלטה לעבודה בתפקיד פקידה,**
- 33 **היא ניהלה את היומן. אופיר לא ניהל לה את היומן. אורלי ניהלה למנהל מחלקה את**
- 34 **היומן. בנוסף מהות התפקיד היתה בתחום הביקורת. מבקרים בעבר הזינו דוחות**
- 35 **ידנית. היתה המון עבודה בביקורת, המון דוחות כשהיה צריך להזמין למחשב. עבודה**
- 36 **פקידותית. אורלי ישבה והיתה מזינה את כל דוחות הביקורת למחשב." (עמ' 8 לפי**
- 37 שורות 7-11 לעדות מזרחי)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36585-04-18

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
14. מר ציון מרציאנו, הממונה על התובעת וב"א, שהגיש תצהיר מטעם התובעת, לא התייצב להיחקר על תצהירו כך שיש ליתן משקל נמוך לאמור בתצהיר, אם בכלל. אולם אף לפי תצהירו של מרציאנו (ס' 5) עולה כי עיקר תפקידה של התובעת היה ביצוע הזמנות רכש ואילו עיקר תפקידו של ב"א היה אחזקת תחנות, כיבוי אש, רכבים, דוחות של איכות הסביבה ומחסנאי.
15. ב"א היה אמון על עובדי אחזקה, ניהל צוות של 6 עובדים לרבות חלוקת עבודתם בתחנות השונות, חלוקת הציוד, תדרוך עובדי אחזקת התחנות מידי יום מנגד לא היו עובדי אחזקה או עובדים תחת אחריותה של התובעת (עמ' 4 לפי שורות 30 – 31 לעדות התובעת). ולכן, רמת האחריות הנדרשת מב"א במסגרת תפקידו היא רבה יותר, ביו השאר, בשל היותו ממונה על עובדים אחרים.
16. התפקיד שאותו מבצע ב"א שונה במהותו מהתפקיד שאותו ביצעה התובעת.
17. ב"א מחזיק בתואר ראשון, הוא בעל ניסיון מקצועי עשיר בתחזוקה ולוגיסטיקה. מעדותה של התובעת אכן היא אישרה שאין לה תואר אקדמי ולפני עבודתה בנתבעת עבדה כמזכירת מנכ"ל ולא היה לה ניסיון קודם בלוגיסטיקה.
18. ב"א עובד בפועל עבד בממוצע יותר מהתובעת בין שעה לשעה וחצי יותר מידי יום (סעיף 12 לתצהיר מזרחי).
19. העובדה שהתובעת ידעה "לעשות הכול" (עמ' 5 שורה 5 לעדות התובעת) או שגיבתה את ב"א, אין בכך כדי לחפוף בין שני התפקידים. התובעת "גיבתה" את ב"א בעבודתה אולם הודתה כי לא גיבתה אותו בצי הרכבים, לא בהשגת תקנים, לא רישוי עסקים, לא בתדרוך ובאחזקה של תחנות אוטובוס (עמ' 4 לפי שורות 31-22 לעדות התובעת).
20. התובעת לא הביאה לעדות את ב"א שהיה בעדותו לשפוך אור על סוג העבודה שלו מול עבודתה של התובעת, לו רצתה להזים את גרסת הנתבעת.
- סיכום:**
21. אכן ב"א הרוויח יותר מהתובעת, אך עבודתם לא הייתה שוות ערך.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36585-04-18

- 1 התובעת וב"א לא ביצעו את אותה עבודה או עבודה שוות ערך. שניהם אמנם עסקו גם ברכש
2 אך זה לא היה עיקר תפקידו של ב"א והם גיבו זה את זה כקולגות לעבודה. ברם שני
3 התפקידים היו שונים במהותם, כאשר ב"א היה אחראי על 6 עובדים ואילו התובעת לא, לב"א
4 היה ניסיון קודם בלוגיסטיקה ולתובעת לא ולב"א יש השכלה אקדמית ולתובעת לא. לא הוכח
5 ע"י התובעת כי בעת קבלתו לעבודה לא החזיק ב"א בתואר אקדמי ואם קיבל תואר באיזה
6 שלב קיבלו.
7
8 סוף דבר – התביעה נדחית. 23.
9
10 התובעת תשלם לנתבעת שכ"ט עו"ד בסך 1,000 ₪ והוצאות משפט בסך 100 ₪. 24.
11
12 זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.
13
14 **ניתן היום, כ"ה ניסן תשע"ט (30 אפריל 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

אריאלה גילצר-כץ, שופטת
סגנית נשיאה

מר גיל אלוני,
נציג ציבור (מעסיקים)

15