



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

לפני:

כב' השופטת הבכירה עידית איצקוביץ

נציג ציבור (עובדים) מר גבריאל נבו

התובעת

ש.ז.

ע"י ב"כ עו"ד ערן גולן

-

הנתבעת

ל.א. בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד חיה ארמן, עו"ד גריגורי דנוביץ' ועו"ד

מעין רז

ידידת בית הדין

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה

ע"י עו"ד מיראל נח'ול ועו"ד אסתי לוטבק קופל

פסק דין

1. עניינו של ההליך שלפנינו בטענת התובעת, גבי ש.ז. (להלן – **התובעת**), לפערי שכר בינה ובין חמישה עובדים גברים שעבדו יחד עמה בחברת ל.א. בע"מ (להלן – **החברה** או **הנתבעת**), זאת בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 (להלן – **חוק שכר שווה** או **החוק**). על כן, התובעת ביקשה לקבל הפרשי שכר, זכויות סוציאליות נלוות ומענק פרישה בהתאם. כמו כן, התובעת ביקשה לקבל פיצויים לא ממוניים מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן – **חוק שוויון ההזדמנויות**). סכום התביעה: 447,978 ₪.
- מנגד, לטענת הנתבעת, התובעת לא הופלתה בשכרה, שכן לא ביצעה עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות ערך לעבודתם של העובדים הגברים שאליהם ביקשה להשוות את שכרה. כמו כן, הנתבעת טענה כי היו טעמים עניינים לפערי השכר בין התובעת ובין אותם העובדים. מכאן שלטענת הנתבעת דין טענות התובעת לפי חוק שכר שווה ולפי חוק שוויון ההזדמנויות לא הוכחו, ודין תביעתה להידחות במלואה.
2. ביום 15.9.16 ניתנה החלטה על ידי כבוד השופטת דפנה חסון זכריה שלפיה עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה דרושה להליך, ולפיכך תצורף להליך במעמד של "ידידת בית



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 הדין", ותגיש עמדתה בסמוך למועד הגשת הסיכומים. ביום 16.7.20 הוגשה עמדתה של
2 הנציבות לשוויון ההזדמנויות בעבודה.

3. ראיות שנשמעו בהליך

5 התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית מטעמה ונחקרה עליו בדיון.

6 מטעם התובעת הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר עליו בדיון מר חיים שכטר (להלן – **מר**
7 **שכטר**), שהועסק בחברה בין השנים 2012-2015, ובמשך העסקתו שימש במספר תפקידים
8 בחברה. בין היתר שימש בתפקיד ניהול טכנולוגיות בחטיבת ניהול לקוחות ערים חכמות
9 בדולפין בניהולו של מר רמי קירשבלום (להלן – **מר קירשבלום**), יחד עם התובעת ועם ר.ב. ו-
10 י.מ.

11 נוסף על כך, הוגשו תצהירי עדות ראשית מטעם העדים: גבי מירב הדרי, מר רוני אלקובי ומר
12 קובי פדשניידר. העדים הללו לא הגיעו להיחקר לפנינו בדיון, ותצהיריהם הוצאו מהתיק על
13 ידי התובעת (עמ' 40 ש' 21-24 לפרוטוקול הדיון).

14 כמו כן, מטעם התובעת נחקר בדיון בחקירה ראשית, נגדית וחוזרת מר ר.ב. אשר עבד בחברה
15 החל מחודש אוגוסט 2012 יחד עם התובעת באותו הצוות תחת מר קירשבלום. ר.ב. הוא אחד
16 מהעובדים בקבוצת ההשוואה שאליהם ביקשה התובעת להשוות את שכרה.

17 מטעם הנתבעת הגישו תצהירי עדות ראשית ונחקרו עליהם בדיון: גבי מיכל אדם (להלן – **גבי**
18 **אדם**), שעבדה בחברה בין השנים 2013-2015 בתפקיד HR Director;

19 מר רונן המר (להלן – **מר המר**), שעבד בחברה החל משנת 2007 בתפקיד COO and Head of
20 Delivery, וניהל במשך השנים חלקים גדולים מהחברה;

21 מר קירשבלום, שהועסק בחברה בין השנים 2011-2015 ובשנת 2013 החל לנהל את צוות ערים
22 בטוחות/חכמות (CITY) בקבוצת Customer/Account Management, ובמסגרת תפקידו
23 זה היה ממונה על התובעת ועל שניים מהעובדים שאליהם היא ביקשה להשוות את שכרה –
24 ר.ב. ו-י.מ.

25 מר י.מ., שעבד בחברה בתפקיד Account Manager והוא אחד מהעובדים שאליהם ביקשה
26 התובעת להשוות את שכרה;

27 מר גדי כהן (להלן – **מר כהן**), ששימש כמנהל IT בחברה, והצהיר כי בין החודשים נובמבר-
28 דצמבר 2015, במקביל לכניסתה של החברה להליך של פירוק מרצון, נסגר חדר השרתים של
29 החברה, והחל ממועד זה אין לחברה שרתים. משכך, הוא הצהיר כי לא הצליח לאתר מסמכים
30 שונים שנדרשו בהליך.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 **עובדות** .4
- 2 א. הנתבעת היא חברה פרטית שהתמחתה ביישום פרויקטים גדולים בעולם, ששירותיה
- 3 כללו תכנון והקמת תשתיות, הנדסת מערכות ואינטגרציה, התקנת מערכות, תכנון וביצוע
- 4 עבודות חשמל, שירותי יישום קצה לקצה וניהול קבלני משנה.
- 5 ב. בשנת 2015 נכנסה הנתבעת להליך של פירוק מרצון ופיטרה את כל עובדיה. ככל הידוע
- 6 לנו על פי הצהרת הנתבעת מדובר בחברה סולבנטית (עמ' 1 לפרוטוקול הדיון מיום
- 7 18.9.16).
- 8 ג. התובעת עבדה אצל הנתבעת החל מיום 14.10.12 ועד ליום 31.3.15 במספר תפקידים
- 9 שונים בחטיבת City (פרויקט באבו דאבי) התובעת פוטרה בשל צמצומים שנעשו בחברה
- 10 (העתק תלושי שכר של התובעת צורפו כנספח 1 לתצהירה). להלן פירוט התפקידים בהם
- 11 שימשה התובעת:
- 12 • ביום 14.10.12 נקלטה התובעת לעבוד בחברה כמתאמת פיתוח עסקי - BD
 - 13 Coordinator, בצוות ה-Account Management/Customer, בחטיבת ה-City
 - 14 "דולפיין" (חטיבת ערים חכמות) ושימשה בתפקיד זה עד לסוף חודש יוני 2013.
 - 15 • החל מיום 1.7.13 ועד לחודש פברואר 2014 שימשה בתפקיד של Account Manager
 - 16 (העתק כתב מינוי מחודש יולי 2013 צורף כנספח 5 לתצהיר התובעת).
 - 17 • החל מסוף חודש פברואר 2014 ועד לחודש ספטמבר 2014 שימשה בתפקיד של BD
 - 18 Manager/Sales Operations.
 - 19 • החל מחודש ספטמבר 2014 ועד לתום העסקתה שימשה בתפקיד מנהלת פרויקט
 - 20 בניית גוף שיווק ופיתוח מכירות בחברה מקומית בחו"ל.
- 21 ד. כאשר התובעת החלה לעבוד בחברה הוסכם כי תשתכר בשכר של 14,000 ₪, בתוספת
- 22 החזר נסיעות בסך של 2,000 ₪. בחודש ינואר 2013 סכום החזר הנסיעות עלה לסך של
- 23 2,500 ₪. החל מחודש ספטמבר 2013 קיבלה התובעת העלאה ושכרה התעדכן לסכום של
- 24 18,000 ₪. סכום החזר הנסיעות נותר כפי שהיה, בסך של 2,500 ₪. השכר האחרון נותר
- 25 בעינו ללא שינוי עד למועד סיום העסקת התובעת אצל הנתבעת (העתק חוזה עבודה אישי
- 26 של התובעת צורף כנספח 2 לתצהירי הנתבעת).
- 27 ה. המבנה הארגוני של החברה (סעיפים 4-12 לתצהיר התובעת)
- 28 לפי תצהירה של התובעת, כאשר היא הצטרפה לחברה התבססה החברה, שבראשה
- 29 מנכ"לית, יו"ר ומייסד החברה, על שדרה ניהולית רחבה וניהלה מגוון חטיבות שונות.
- 30 בראשות כל חטיבה עמד בכיר בדרגת סגן-נשיא בכיר (Senior Vice President-SVP).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 להלן החטיבות: חטיבת המכירות (Sales) - אשר הייתה אמונה על השלב הראשוני של
2 התקשרות עם הלקוח; חטיבת ניהול חשבונות/לקוח (Account/ Customer)
3 (Management) - שהייתה אמונה על הקשר השוטף והליווי של הלקוח במהלך הפרויקט
4 והיוותה ממשק בין חטיבת המכירות לחטיבת הפרויקטים, אך גם יזמה מהלכים של
5 מכירות והכנסת פרויקטים נוספים מן הלקוחות הקיימים; חטיבת הפרויקטים
6 (Project) - שהייתה אמונה על ביצוע הפרויקטים שלשמן התקשרה החברה עם
7 הנתבעת, על ההקמה והבנייה הפיזית של הפרויקט בשטח (עד כאן מופיע גם בתצהיר
8 מטעם הנתבעת); חטיבת השירותים והתחזוקה (Service and Maintenance), שסיפקה
9 ללקוחות שירותים שוטפים לאחר סיום הקמת הפרויקט, בכפוף להתקשרות נוספת עם
10 הלקוח (הלקוח לא היה חייב על פי רוב לרכוש את השירותים דווקא מהחברה הזו); וכן
11 חטיבות נוספות כדוגמת מחלקת הנדסה, פיתוח ועוד.

12 נוסף לחלוקה הארגונית לפי חטיבות, הייתה בחברה חלוקה נוספת בהתאם לסוג
13 הפרויקטים ולמיקום הלקוח. כך בכל חטיבה הייתה הבחנה בין צוותים שעסקו בפרויקט
14 "ערים חכמות" ("City") לצוותים שעסקו ב"תשתיות לאומיות" ("Dera"). הבחנה
15 נוספת הייתה בין הלקוחות מהאתר באבו דאבי (שכונה בשם הקוד "Dolphin"),
16 ללקוחות משאר העולם ("Rest of the World").

17 התובעת הציגה תרשים של המבנה הארגוני והחטיבות הרלוונטיות בחברה, כפי שהיה
18 במועד הצטרפותה לחברה (אוקטובר 2012) שלפיו: יו"ר שתחתיו מנכ"לית, שתחתיה
19 החטיבות שלהלן: חטיבת מכירות, חטיבת Account Managers/Customer (שתחתיה
20 צוות ניהול לקוח ערים חכמות - דולפין וצוות ניהול לקוח תשתיות לאומיות - דולפין),
21 חטיבת ערים חכמות - שאר העולם וחטיבת פרויקטים.

22 בקיץ 2013 חל בחברה שינוי במבנה הארגוני כך שצוותי ניהול חשבונות/לקוח של פרויקט
23 תשתיות לאומיות ושל פרויקט ערים חכמות הופרדו, כך שכל אחד מהם נוהל באופן ישיר
24 על ידי המנכ"ל. לפי התרשים שהוצג היו תחת היו"ר/מנכ"ל החטיבות שלהלן: חטיבת
25 מכירות, חטיבת תשתיות לאומיות - דולפין, חטיבת ערים חכמות - דולפין וחטיבת
26 פרויקטים.

27 נוסף על כך, התובעת הצהירה כי החברה נתנה שירותים עבור חברת AGT International
28 שמקום מושבה בציריך. בפועל, העבודות באתר הלקוח נעשו תחת שתי חברות מקומיות
29 שונות AIS/ATS. כמתחייב מהנהלים של החברה השתמשה התובעת בשם חברת
30 ATS כמקום עבודתה מול הלקוח.

31 מנגד, החברה שללה את המבנה הארגוני וכן הודיעה כי אין ברשותה מסמכים שמתארים
32 את המבנה הארגוני שלה.

33



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 הליך המינוי לחברה 1.
- 2 התובעת החלה את הליך המינוי לחברה בחודש נובמבר 2011 בריאיון שנערך אצל גב'
3 רויטל גורדון. כשבועיים לאחר מכן, ביום 14.11.11 הגיעה לריאיון נוסף אצל גב' שרון
4 יודסין (סיכום הריאיון עם התובעת צורף כנספח א לתצהיר של גב' מיכל אדם, מנהלת
5 משאבי אנוש בחברה). התפקיד אליו התובעת התראיינה בתחילת הדרך היה תפקיד של
6 Project Manager Officer (PMO), אך הליכי המיון התארכו.
- 7 בחודש אוגוסט 2012 נערך לתובעת ריאיון נוסף עם מר יאיר עצמון, VP DERA, שהיה
8 המנהל של Customer Management Dera, ובחודש בספטמבר 2012 היה לה ריאיון עם
9 מר אלדר קוסיאק (להלן – **מר קוסיאק**), SVP Customer Management, שהיה המנהל
10 החדש של חטיבת Customer Management, וגם מי שניהל את צוות City. במסגרת
11 ריאיון זה הציע לתובעת מר קוסיאק את התפקיד של מתאמת פיתוח עסקי – BD
12 Coordinator (העתק קורות החיים של התובעת מתקופת המיון צורף כנספח 3 לתצהיר
13 התובעת). כאמור, לאחר תפקיד זה, עבדה התובעת בחברה בשלושה תפקידים נוספים.
- 14 הליך הפיטורים של התובעת ופניותיה בעניין פערי השכר 2.
- 15 ביום 22.2.15 נערך לתובעת שימוע על רקע הליכי התייעלות וצמצום רוחביים בחברה,
16 בנוכחות של מר איתן מוצ'נוק (להלן – **מר מוצ'נוק**), מנכ"ל מטעם החברה בחברת ATS,
17 מנהלה הישיר של התובעת בעת הפיטורים, וגב' מיכל אדם, כאמור, מנהלת משאבי אנוש
18 בחברה. במהלך שיחת השימוע העלתה התובעת טענות בנוגע לפערי שכר בינה ובין
19 עובדים אחרים בחברה, ונציגי החברה השיבו לה שטענותיה ייבדקו (העתק תמלול שיחת
20 השימוע מיום 22.2.15 צורף כנספח 15 לתצהירה של התובעת).
- 21 ביום 23.2.15 התקיימה שיחה נוספת שבה הודיעה החברה לתובעת על פיטוריה החל
22 מיום 31.3.15. כן, בשיחה נאמר לה כי הוחלט להעניק לה מענק פרישה בסך 40,500 ₪
23 בכפוף לחתימה על כתב ויתור (העתק כתב ההתחייבות והוויתור שעליו התבקשה לחתום
24 צורף כנספח 16 לתצהירה, העתק תמליל שיחת פיטורים צורף כנספח 17, והעתק מכתב
25 פיטורים צורף כנספח 18 לתצהיר התובעת).
- 26 בהמשך פנתה התובעת למר עמוס מלכא, שכיהן בתפקיד מנכ"ל החברה וטענה לפניו
27 בדבר הפערים בשכר בינה ובין עמיתיה – ר.ב. ו-ר.פ., וזה השיב לה כי יבדוק את העניין
28 (העתק תמליל שיחה עם עמוס מלכא צורף כנספח 19 לתצהירה של התובעת).
- 29 כשבוע לאחר מכן קיבלה התובעת הודעת מייל מגב' אדם שלפיה: "...בהמשך לשיחתך
30 עם עמוס נבדקו השמות שצינת וכל הנתונים הובאו להחלטתו של עמוס. מסקנות
31 הבדיקה היא שקיימת שונות הנובעת מפרמטרים שונים כגון וותק וניסיון קודם ואין כל
32 בסיס לטענות שהעלאת בדבר אפליה. החלטתו של עמוס היא להשאיר את תנאי העזיבה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 שלך כמו שניתנו לך..." (העתק תכתובת הדוא"ל מיום 18.3.15-19.3.15 צורף כנספח 20
2 לתצהירה של התובעת).
- 3 התובעת לא חתמה על כתב הוויתור ולא קיבלה מענק פרישה עם סיום עבודתה בחברה.
4
- 5 .5 ביום 27.4.15 שלחה התובעת לחברה מכתב דרישה למסירת מידע בהתאם לסעיף 7 לחוק שכר
6 שווה. במכתב זה ביקשה שהחברה תעביר לה נתונים רלוונטיים ובכלל זה פירוט מלוא השכר,
7 זאת ביחס לכל העובדים אשר הועסקו בתפקידים Account Manager ו-BD
8 Manager/Sales Operation או בתפקידים שווים בעיקרם או שווי ערך להם, לכל אחת
9 מהשנים 2012 עד 2015 בשתי החטיבות ה-(DERA, CITY) Customer Management
10 [העתק המכתב מיום 27.4.15 צורף כנספח 21 לתצהירה של התובעת].
- 11 ביום 4.6.15 קיבלה התובעת מכתב מענה מהחברה שבו טענה החברה כי העובדים שאליהם
12 התובעת ביקשה להשוות את עצמה אינם ברי השוואה אליה, משום שהם בעלי ותק מקצועי
13 בחברה העולה על זה של התובעת, וכולם בעלי השכלה וניסיון קודם העולים משמעותית על
14 אלה של התובעת. כן החברה סירבה להציג נתונים רלוונטיים מטעמי שמירה על פרטיות
15 העובדים (העתק מכתב מיום 4.6.15 צורף כנספח 23 לתצהיר התובעת).
- 16 יובהר כי ביום 3.11.16 שלחה החברה מכתב אל מר ר.ב. שענייננו: "הפרה של הסכם העסקתך
17 וכתב התחייבות וויתור". במכתב נטען כי נודע לחברה שהוא מסר העתק מתלושי משכורתו
18 בתקופת העסקתו בחברה לידי בא כוחה של התובעת. החברה טענה כי מסירת פרטים על
19 תנאי העסקה מהווה הפרה של הסכם העסקה ושל כתב ההתחייבות והוויתור (נתייחס לכך
20 בהמשך).
- 21 .6 יצוין שביום 18.4.17 ניתנה החלטה על ידי כבוד השופט דפנה חסון זכריה בבקשה למתן צו
22 לגילוי מסמכים מהחברה ולחיוב האחרונה במתן צו למענה על שאלון. בהחלטה זו התקבלה
23 בעיקרו של דבר בקשת התובעת ונקבע כי החברה תגלה קבוצות שונות של מסמכים וכן תשיב
24 לשאלות מסוימות בשאלון שהתבקש. על החלטה זו הוגשה על ידי התובעת בקשת רשות
25 ערעור בעניין הקביעה כי התובעת תישא בהוצאות ביצוע הצו בהתאם לדרישה של המפרק,
26 וכן בעניין דחיית בקשת התובעת כי החברה תתייחס לנתוני שכר של שני צוותים שלא נטען
27 לגבי עובדיהם כי עבדו בעבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות ערך. בהחלטה מיום 27.7.17,
28 שניתנה על ידי כבוד השופט אילן איטח (בר"ע 4856-05-17), נדחתה בקשת רשות ערעור זו.
29
30
31



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

7. טענות התובעת

1

2 א. לטענת התובעת, במסגרת תפקידה כמתאמת פיתוח עסקי (BD Coordinator) הייתה
3 אמונה על הקשר השוטף עם הלקוח, ניהלה ישיבות קבועות יחד עם בכירים מצד הלקוח,
4 הייתה אחראית לוודא מענה מהיר לבקשות הלקוח בתחומי הרחבת הפרויקט, טיפלה
5 בדרישות לקוח שלא היו מן המניין, יזמה, תכננה וביצעה סבבי הדרכות מקצועיים
6 בהתאם לדרישת הלקוח (יחד עם הצוותים המקצועיים), ונקראה לטפל ולהוביל משלחת
7 בכירים של הלקוח בחו"ל כאשר אחד מעמיתיה לא ביצע את תפקידו. בין היתר, כלל
8 ביצוע תפקידה של התובעת טיסות מרובות לאתר הלקוח, ויצירת קשרים חשובים עם
9 בכירים מצד הלקוח, בינם גם הבכיר שהיה אמון על השירותים והתחזוקה של הפרויקט.
10 עוד טענה התובעת כי כחודשיים מיום כניסתה לתפקיד היא החלה לבקר באופן תכוף
11 וקבוע באתר הלקוח, אף על פי שהעובדים שביצעו עבודה השווה לתפקידה לא נדרשו לכך
12 באופן שבו היא נדרשה לביצוע תפקיד זה.

13 ב. התובעת טענה כי הצלחתה בתפקיד ושביעות הרצון של הלקוח מטיפולו וכן הקשרים
14 שיצרה עם נציגי הלקוח, היו ידועים למגוון בכירים בחברה, בכללם למר קירשבלום,
15 שמונה בסמוך לחודש יולי 2013 לסגן נשיא-בכיר ערים חכמות באתר הלקוח (City-
16 Dolphin).

17 מר קירשבלום הציע לתובעת להתקדם לתפקיד מנהל-לקוח שירותים ותחזוקה
18 (Maintenance Customer Manager/Services). לגרסת התובעת, היא לא הייתה
19 בטוחה אם ברצונה לעבור לתפקיד תובעני זה, אך מר קירשבלום שכנע אותה, תוך שהוא
20 מדגיש לפניו כי תקבל העלאה נדיבה בשכרה, כך ששכרה יעלה מ-14,000 ₪ ל-18,000 ₪.
21 התובעת, אשר לא הכירה באותו זמן את המבנה הארגוני בחברה, ואף לא ידעה מהו
22 השכר ששולם לעובדים המבצעים עבודה זו, השתכנעה והסכימה לעבור לתפקיד זה.
23 בפועל, שכרה של התובעת עודכן רק כעבור חודשיים, בחודש ספטמבר 2013.

24 נוסף על כך, מר קירשבלום אמר לתובעת כי בהמשך הדרך ידאג להשלים לה את רכיב
25 הנסיעות, שהיה נמוך מזה של עובדים בתפקידים זהים או דומים. התובעת קיבלה עבור
26 רכיב זה סך של 2,000-2,500 ₪. לעומת זאת, עובדים שעסקו בעבודה שווה וזוהה היו בעלי
27 אישור בחניון הנתבעת, וקיבלו החזרי הוצאות נסיעה בסך כ-4,000 ₪. לחלופין, היו
28 זכאים לבצע 'ליסינג'. במסגרת אותה שיחה עם מר קירשבלום בדבר קידומה הוא הבטיח
29 לתובעת כי הוא יטפל בכך וידאג לשינוי מקום החנייה של התובעת כמו גם לעדכון תעריף
30 החזר הוצאות נסיעה, כך שאלה יהיו זהים לאלה של עובדים אחרים שביצעו את אותו
31 תפקיד או תפקיד שווה. בפועל, למרות פניות חוזרות ונשנות של התובעת בעניין זה,
32 דברים אלה לא תוקנו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- ג. בסוף חודש פברואר 2014 או בתחילת חודש מרץ 2014, עם סיומו של חוזה השירותים שעליו עבדה התובעת במסגרת תפקידה הקודם, היא הועברה לתפקיד מנהלת פיתוח עסקי – BD Manager/Sales, באותה חטיבה. שכרה נותר ללא שינוי. החל מחודש ספטמבר 2014 ועד לתום העסקתה מונתה התובעת למנהלת פרויקט בניית גוף שיווק ופיתוח מכירות בחברה מקומית בחו"ל הקשורה לקבוצה של החברה.
- ד. בתחילת שנת 2015 החלה הנתבעת בהליכי צמצום. לקראת סיום עבודתה התברר לתובעת כי היא הופלתה לא רק ביחס למיקום החנייה ולהחזר הוצאות הנסיעה, אלא גם כי היה קיים פער בין שכרה לשכרם של עובדים אחרים באותו תפקיד, בתפקידים שווים, שווים בעיקרם או שווים בערכם.
- ה. התובעת גילתה כי הן ביחס לעבודתה בתפקיד Maintenance Customer Manager/Services והן ביחס לעבודתה בתפקיד BD Manager/Sales Operations, הן העובדים שהיא החליפה והן אלה שהחליפו אותה (אשר כולם היו גברים), קיבלו שכר גבוה ממנה משמעותית. נוסף על כך, אף עובדים אחרים אשר ביצעו עבודות שוות, שוות בעיקרן או שוות ערך במחלקות מקבילות (גם הם, כולם גברים) השתכרו שכר גבוה משמעותית ממנה.
- ו. שכרה של התובעת לפני קידומה היה בסך 14,000 ₪ לחודש, ולאחר קידומה היה בסך 18,000 ₪ לחודש. לטענתה, שכרם של עובדים שעבדו באותו התפקיד או בתפקידים דומים בעבודה שווה, עמד על כ-28,000-33,000 ₪ לחודש. כלומר הפערים עמדו על כ-10,000-15,000 ₪ לחודש עבור שכר, וכן פער של 1,500 ₪ לחודש עבור רכיב החזרי נסיעות. כמו כן, כפועל יוצא מהפלייה בשכרה, התובעת קופחה אף ביחס להפרשות סוציאליות שבוצעו בהתאם לשכר נמוך יותר. נוסף על כך, התובעת הייתה זכאית ל-18 ימי חופשה בשנה, ואילו עובדים אחרים שעבדו באותו תפקיד, בעבודה שווה, שווה בערכה או שווה בעיקרה קיבלו 24 ימי חופשה בשנה.
- ז. כאמור, ביום 22.2.15 נערך לתובעת שימוע על רקע הצמצומים, וביום 23.2.15 היא פוטרה מעבודתה בחברה (פיטורים שנכנסו לתוקף ביום 31.3.15). במסגרת שיחת השימוע העלתה התובעת את טענותיה ביחס לפערים בשכר, אך טענותיה לא זכו למענה.
- ח. עם סיום עבודתה של התובעת בשל צמצומים שילמה הנתבעת לכל עובדיה מענקי פרישה בסכומים שונים שהתבססו על שכרם החודשי. הנתבעת הציעה לתובעת לקבל מענק פרישה חד פעמי בשיעור של 40,500 ₪ ברוטו, כנגד חתימה על כתב ויתור שבו היא נדרשה לוותר על כל זכות שיש לה או שהייתה לה כלפי הנתבעת. לטענת התובעת, אף המענק שהוצע לה נמוך משמעותית מזה שהוצע לעובדים שעבדו באותם תפקידים, בעבודות שוות, או שוות בעיקרן או בערכן. זאת משום שהוצע לה מענק בגובה של כשתי משכורות חודשיות, בעוד שלעובדים אחרים בעבודה שווה או שווה בעיקרה הוצע מענק בגובה של



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 שלוש משכורות חודשיות. שנית, משום שכאמור גובה השכר שממנו נגזר המענק האמור
2 היה נמוך יותר. לאור האמור, ובשים לב לכתב הוויתור שעליו נדרשה התובעת לחתום
3 ולכך שהמענק שהוצע לה לא גילם כל פיצוי בגין פערי השכר כאמור, סירבה התובעת
4 לחתום על כתב הוויתור. לפיכך, לא שולם לתובעת כל מענק עם סיום עבודתה, וזאת
5 בניגוד לכל העובדים האחרים שפוטרו על ידי החברה.

6

7

טענות התובעת בעניין אפליה

8

9 ח. התובעת טענה כי אין חולק ששכרה (לרבות התנאים הנלווים) היה נמוך באופן משמעותי
10 משכרם של עובדים גברים שעבדו בתפקיד שווה, שווה בעיקרו או שווה בערכו לעבודתה.
11 להלן הפירוט בעניין קבוצת ההשוואה:

12 • מר ר.ב. אשר החליף את התובעת בתפקידה כ-Maintenance Customer
13 Manager/Services בחודש פברואר/מרץ 2014 ולאחר מכן החליף אותה פעם נוספת
14 בתפקידה כ-BD Manager/Sales Operations בחודש ספטמבר 2014 (חטיבת
15 CITY).

16 • מר ש.ל. אשר עבד לפני התובעת בתפקיד Maintenance Account Manager
17 בתקופה שבין חודש אוקטובר 2012 עד חודש יולי 2013, ואשר התובעת החליפה אותו
18 בתפקיד זה (חטיבת CITY).

19 • מר י.מ. שעבד בתפקיד שווה ערך לתובעת באותה חטיבה בה הועסקה התובעת
20 (חטיבת CITY).

21 • מר ר.פ. אשר עבד בתפקיד מקביל לתובעת כ-Services/Maintenance Customer
22 Manager בחטיבה המקבילה DERA.

23 • מר א.ש. אשר הועסק בתפקיד מקביל לתובעת כ-BD Manager/Sales Operations
24 בחטיבה המקבילה DERA.

25 ט. לגרסת התובעת, היא העלתה לפני החברה את טענותיה ביחס להפלייתה בשכר לעומת
26 אותם עובדים גברים כבר במעמד השימוע שנערך לה, אך לא קיבלה מענה ענייני. לאחר
27 שיחת השימוע, פנתה התובעת למנכ"ל החברה בעניין זה, וזה השיב לה כי יערוך בדיקה
28 בעניין. מהחברה נמסר לה כי מתוצאות הבדיקה עלה כי "קיימת שונות הנובעת
29 מפרמטרים כגון וותק וניסיון קודם". החברה לא פירטה טענה זו, ואף לא סיפקה נתונים
30 כלשהם בעניין.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 תפקיד זה הצריך נסיעות תכופות לחו"ל כמעט בכל שבוע, תוך עמידה בקשר עם הלקוח
2 ועם שאר גופי הביצוע והמכירות. מדובר היה במינוי לתפקיד מקצועי שהתובעת הייתה
3 חסרה כל ניסיון או רקע הנדרשים לבצעו. ההחלטה לקדם את התובעת לתפקיד זה
4 התקבלה חרף היעדר הניסיון הדרוש ומתוך אמונה כי היא תוכל ללמוד את התפקיד על
5 סמך ההיכרות עם כישוריה. יצוין שהניסיון שהתובעת צברה טרם קליטתה לחברה היה
6 ניסיון אדמיניסטרטיבי במהותו ולא הניסיון המקצועי הנדרש.
- 7 ג. על אף העובדה שהתובעת הייתה חסרה את הניסיון הנדרש, החברה עשתה מאמץ ניכר
8 לתגמלה לאור קידומה. אכן החל ממשכורת חודש ספטמבר 2013 העלתה החברה את
9 שכרה של התובעת באופן משמעותי ב-28%, משכר בסך 14,000 ₪ לחודש לשכר בסך
10 18,000 ₪ בחודש. יצוין שהעלאת השכר האמורה התבצעה באופן חריג במהלך שנת
11 העבודה, ולא במועד שבו החברה מאפשרת העלאות שכר לעובדיה באופן רגיל.
- 12 ד. במהלך חודש פברואר 2014 מסרה התובעת למנהלה באותה העת, מר קירשבלום,
13 ולמנהלת משאבי אנוש בחברה, הגב' עינת דשא, כי בעקבות בדיקת עניין בריאותי, היא
14 מבקשת להפחית את תדירות טיסותיה לאתר שבו עבדה בחו"ל. בקשה זו של התובעת
15 לוותה גם בחוסר מוטיבציה שגילתה התובעת בתפקידה כ-Maintenance Account
16 Manager ולכן סוכם כי היא תנויד לתפקיד אחר.
- 17 ה. לפיכך, מונתה התובעת לתפקיד Sales Operation. בתפקיד זה היא שימשה כמעין
18 "מתווכת" בין מערך התמיכה בחברה ובין ה-HQ. במסגרת זו היא הייתה אחראית
19 לאיסוף ה-Pipeline, ה-Reviews ועל הקשר בין אנשי המכירות ומנהלי הלקוח ובין
20 הגופים התומכים בחברה. יודגש כי גם מינויה של התובעת לתפקיד זה, כמו גם לתפקיד
21 הקודם, היה חרף חוסר ניסיונה המקצועי של התובעת בתחום.
- 22 ו. בחודש יולי 2014 שוב פנתה התובעת למר קירשבלום בבקשה לעבור לתפקיד אחר
23 בחברה. בעקבות בקשה זו, הודיעה החברה לתובעת כי תעשה מאמץ לאתר תפקיד
24 מתאים אחר עבורה. בהתאם לכך, ולבקשת התובעת, במהלך חודש ספטמבר 2014 מונתה
25 התובעת לתפקיד Marketing Campaign. טרם המינוי לתפקיד זה הובהר לתובעת כי
26 מדובר בתפקיד זמני לתקופה קצרה בלבד. מדובר היה בתפקיד פחות בכיר מהתפקיד
27 שאותו ביצעה התובעת עד לאותו המועד. למרות זאת, החברה לא פגעה בשכרה ובתנאי
28 העסקתה של התובעת. במסגרת תפקיד זה סייעה התובעת למנהלה באותה עת, מר
29 מוצ'נוק, בהכנת מצגות, חומרים שיווקיים, בניית אתר אינטרנט עבור לקוח של החברה
30 בחו"ל ועבודות אדמיניסטרטיביות נוספות.
- 31 כבר לקראת סוף חודש אוקטובר 2014 תפקידה של התובעת כ-Marketing Campaign
32 התייתר משום שהוחלט להפסיק את פעולות השיווק עבור לקוח החברה – תחום עיסוקה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 של התובעת. כמות המשימות שנדרשו מהתובעת פחתה באופן משמעותי כך שהיא כמעט
2 נותרה חסרת מעש, והחברה הסתייעה בה לביצוע של מטלות אדמיניסטרטיביות.
- 3 ז. החברה טענה כי במהלך תקופת העסקתה בחברה ומסיבות שונות נודה התובעת
4 מתפקיד לתפקיד כאשר החברה, עשתה את מירב המאמצים על מנת לשמר את העסקתה
5 ואף עדכנה ושיפרה מספר פעמים את תנאי העסקתה. כל זאת, על אף העובדה שבפרק
6 הזמן שבו עבדה התובעת בחברה במספר תפקידים שונים, היו מספר סבבים של פיטורי
7 צמצום והתייעלות בחברה. על כן, החברה פעלה לכל אורך העסקת התובעת במגמה
8 להמשיך את העסקתה גם כאשר לא היה צורך בעבודתה, ובתנאי העסקה העודפים על
9 כישוריה וניסיונה בתחום.
- 10 טענות הנתבעת בדבר טענת האפליה של התובעת
- 11 ח. לגרסת הנתבעת, התפקידים שאותם ביצעה התובעת אינם שווים, שווים בעיקרם או שווים
12 ערך לתפקידי העובדים שאליהם היא מנסה להשוות את עצמה. לא היה כל קשר בין
13 מגדרה של התובעת ובין שכרה ותנאי העסקתה. החברה העסיקה נשים במגוון תפקידים
14 והיררכיות בחברה, ותגמלה אותן בהתאם למדיניות התגמול הנהוגה בחברה באופן
15 שוויוני וענייני. כך למשל, גם בעת תקופת העסקתה של התובעת בחברה, נשים כיהנו
16 בתפקידים בכירים, ואישה כיהנה באותה עת כמנכ"לית החברה. מגדר, ושיקולים לא
17 עניינים אחרים, לא היוו שיקול בעת קביעת שכר ותנאי העסקה של עובדים בחברה.
- 18 ט. הנתבעת טענה כי מדובר בשוני מהותי בין תפקידי התובעת לתפקידי העובדים האחרים.
19 התובעת מנסה להשוות את העבודות שביצעה בחברה לעבודותיהם של חמישה עובדים
20 אחרים בחברה. ואולם, התפקידים שאותם מילאו העובדים אינן ברי השוואה לתפקידים
21 שמילאה התובעת. התפקידים של עובדים אלה שונים במהותם ממהות התפקידים
22 שאותם ביצעה התובעת. זאת, לרבות היקפי האחריות הנגזרים ממהות התפקידים,
23 הסמכויות הנלוות להם, מספר הלקוחות שהיו תחת טיפול העובדים, היקפים התקציבים
24 שהיו תחת אחריותם, מספר הכפופים להם ועוד. להלן הפירוט בנוגע לעובדים אלה:
- 25 • מר ר.ב. – נקלט לעבודה בחברה לתפקיד Project Operation Manager, תפקיד
26 בכיר יותר מהתפקידים שאותם ביצעה התובעת. התובעת טענה כי הוא החליף אותה
27 בתפקידה. ואולם, לא רק שתפקידו של ר.ב. הוא תפקיד בכיר מתפקידיה של
28 התובעת, אלא שבעת שהתובעת הועברה מתפקידיה, ביצע ר.ב. את תפקידיה נוסף על
29 תפקידו. התובעת לא שימשה בתפקיד Project Operation Manager, ואף לא הייתה
30 יכולה לשמש בתפקיד זה משהייתה חסרה כל ניסיון מקצועי והשכלה המתאימים
31 למילוי התפקיד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 • מר ש.ל. – נקלט לעבודה בחברה לתפקיד Division Manager – מנהל חטיבה. מדובר
2 בתפקיד בכיר באופן משמעותי מתפקידיה של התובעת. תפקיד זה כלל אינו בר
3 השוואה לתפקידים אותם ביצעה התובעת לאורך העסקתה בחברה. בתפקידו זה,
4 ניהל ש.ל. עשרות עובדים, עבד עם מספר לקוחות במספר אתרים שונים במקביל,
5 בהיקפים כספיים גבוהים ביותר. לעומת זאת, התובעת לא ניהלה עובדים ולא ניהלה
6 היקפי תקציבים בסדר גודל כזה.
- 7 במהלך העסקתו ניוו ש.ל. לתפקיד Maintenance Manager בקבוצה המקבילה
8 (DERA) לזו אליה השתייכה התובעת. יודגש כי תפקיד זה בקבוצה המקבילה שונה
9 באופן מהותי מתפקיד התובעת מבחינת היקפי פעילות עסקית, אחריות, מורכבות
10 ותקציבים הגבוהים מאלו בהם עסקה התובעת.
- 11 עוד יובהר כי תפקיד Maintenance Account Manager הוא תפקיד זוטרי באופן
12 משמעותי מתפקיד Division Manager ממנו עבר ש.ל. אולם החברה לא ראתה
13 לנכון להרע את תנאי העסקתו, כפי שנהגה עם התובעת בעת מעבר לתפקיד זוטרי
14 יותר, ועל כן הותירה אותם על כנם.
- 15 עוד יובהר כי בשלב כזה או אחר י.מ., ר.פ., ו-א.ש. הועסקו בחברה בקבוצה אחרת
16 (DERA) מהקבוצה שאליה השתייכה התובעת (CITY). טענתה של התובעת שלפיה
17 עבודתה שווה לעבודתם של עובדים אלה, אף שהיא מתבצעת בקבוצה אחרת, דינה
18 להידחות, שכן השיוך לקבוצה שונה יוצר שוני מהותי וניכר ביותר בין התפקידים. זאת,
19 מאחר שהעובדים שעבדו בקבוצה המקבילה היו אמונים על פעילות עסקית בהיקפי
20 אחריות ותקציבים הגבוהים מאלו שבהם עסקה התובעת.
- 21 • מר י.מ. – נקלט לעבודה בחברה לתפקיד Head of Customer Interface בתחום ה-
22 Delivery. בסוף שנת 2013 עבר י.מ. לתפקיד Delivery Account Manager. עבודתו
23 של י.מ. בתחום ה-Delivery בוצעה בהיקפים עסקיים ובסכומים גבוהים באופן
24 משמעותי מאלו של תחום ה-Maintenance בו עבדה התובעת. כמו כן, החל מסוף
25 שנת 2013 היה י.מ. האחראי היחיד על כל תחום ה-Delivery, בעוד שהתובעת עבדה
26 בתחום ה-Maintenance יחד עם מנהל נוסף בחברה ובליווי.
- 27 • מר ר.פ. – נקלט לעבודה בחברה לתפקיד Project Officer. ר.פ. קודם ועבר מספר
28 תפקידים בחברה, ובתפקידו האחרון בחברה עבד כ-Account Manager בפרויקט
29 DERA, ולא בפרויקט שאליו צוותה התובעת (CITY). הפרויקט שבו עבד ר.פ. הוא
30 פרויקט בהיקפי אחריות, עבודה ותקציב גבוהים בהרבה מהפרויקט שבו עבדה
31 התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 • מר א.ש. – נקלט לעבודה בחברה לתפקיד מנהל פרויקטים. במסגרת תפקידו זה, ניהל
2 א.ש. את הפרויקטים מתחילתם ועד סופם, ובכלל זה ניהל עובדים ואת משימות
3 הפרויקט. זאת, בניגוד לתובעת שלא ניהלה עובדים כלל. בהמשך שימש א.ש. כ-
4 Account Manager בפרויקט אחר מזה אליו צוותה התובעת. הפרויקט שבו עבד
5 א.ש. הוא פרויקט בהיקפי אחריות, עבודה ותקציב גדולים בהרבה מהפרויקט שבו
6 עבדה התובעת.
- 7 לטענת החברה, מהאמור לעיל עולה כי אין מדובר באותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן
8 או עבודות שוות ערך. התפקידים אותם ביצעה התובעת בחברה ותפקידי העובדים שונים
9 בתכלית זה מזה. זאת, הן לנוכח ההבדלים בהיקפי האחריות, הסמכויות והתקציבים של
10 הפרויקטים אותם ניהלו, הן לנוכח העובדה שניהלו עובדים נוספים שהיו כפופים להם,
11 והן בשל כך שמילאו מספר תפקידים במקביל.
- 12 • הנתבעת טענה כי פערי השכר בין התובעת ובין העובדים שאליהם היא מנסה להשוות את
13 עצמה נובעים מטעמים ענייניים בלבד. מלבד השוני המהותי בין תפקידי התובעת
14 לתפקידים שביצעו העובדים האחרים, קיימים פרמטרים ענייניים להבחנה בין שכר
15 התובעת לשכר העובדים, כאשר השוני בתנאי ההעסקה נגזר מנתונייהם האישיים השונים
16 של התובעת והעובדים לרבות השכלה, ניסיון מקצועי וותק בחברה. להלן הפירוט בנוגע
17 לעובדים:
- 18 • מר ר.ב. – בעל תואר בהנדסת מערכות מידע משנת 2000. נקלט לעבודה בחברה לאחר
19 12 שנות ניסיון בתפקידי ניהול פרויקטים בתחום מערכות המידע. טרם קליטתו
20 בחברה, שימש ר.ב. בתפקיד דירקטור ומנהל אינטגרציות ושירותים טכניים בחברות
21 מובילות.
- 22 • מר ש.ל. – בעל תואר ראשון בהנדסת חומרים, תואר ראשון בפיסיקה ותואר שני
23 במנהל עסקים. נקלט לעבודה בחברה לאחר שצבר ניסיון עשיר ביותר של למעלה
24 מעשור בתחומי הביטחון והאבטחה, מערכות אלקטרוניקה ותקשורת, תשתיות
25 ובינוי וניסיון בניהול עובדים. ש.ל. נקלט לחברה בשנת 2011. לפני שנקלט בחברה
26 שימש ש.ל. כמנכ"ל חברה העוסקת בתחום הביטחון, תשתיות, מערכות מידע וניהול
27 פרויקטים.
- 28 • מר י.מ. – בעל תואר ראשון בפילוסופיה וכלכלה ותואר שני בניהול בינלאומי, יזמות
29 וחדשנות. בתקופת קליטתו לחברה למד גם לתואר במתמטיקה. בעל ניסיון רב
30 בפרויקטים שונים, לרבות ניהולם, פיתוח עסקי וניתוח עסקי, וניסיון ניהולי. הוא
31 נקלט לחברה בשנת 2009.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 • מר ר.פ. – בעל תואר ראשון בהנדסת תעשייה וניהול. נקלט לעבודה לאחר שצבר
2 ניסיון רחב בפרויקטים שונים בתחומי ייעוץ ניהולי, פיתוח תוכנה, הטמעת מערכות
3 שונות ועוד. הוא נקלט לחברה בתחילת שנת 2009.
- 4 • מר א.ש. – בעל תואר בהנדסת תעשייה וניהול. נקלט לעבודה בחברה לאחר שצבר
5 ניסיון רב בפרויקטים שונים, לרבות ניהולם, בין היתר בפרויקטים שעסקו בפיתוח
6 מוצרים, מערכות מידע ועוד. הוא נקלט לחברה בשנת 2009.
- 7 יא. הנתבעת טענה כי ניסיונם של העובדים, השכלתם הרחבה והוותק שלהם (הוותק – לגבי
8 חלק מהעובדים) עולים משמעותית על אלה של התובעת, והם רלוונטיים למילוי תפקידם
9 בחברה. פרמטרים עניינים ורלוונטיים אלה השפיעו באופן מכריע על קביעת תנאי
10 העסקתם של העובדים. לעומת ניסיונם העשיר ותחומי ההשכלה הרחבים של העובדים,
11 הניסיון שצברה התובעת טרם קליטתה לחברה היה ניסיון אדמיניסטרטיבי במהותו ולא
12 הניסיון המקצועי הרלוונטי לתפקידים שביצעה.
- 13 לפיכך, לטענת החברה, דין תביעתה של התובעת להידחות.
14
- 15 **9. עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה**
- 16 לפי עמדת הנציבות, תביעה זו מהווה דוגמה מובהקת לאבן נגף הגדולה ביותר שבה נתקלים
17 הטוענים לאפליה בשוק העבודה בכלל והטוענות לפערים מגדריים בפרט, מאחר שהיא
18 משקפת את המכשול המהותי הניצב לפני העובדות הרוצות לתבוע – הקושי הראייתי.
19 השאלות העיקריות שעומדות לדיון בעניין זה הן: האם עלה בידי התובעת לעמוד בנטל
20 הראשוני המוטל עליה להוכיח הטענה שמדובר בעבודות שוות, שוות בערכן או שוות בעיקרן,
21 בעדן שולם שכר שונה כמובן בסעיף 2 לחוק; ואם כן, האם הנתבעת הצליחה לבסס הצדקה
22 עניינית לפערי השכר בהתאם לנטל המוטל עליה לפי הוראות סעיף 6 לחוק.
- 23 ככלל, במצב בו מעסיק איננו מעביר את המידע הרלוונטי לעובדת לפי העניין בהתאם לסעיף
24 7 לחוק שכר שווה, לעובדת לא נותרת ברירה מלבד פניה לבית הדין. במצב כאמור יכול
25 שלעובדת יהיה חסר ראייתי לעמוד בנטל המוטל עליה להוכיח את תביעתה בהתאם לסעיף 7
26 לחוק שכר שווה. כך שמן הראוי שבית הדין ישתמש בכלים המשפטיים העומדים לרשותו,
27 לרבות השלכות ראייתיות והטלת הוצאות על מעסיק שאינו משתף פעולה כנדרש לפי החוק
28 ובהתאם לחובת תום הלב.
- 29 מקום בו ימצא חסר בתשתית הראייתית, אף לצורך הרף הראייתי הראשוני, בשל כך
30 שהמעסיק נמנע מלהעמיד לעיון התובעת מידע הדרוש לה לבחינת זכויותיה לפי חוק זה, הרי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 שהוא עושה כן בניגוד לחובתו על פי דין. להתנהלות זו משמעות דיונית לעניין הטלת נטלי
2 הראיה והוכחה על כתפי המעסיק.
- 3 במקרה זה, עצם כך שהעובדת התובעת הראתה שהחליפה עובד אחר בעבודתו ושעובד החליף
4 אותה בעבודתה, וכן עצם כך שהמעסיק מצא לנכון להגדיר את תואר המשרה אותה איישה
5 באופן זהה לתואר המשרה של יתר העובדים בקבוצת ההשוואה בתקופות מסוימות,
6 ובנסיבות בהן המעסיק אינו מכחיש את קיומן של פערי שכר, די בזאת כדי להקים את הנטל
7 הראשוני המוטל על העובדת ולהעביר את הנטל המוטל עליה בנסיבות העניין לכתפי המעסיק,
8 על מנת שיראה כי מתקיימים הטעמים המנויים בסעיף 6(א) לחוק.
- 9 יתר על כן, מקום בו נגרם לתובעת חסר ראייתי להוכחת רכיב מסעיף 2 לחוק שכר שווה
10 והחסר הראייתי נגרם בשל היעדר שיתוף פעולה מצד המעסיק שנמנע מלהעמיד בפני התובעת
11 מסמכים (מכוח חובתו לפי סעיף 7), הרי שמאליו ברי כי ראוי שבית הדין יעביר את הנטל
12 לכתפי הנתבע (המעסיק) בנוגע להוכחת כל אותם רכיבי תביעה שאותו מידע (שהיה עליו
13 לגלות על פי דין) היה עשוי לשפוך עליהם אור, ובשל העובדה שהמעסיק נמנע מלהציג אותן,
14 חרף חובתו, נגרם לתובעת חסר ראייתי להוכחת טיעוניה.
- 15 בין העובדת ובין המעסיק ישנם פערי מידע. נושא השכר אינו נושא שעובדים נוהגים לדבר
16 עליו באופן גלוי וממילא עובדת החושדת שהיא מופלית לרעה בשכר עלולה להתקשות לאשש
17 את טענתה. סעיפים 6א-7 לחוק נועדו לפתור בעיה זו של פערי מידע. סעיף 6א לחוק מחייב
18 את מי שחלה עליו חובה חוקית לפרסם מידע או לדווח על שכר עובדים ונושאי משרה לכלול
19 בדיווח התייחסות לפי מין. סעיף 7 לחוק נוגע במישרין לעובד, והוא מחייב את המעסיק
20 למסור לעובד שדורש זאת מידע בדבר רמות שכר של העובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי
21 עובדים, סודי משרות או סוגי דירוגים. לשונו של סעיף 7 לחוק מלמדת כי המעסיק מחויב
22 למסור את המידע לעובדת לפי דרישתה ואף מבלי שתגיש קודם תביעה לבית הדין. נציין כי
23 נקבע בבית הדין כי מעסיק מחויב למסור את המידע גם אם אין לעובדת ראיה לאפליה
24 הנטענת בשכר.
- 25 כמו כן, בחוות הדעת נזכר מאמר (ד"ר רויטל טרנר, "הקץ לאפליה מגדרית בשכר: רפורמה
26 מוצעת לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד", ספר סטיב אדלר 377, 2016) שלפיו סעיף 7 מתייחס
27 למידע בדבר רמות שכר, ולכן עולה מהסעיף כי החובה למסור מידע מתייחסת לנתונים בדבר
28 שכרם של העובדים ולא לפרטים על אופי עבודתם. הטענה במאמר היא שיתכן שבתי הדין
29 לעבודה יפרשו את הסעיף בהרחבה כדי לכלול גם מידע על מהות העבודה הנתונה במחלוקת,
30 וזאת על מנת לבחון אם אכן מדובר בעבודות דומות או שוות ערך. השאלה עדיין לא הובאה
31 בפני ערכאות וייתכן כי אי בהירות זו מונעת או מעכבת נשים מהגשת תביעות בשל חוסר
32 המידע שבידיהן והיעדר הכלים המשפטיים הנדרשים להשגת מידע זה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 לאור הקשיים הראייתיים שעולים בכל תיק מחדש, הנציבות סבורה כי בכל הנוגע להבאת
2 הראיות הדרושות לביסוס טענתה של התובעת, על בתי הדין לאמץ פרשנות תכליתית לסעיף
3 7 לחוק, ולהקל בנטל המוטל על העובדות התובעות בגין פערי שכר בפרט. הנציבות סבורה כי
4 אין להטיל על התובעת נטל כבד מדי, ודי בראשית ראיה על מנת שיעלה בידה להוכיח את
5 רכיבי התביעה על פי סעיף 2 לחוק. ככל והמעסיק מבקש לחלוק על כך כי עסקין באותה
6 העבודה, עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך – עליו הראיה. יתר על כן, מקום בו ימצא חסר
7 בתשתית הראייתית, אף לצורך הרף הראייתי הלכאורי, בשל כך שמעסיק נמנע מלהעמיד
8 לעיון התובעת מידע בניגוד לחובה המוטלת עליו לפי דין (לרבות מכוח סעיף 7 לחוק), צריכה
9 להיות להתנהלותו נפקות דיונית, לעניין הטלת נטלי הראיה וההוכחה על כתפי המעסיק, אף
10 אם בשל העובדה שלא הצליחה לקבל ממעסיקה מידע לא הצליחה מטעם זה להרים את נטל
11 הראיה הלכאורי.

12 מעבר לכך, מן הראוי כי במקרים בהם מעסיק איננו משתף פעולה עם עובדת המבקשת מידע
13 בהתאם לחוק ואיננו עומד בהוראות סעיף 7 לחוק, גם כאשר מדובר בחוסר שיתוף פעולה
14 טרם הגשת התביעה, אך מוצדק הוא שהאחריות לסרבול ההליך המשפטי תוטל על המעסיק
15 – דרך פסיקת הוצאות. הטלת הוצאות כאמור יסייעו בעידוד יישומו של החוק בידי מעסיקים,
16 מחוץ לכותלי בתי הדין.

17 לנוכח תכלית חוק שכר שווה, ועל רקע פערי הכוחות והמידע המאפיינים את היחסים בין
18 המעסיק לעובדת, ובשים לב למגמתו הברורה של המחוקק אשר ביקש להתמודד עם הקשיים
19 המהותיים הניצבים בפני תובעת המבקשת להוכיח תביעה מכוחו של חוק שכר שווה, סבורה
20 הנציבות כי אין להציב בפני התובעת רף ראייתי גבוה להוכיח כי העובד אליו היא מבקשת
21 להשוות שכרו מבצע את אותה העבודה, עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך.

22 בשים לב לתכלית החוק הברורה, ובפרט לכך שתופעת פערי השכר במדינת ישראל עודנה
23 תופעה שכיחה, פרשנות אחרת של הוראות החוק תחטיא את מטרת החוק ותקשה על תובעות
24 להוכיח תביעותיהן.

25 בעניין זה, כדי לדון אם התובעת עומדת בהוראות סעיף 2 לחוק שכר שווה יש לבחון את
26 קבוצת ההשוואה והעובדים שאליהם התובעת משווה את עבודתה. התובעת מתייחסת לשתי
27 קבוצות – האחת, שני עובדים שהחליפו אותה/שהיא החליפה בעבודתם, קרי לכאורה אותה
28 עבודה. השנייה, שלושה עובדים שביצעו תפקיד מקביל לעבודתה כמנהלת לקוח וכאשר
29 התובעת וחלק מהעובדים נשאו בתואר אותה משרה בתקופות מסוימות. כך שלכאורה מדובר
30 באותה עבודה, עבודה שוות ערך או שווה במהותה.

31 המסכת העובדתית בתיק דן מוגבלת משעה שמשמכים המתארים את הגדרות התפקיד
32 והמשימות, שהיו יכולים לשפוך אור על הסוגיה אינם בנמצא. בנסיבות העניין, לעמדת נציבות
33 השוויון, התובעת עמדה בנטל הראייתי הראשוני שהיה לפתחה. כעת על בית הדין לבחון על



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 בסיס התשתית העובדתית הנוספת שהובאה בפניו, האם עלה בידי הנתבעת להוכיח
2 התקיימות התנאים הקבועים בסעיף 6(א) לחוק.
- 3 הנתבעת סירבה לספק נתונים בדבר שכרם של עובדים אחרים לפי החיתוכים הקבועים בסעיף
4 7 לחוק שכר שווה המחייב מעסיק לספק לדרישת עובדו נתונים בדבר רמות שכר, סוגי שכר
5 וסוגי משרות. בכתבי הטענות צוין כי הנתבעת אף פנתה לאחד העובדים, שסייע לעמיתתו,
6 והודיעה לו כי תתבע אותו בבית הדין לעבודה על הפרת חובת הסודיות. בית הדין בהחלטתו
7 מיום 18.4.17 קיבל בחלקה את הבקשה לגילוי ועיון במסמכים וקבע בין היתר כי על הנתבעת
8 להעביר את חוזה העבודה ותיאורי התפקיד של חמשת העובדים ששם צוין בתביעה. אלא
9 שביום 25.5.17 הצהירה עד מטעם הנתבעת, מר כהן, כאמור לשעבר מנהל ה-IT בנתבעת, כי
10 נוכח הליך הפירוק מרצון נסגר חדר השרתים של הנתבעת ונותרו בידיה רק מסמכים חשובים
11 בלבד, וכי לא הצליח לאתר תיאורי תפקיד של התפקידים שמילאו חמשת העובדים אליהם
12 השוותה התובעת.
- 13 לעמדת הנציבות, בנסיבות העניין, די בתשתית הראייתית הראשונית לכאורה אשר התובעת
14 הוכיחה, על מנת שיעלה בידה להוכיח את הנטל המוטל עליה להוכיח רכיבי התביעה על פי
15 סעיף 2 לחוק שכר שווה. **בנסיבות בהן התובעת החליפה עובד בעבודתו והיו תקופות בהן
16 עובד אחר החליף אותה בעבודתה, וכן בנסיבות שהתובעת ועובדים נוספים נשאו תואר אותה
17 משרה בתקופות מסוימות בהתאם להגדרה שהמעסיק עצמו ראה לתת לכל תפקיד ותפקיד,
18 ובנסיבות בהן הנתבעת לא הכחישה קיומן של פערי שכר, יש בכך כשלעצמו כדי להעביר
19 לכתפי המעסיק את הנטל המוטל על התובעת.**
- 20 עוד הוסיפה הנציבות כי נוכח העובדה שלא הוצגה מדיניות ברורה של הנתבעת, כיצד היא
21 קובעת אילו תארים רלוונטיים לענייני השכר, דרגות שכר, וותק וניסיון, יש בכך כדי להטות
22 את הכף כי לכאורה קביעת השכר אינה נשענת בהכרח על הפרמטרים ואמות המידה שפורטו
23 בסעיף 6 לחוק. כן ייתכן שהיא כרוכה בשיקולים שאינם בגדר הצדקות ענייניות לפערי שכר
24 כמובנם בסעיף 6 לחוק. כמו כן, הטענה כי הפער בשכר מוצדק היות ומדובר בשימור שכר של
25 תפקיד קודם אינה יכולה לעמוד לבדה, וגם היא כפופה לבחינת המידתיות. כך שלא תוכל
26 לאפשר שימור פערי שכר משמעותיים לאורך שנים ארוכות, שכן שימור כאמור יהפוך לבלתי
27 מידתי. הנציבות סבורה כי ככל שמעסיק יוכיח כי מדיניות שימור השכר שלו שוויונית וחותרת
28 להבטיח הגנה מאוזנת על זכאותם ואפשרותם של עובדים לנוע בין משרות תוך שימור זכויות
29 סוציאליות וכלכליות מהם נהנו בתפקידם הקודם, מבלי להנציח פרקטיקות מفلות בין גברים
30 לנשים במקום העבודה, ניתן להגיע למסקנה כי פערי השכר יכולים להיות לכאורה מוצדקים
31 באותן נסיבות. לפי עמדת הנציבות, על מנת שמעסיק יוכל לעמוד במבחנים אלו, עליו להוכיח
32 כי עת קבלת החלטתו לשימור שכרו של עובד שם הוא לנגד עיניו את כל השיקולים, בכללם
33 משך התקופה בה הועסק בשכר בתנאים המקוריים לעומת השפעת השימור על המשך שנות
34 העסקתו, את הפערים הנוצרים כתוצאה מהחלטה זו והאם הם כאלו שניתן להצדיקם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 מהאמור לעיל, נוכח סירוב הנתבעת להעביר נתונים לבקשת התובעת והיעדר מסמכים
2 רלוונטיים בנמצא שיאפשרו לשפוך אור על השאלה אם מדובר בעבודות שוות, שוות בערכן
3 או שוות בעיקרון, אין לשוב ולדרוש מהתובעת להביא ראיות נוספות להוכחת טענותיה.
4 משהורם הנטל הראשוני שרביץ על התובעת, הנטל עובר על הנתבעת להוכיח כי מתקיימים
5 לגביה תנאי סעיף 6 לחוק.

6

7 **10. תגובת החברה לעמדת הנציבות לשוויון ההזדמנויות בעבודה**

8 החברה טענה כי במקום לתרום לדיון מניסיונה וידיעותיה בתחומים הרלוונטיים לתיק, שמה
9 עצמה הנציבות בנעלי בית הדין והכריעה בתיק. לאור הפסיקה, היה מצופה שהנציבות תביא
10 לפני בית הדין עמדה מקצועית בלבד, שבמסגרתה תציג נתונים, מאמרים, מחקרים ועוד, שיש
11 בהם כדי לתרום תרומה מחדשת ובעלת משמעות בקשר לסוגיית ההפליה על רקע מגדרי
12 במקום העבודה. זאת מבלי להתייחס לעובדות ההליך ומבלי להכריע במחלוקות הקיימות בין
13 הצדדים. אלא שעיון בעמדת הנציבות מגלה כי, בניגוד לתכלית צירופה להליך, בחרה לנתח
14 את התמונה העובדתית בהליך ולהכריע בשאלות של עובדה, ראיות ומהימנות, כאילו הייתה
15 הגורם השיפוטי בתיק.

16 יתרה מכך, הניתוח של הנציבות נעשה באופן חד צדדי לטובת התובעת. משעה שהנציבות
17 בחרה בעמדתה לחזור על טענות התובעת בסיכומיה, הרי שיש לראות בעמדתה כייצוג כפול
18 ופסול של התובעת, המהווה פגיעה קשה בזכויות היסוד של הנתבעת. אין מדובר בעמדה
19 מחדשת התורמת לדיון, כדרישת הפסיקה בעניין צירוף "ידיד בית משפט" להליך. בשים לב
20 להלכה שלפיה צירוף "ידיד בית משפט" יתאפשר רק שעה שאין בצירוף האמור משום פגיעה
21 בצדדים לסכסוך עצמו ובזכויות היסוד שלהם, יתבקש בית הדין להורות על מחיקת עמדת
22 הנציבות מתיק בית הדין. לחלופין, יתבקש בית הדין שלא לייחס לדיון שערכה הנציבות ביחס
23 למחלוקות העובדתיות בתיק משקל ראייתי כלשהו בהכרעתו.

24 נוסף על כך, החברה טענה כי אין כל הצדקה להפיכת נטל ההוכחה, משעה שהתובעת לא
25 הרימה את הנטל הראשוני הרובץ לפתחה להוכיח כי העובדים אליהם היא משווה את עצמה
26 ביצעו את אותה עבודה. אין בסיס לטענות הנציבות כי בנסיבות ההליך קיימת הצדקה
27 להפיכת נטל ההוכחה בהתאם לסעיף 6(ב) לחוק שכר שווה. הנציבות ניתחה את התמונה
28 העובדתית והכריעה בשאלות של עובדה אך ורק על בסיס הטענות שהעלתה התובעת
29 בסיכומיה, תוך הימנעות מלדון בטענות שהעלתה החברה בסיכומיה ולמעשה תוך התעלמות
30 מהן. הנציבות לא דנה בטענות החברה בסיכומיה שלפיהן הוכח כי התפקידים אותם ביצעה
31 התובעת אינם שווים, שווים בעיקרם או שווי ערך לתפקידי העובדים אליהם היא מנסה
32 להשוות את עצמה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 כמו כן, הנציבות התעלמה מהפסיקה שהציגה החברה בסיכומיה שממנה עולה כי זהות או
2 דמיון בשם שניתן לשני תפקידים אינם מעידים כי מדובר בהכרח בעבודה שווה בעיקרה, אלא
3 יש לבחון לגופם את התפקידים ואת מהותם. הנציבות התעלמה מכך שהוכח כי קיים שוני
4 מהותי בית תפקיד מנהל לקוח בצוות דרה ובין מנהל לקוח בצוות סיטי; הנציבות התעלמה
5 מכך שהוכח כי קיימת רלוונטיות לגודל ולהיקף הפרויקט שעליו אחראי מנהל הלקוח;
6 הנציבות התעלמה מכך שהוכח כי קיים שוני בין תפקיד מנהל הלקוח בפרויקט שנמצא בשלב
7 המכירה ובין תפקיד מנהל לקוח בפרויקט שנמצא בשלב הביצוע ועוד.
- 8 נוסף על כך, הנציבות התעלמה מהעובדה כי מר ש.ל., שאותו התובעת אמנם החליפה בתפקיד,
9 היה מנהל חטיבה טרם העברתו לתפקיד מנהל לקוח וכי החברה בחרה, באופן חריג, שלא
10 להפחית את שכרו וזאת בניסיון לשמרו כעובד; כי החברה החליטה שמר ש.ל. איננו מתאים
11 לתפקיד מנהל חטיבה והעבירה אותו למספר חודשים לתפקיד מנהל לקוח עד לסיום העסקתו
12 בחודש יולי 2013; כי מר ש.ל. בעל תואר ראשון בהנדסת חומרים ותואר ראשון בפיסיקה
13 מאוניברסיטת בן גוריון, ובעל ניסיון מקצועי בתחומי הביטחון והאבטחה.
- 14 נוסף על כך, הנציבות התעלמה מהעובדה כי מר ר.ב. החליף את התובעת בתפקיד רק לאחר
15 שפרויקט התחזוקה עבר משלב המכירה לשלב הביצוע והמשיך לשמש במקביל בתפקיד נוסף;
16 כי מר ר.ב. גויס לחברה לפרויקט מורכב ושונה בתכלית מפרויקט התחזוקה בו עסקה
17 התובעת; כי הוא בעל תואר ראשון בהנדסת מערכות מידע מהטכניון ובעל ניסיון טכני, וניסיון
18 בנייה לקוח ובניהול עובדים של 12 שנה.
- 19 התובעת לא עמדה בנטל הראשוני הרובץ לפתחה להוכיח כי עובדים אליהם היא משווה את
20 עצמה מבצעים את אותה העבודה. משכך, ניסיונה של הנציבות להכריע כי התובעת עמדה
21 בנטל האמור מבלי להתייחס לעובדות שהוכחו הוא ניסיון עקר.
- 22 כמו כן, התובעת לא ביקשה למנות מומחה לניתוח עיסוקים מכוח הוראת סעיף 5 לחוק שכר
23 שווה, שכן לא הצליחה להרים את הנטל המוטל עליה להוכיח קיומה של עבודה שוות ערך,
24 אשר עשוי היה להצדיק הגשת בקשה למינוי מומחה לניתוח עיסוקים.
- 25 מהאמור לעיל, לא די באמירה כללית ובלתי מנומקת של הנציבות בעניין הפיכת נטל ההוכחה
26 לפי סעיף 6(ב) לחוק. לכן על בית הדין לקבוע כי התובעת לא הרימה את הנטל הראשוני הנדרש
27 ממנה על מנת להצדיק את העברת נטל ההוכחה לכתפי החברה.
- 28 עוד טענה החברה כי היא העבירה לידי התובעת את כל המידע הרלוונטי המצוי בידיה ומשכך
29 אין כל הצדקה להפיכת נטל ההוכחה מסיבה זו. הנציבות העלתה טענה כי החברה כביכול לא
30 העבירה לידי התובעת את כל המידע הרלוונטי המצוי בידיה, ומשכך יש להורות על העברת
31 נטל ההוכחה המוטל על התובעת לכתפי החברה. אשר לטענה כי החברה סירבה לספק
32 לתובעת לפני הגשת התביעה נתונים בדבר שכרם של עובדים שונים בחברה, טענה החברה כי
33 מדובר היה בבקשה לא לגיטימית. משעה שהתובעת ציינה במכתבה שמות של עובדים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 ספציפיים שאת נתוני השכר שלהם היא ביקשה לקבל לידיה, לא ניתן היה להעביר לה את
2 המידע המבוקש ללא גילוי פרטים מזהים של העובדים. הדבר היה עלול לחשוף את החברה
3 לטענות של הפרה בדבר חובות הסודיות המוטלות עליה מכוח הדין. על כן, אין יסוד לטענה
4 כי החברה סירבה להעביר את הנתונים המבוקשים בניגוד לסעיף 7 לחוק שכר שווה.
- 5 בעניינו של מר ר.ב. טענה החברה כי היא פנתה אליו בדרישה לאכיפה של הסכמים שנחתמו
6 ביניהם, זאת מיד לאחר שנודע לה שהוא הפר את התחייבויותיו במסגרת הסכמים אלה,
7 שכללו התחייבות לשמור בסודיות את תנאי העסקתו בחברה, לרבות מידע בנוגע לסיום
8 העסקתו. עוד דרשה ממנו החברה להימנע מביצוע הפרות עתידיות נוספות של החוזים
9 שנחתמו ביניהם.
- 10 לטענת החברה, היא העבירה לידי התובעת את כל המסמכים הרלוונטיים שהיו בידיה וכן
11 הגישה תצהיר מטעם מנהל IT בחברה, מר כהן, ובו פירוט אודות המסמכים שהחברה לא
12 הצליחה לאתר ועל המאמצים שנעשו לאתרם. משעה שהחברה פעלה בהתאם להחלטות בית
13 הדין והעבירה לעיון התובעת את המסמכים והנתונים הרלוונטיים להליך שהיו בידיה, אין כל
14 בסיס לעמדת הנציבות שלפיה החברה לא העבירה לידי התובעת את כל המידע הרלוונטי.
- 15 נוסף על כך, טענה החברה כי בעמדת הנציבות לא הייתה התייחסות לכך שהתובעת הפרה
16 שתי החלטות של בית הדין, כאשר סירבה להעביר לעיונה של החברה חומרים שונים, ואף
17 גנבה מהחברה חומרים כדי לעשות בהם שימוש לצורך ניהול ההליך שבכותרת וניסתה
18 להסתיר ראיות אלו. כן לכך שהתובעת העלימה ראיות. החברה טענה כי נוכח התנהלותה זו
19 של התובעת עליה לשאת בהוצאות בהליך זה.
- 20 ממילא, גם אם היה בסיס עובדתי לטענות הנציבות לעניין אי מסירת מידע לתובעת, אין בסיס
21 משפטי לטענה כי יש בכך כדי להצדיק את העברת נטל ההוכחה, שהרי קיומם של פערי מידע
22 בין התובעת ובין החברה לא מצדיקים בפני עצמם את העברת נטל הראייה באופן אוטומטי
23 מהתובעת לחברה.
- 24 מכל האמור לעיל, משעה שהנציבות בחרה בניגוד לתכלית צירופה להליך לנתח את התמונה
25 העובדתית בהליך ולהכריע באופן חד צדדי ומוטה לטובת התובעת בשאלות של עובדה, ראיות
26 ומהימנות, יש למחוק את עמדתה. משעה שהוכח כי התובעת לא הרימה את הנטל הראשוני
27 הרובץ לפתחה להוכיח כי העובדים אליהם היא משווה את עצמה ביצעו את אותה עבודה (או
28 עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך), יתבקש בית הדין לקבוע כי אין הצדקה בעניינו להפיכת
29 נטל ההוכחה בהתאם לסעיף 6(ב) לחוק שכר שווה.
- 30
31
32



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

11. המסגרת הנורמטיבית - הזכות לשכר שווה

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". לצורך השגת מטרת החוק נקבע בסעיף 2 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" – 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".

סעיף 2 לחוק מרחיב את המונח "שכר" כך שהוא כולל כל גמול הקשור לעבודה, וזאת מהטעם שמחקרים הראו שהאפליה בשכר באה לידי ביטוי, פעמים רבות, בתשלום תוספות שונות (הצעת חוק שכר שווה לעובד ולעובדת בעד עבודה שוות ערך, התשנ"ה-1995, ה"ח 2377, 373). כך למשל נקבע בעניין קומברס (ע"ע (ארצי) 114/09 קומברס בע"מ – אירית בן משה, מיום 27.1.10) (להלן – ענין קומברס)) שגם אופציות שמחולקות לעובדים הן בגדר גמול הקשור לעבודה לצורך החלת חוק שכר שווה.

כמו כן, סעיף 2 לחוק מונה אפשרויות חדשות להשוואת שכר – השוואה בין עבודות שהן שוות בעיקרן או שוות ערך. בכך נפתח פתח להתמודדות עם ההיבט הנוסף של האפליה, סגרגציה תעסוקתית. כלומר, עתה יכולה אישה שעובדת במקצוע שנחשב ל"נשי" באופן מסורתי, לטעון כי היא מבצעת עבודה "שוות ערך" לעבודה שמבצע גבר אחר אצל אותו מעסיק, הגם שכל אחד מהם מבצע עבודה שונה. ככל שיעלה בידה להוכיח זאת, היא תוכל לתבוע הפרשי שכר ולשפר את תנאי שכרה (ע"ע (ארצי) 1809-05-17 מדינת ישראל – אתי אלאשויילי, מיום 15.8.19).

כיצד ניתן לזהות מהן עבודות שוות ערך? סעיף 3 לחוק מונה מספר פרמטרים להשוואה:

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

הביטוי "בין היתר" שנזכר בסעיף 3 בא ללמד שרשימת הפרמטרים שנמנתה בו אינה רשימה סגורה. המחוקק מדגיש בסעיף זה כי אין צורך שהעבודות שאותן משווים תהיינה זהות או



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 דומות, ודי בכך שיוכח שהן בעלות "משקל שווה", כאשר נקבע בפסיקה בקשר לכך כי קביעת
2 קבוצת השוויון צריכה להיעשות באופן ענייני, לפי תוכנו המעשי של התפקיד המבוצע והחלק
3 החשוב והעיקרי שבו (עניין קומברס הנ"ל).

12. מסירת מידע לפי חוק שכר שווה

4
5
6 בהתאם לעמדת הנציבות, ישנם פערי מידע בין העובדת ובין המעסיק. נושא השכר אינו נושא
7 שעובדים נוהגים לדבר עליו באופן גלוי וממילא עובדת החושדת שהיא מופלית לרעה בשכר
8 עלולה להתקשות לאשש את הטענה. סעיף 7 לחוק נוגע במישרין לעובד, והוא מחייב את
9 המעסיק למסור לעובד שדורש זאת מידע בדבר רמות שכר של העובדים המועסקים אצלו,
10 לפי סוגי עובדים, סוגי משרות, או סוגי דירוגים, בזו הלשון:

11 **"מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד, מידע לעניין חוק זה בדבר**
12 **רמת שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוג עובדים סוגי משרות**
13 **או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה**
14 **הדרושה לפי העניין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינ**
15 **במסירת המידע הפרה של כל דין אחר".**

16 לשונו של סעיף 7 מלמדת, לכאורה, כי המעסיק מחויב למסור את המידע לעובדת לפי דרישתה
17 ואף מבלי שתגיש קודם תביעה לבית הדין. נציין כי בהחלטת בית הדין האזורי בבאר שבע אף
18 נקבע כי המעסיק מחויב למסור את המידע גם אם אין לעובדת ראשית ראייה לאפליה הנטענת
19 בשכר (ע"ב (בי"ש) 1576/99 נידם – ראלי חשמל ואלקטרוניקה, מיום 27.10.99; וראו גם בר"ע
20 (ארצי) 26271-12-14 מרינה רובנוב - כלל חברה לביטוח בע"מ, מיום 15.1.15; ע"ע 26082-
21 06-15 טל כהן - אולפני הבירה ירושלים בע"מ, מיום 16.2.16).

22 ביום 27.4.15 שלחה התובעת לחברה מכתב דרישה למסירת מידע בהתאם לסעיף 7 לחוק שכר
23 שווה, וביקשה להעביר לה נתונים רלוונטיים, ובכלל זה פירוט של מלוא השכר, לרבות כל
24 גמול נוסף, ביחס לכל העובדים שהועסקו בתפקידים Account Manager ו-BD
25 Manager/Sales Operations או בתפקידים שווים בעיקרם או שווי ערך להם, בשנים 2012
26 עד 2015 בשתי חטיבות ה-Customer Management (DERA, CITY) [העתק מכתב מיום
27 27.4.15 צורף כנספח 21 לתצהירה].

28 ביום 4.6.15 התקבל מכתב מהחברה שבו נטען כי אין בחברה עובדים שניתן להשוות אותם
29 אל התובעת. במכתב נמסר כי החברה מסרבת להעביר מידע אודות נתוני השכר של העובדים
30 בחברה, זאת על אף האמור בסעיף 7 לחוק שכר שווה (העתק מכתב מיום 4.6.15 צורף כנספח
31 23 לתצהירה של התובעת).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 התובעת ציינה כי בתצהיר גילוי המסמכים ובתשובות של החברה לבית הדין החברה הודיעה
2 שאין עובדים שניתן להשוות אותם אליה, אך לא צירפה מסמכים שמעידים על ביצוע התפקיד
3 של התובעת ועל ביצוע התפקיד של חמשת העובדים שאליהם ביקשה התובעת להשוות את
4 עבודתה. בהמשך ההליך העלתה החברה טענה בנוגע לשני עובדים אחרים (אשר התובעת לא
5 טענה לגביהם דבר) שאליהם ניתן לכאורה להשוות את שכרה של התובעת – התובעת לא טענה
6 להשוואת שכר לעובדים אלה ולכן הדיון בעניין זה מתייתר.

7 ביום 18.2.17 ניתנה החלטה על ידי השופטת דפנה חסון זכריה בנוגע לגילוי מסמכים ספציפי
8 ובמסגרתה נקבע כי החברה תגלה מסמכים שונים ובין היתר את "חוזי עבודה וכל תיאורי
9 תפקיד של העובדים המצוינים בסעיף 39 לכתב התביעה".

10 ביום 25.5.17 הגישה החברה הודעה, בצירוף תצהירו של מר כהן, ששימש כמנהל IT בחברה,
11 ובו פירוט של כל המסמכים שהחברה לא הצליחה לאתר ועל המאמצים שנעשו לאתרם. מר
12 כהן הצהיר כי בין החודשים נובמבר-דצמבר 2015, במקביל לכניסתה של החברה להליך של
13 פירוק מרצון, נסגר חדר השרתים של החברה, והחל ממועד זה אין לחברה שרתים. לדבריו,
14 הוא לא הצליח לאתר מסמכים שונים שנקבע בהחלטה שיגולו וביניהם: תכתובות דואר
15 אלקטרוני בין התובעת ובין לקוחות החברה; פירוט טיסות של חמשת העובדים ששם צוין
16 בסעיף 39 לכתב התביעה בשנים 2013-2014; ותיאורי תפקיד של חמשת העובדים שאליהם
17 ביקשה התובעת להשוות את שכרה.
18

19 עוד יצוין שכאמור, החברה "איימה" בהגשת תביעה כנגד מר ר.ב. שחשף לפני התובעת נתונים
20 בדבר שכרו. החברה טענה בסיכומיה כי זכותה לשמור את נתוני השכר שלה בסודיות וכן
21 מחובתה לשמור בסודיות מידע פרטי על עובדיה – ואנו מסכימים לכך. כמו כן, טענה החברה
22 כי מידע על שכר העבודה הוא נתון אישי וסוד מסחרי של עובדים שביצעו עבודה שונה מזו של
23 התובעת. בהתאם לפסק הדין החלוט של השופטת טרנר בו נקבע לאחרונה כי:
24

25 **"גובה שכרו של העובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד,**
26 **וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק. מדובר במידע פרטי**
27 **השייך בצורה מובהקת יותר לעובד מאשר למעסיק. למעסיק אין**
28 **זכות לחלוק מידע זה, בכפוף לחובותיו על פי כל דין, בלא הסכמת**
29 **העובד, אחרת ייתכן ויהיה אחראי לפגיעה בפרטיות העובד. מן הצד**
30 **השני, כאשר בוחר העובד לגלות את פרטי שכרו הוא מגלה מידע**
31 **פרטי שלו, דבר אותו הוא זכאי לעשותו. השכר הניתן לעובדים הינו**
32 **מידע עסקי של המעסיק, אך אינו סוד מסחרי, זהו מידע הזוכה**
33 **לרמת הגנה פחותה".**

34 (סע"ש 57327-01-18 מידות ומעשי נוף – מרדכי הרוש, מיום
35 12.8.20).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 מכאן שנוכח הדין והפסיקה בנידון, נראה שמר ר.ב. חשף את שכרו כדין ולא נפל בכך כל פגם
2 או חשש להפרת הסכם העסקתו עם החברה - שאלה שלא נידונה לפנינו.
3
4 החברה טענה כי היא לא המציאה מסמכים מתקופת עבודתה של התובעת בחברה משום
5 שהמסמכים המבוקשים אינם קיימים עוד נוכח הליך הפירוק מרצון של החברה וסגירת שרתי
6 החברה. על כן, לטענת החברה יש לדחות את טענת התובעת כי מדובר בהסתרת מידע. החברה
7 הציגה לפנינו תלושי שכר וחוזי עבודה של העובדים בקבוצת ההשוואה. אך היא הצהירה כי
8 אין בידיה תיאורי תפקיד של העובדים אשר בקבוצת ההשוואה. מהאמור לעיל, אנו למדים
9 כי בתיק זה חסרים מסמכים רלוונטיים להכרעה במחלוקות, זאת בהתאם לתצהירו של מר
10 כהן, שלפיו מסמכים אלה אינם שמורים כיום בידי החברה. לפיכך, נראה שנוכח העובדה כי
11 הנתבעת לא העמידה בפני התובעת מסמכים הנדרשים לצורך הוכחת תביעתה, נגרם לתובעת
12 חסר ראייתי להוכחת טענתה לפי סעיף 2 לחוק שכר שווה.
13

14 **13. האם התובעת הוכיחה שביצעה אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך**

לעבודתם של העובדים בקבוצת ההשוואה?

16 נבחן אם עלה בידי התובעת לעמוד בנטל הראשוני המוטל עליה להוכחת הטענה שמדובר
17 באותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן או עבודות שוות ערך, בעדן שולם שכר שונה לפי סעיף 2
18 לחוק.

19 ראשית, אתייחס לטענת הנתבעת בדבר המחדל של התובעת שלא ביקשה למנות מומחה
20 לניתוח עיסוקים לפי סעיף 5 לחוק שכר שווה. נוכח היעדר המידע וחוסר המסמכים בתיק,
21 כתוצאה מכך שהחברה לא מסרה לתובעת את המסמכים שנדרשו לה משום שחדרי השרתים
22 נסגרו, נראה שאף מינוי מומחה לניתוח עיסוקים לא היה תורם לבירור השאלה בדבר
23 ההשוואה בין העבודות.

24 לעניין קבוצת ההשוואה, אין מחלוקת כי הן ביחס לעבודתה של התובעת בתפקיד Account
25 Manager והן ביחס לעבודתה בתפקיד BD Manager בצוות CITY בקבוצת
26 Account/Customer Management, הן העובד שהיא החליפה אותו בתפקיד זה, והן העובד
27 שהחליף אותה בתפקיד זה, קיבלו שכר גבוה ממנה משמעותית. נוסף על כך, אין מחלוקת כי
28 אף עובדים אחרים אשר ביצעו עבודות שוות, שוות בעיקרן או שוות ערך בתפקיד Account
29 Manager במחלקות מקבילות (צוות DERA) השתכרו שכר גבוה משמעותית ממנה.

30 התובעת הצהירה כי בתחילת שנת 2015, עם תחילת הצמצומים בחברה, היא גילתה בדבר
31 פערים גדולים בין השכר שלה ובין השכר של חמישה עובדים גברים בחברה שביצעו תפקידים
32 מקבילים לפני כניסתה לתפקיד ה-Account Manager ובמקביל אליה, והן ביחס לעבודתה
33 בתפקיד BD Manager/Sales Operations. הפערים היו ביחס לשכר ולזכויות הסוציאליות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 וכן ביחס למקום החניה ולהוצאות הרכב. התובעת השתכרה במועד סיום העסקתה על ידי
2 החברה בסך 18,000 ₪ וקיבלה החזר נסיעות בסך 2,500 ₪ (העתק תלושי שכר של התובעת
3 צורפו כנספח 1 לתצהירה). ואילו עובדים גברים אחרים השתכרו שכר גבוה ממנה משמעותית,
4 וקיבלו תשלום גבוה יותר בגין אחזקת רכב (נסיעות).

5 אין מחלוקת כי התובעת והעובדים שאליהם היא ביקשה להשוות את שכרה, כולם גברים,
6 עבדו אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה (וטסו לסירוגין לחו"ל במסגרת תפקידם)
7 כמשמעותם בסעיף 2 לחוק שכר שווה. כמו כן, אין מחלוקת כי בין שכרה של התובעת לשכרם
8 של עובדים אלה היו פערים. כמו כן, היו פערים בתשלום בגין רכיב אחזקת רכב (נסיעות).
9 השאלה שבמחלוקת היא אם העבודה אשר ביצעה התובעת היא עבודה שווה, שווה בעיקרה
10 או שוות ערך לעבודתם של העובדים האחרים.

11 נוכח היעדר המסמכים הרלוונטיים לתביעה בעניין תיאור תפקידם של התובעת ושל העובדים
12 האחרים, אנו נציג את כל המידע שהובא לפנינו בדבר התפקידים שהתובעת ביצעה במהלך
13 עבודתה על מנת לתאר תמונה רחבה ככל הניתן בעניין זה.

14 א. הליך המינוי של התובעת לחברה וניסיונה הקודם

15 התובעת הצהירה כי התפקיד שהוצע לה על ידי מר קוסיאק בתחילת דרכה בחברה – BD
16 Coordinator, הלם את יכולתה ותחומי העניין שלה, מכירות ופיתוח עסקי, ונתן מענה לצוות
17 החדש שהורכב על ידו. בניגוד לטענה של החברה, שהכישורים שלה לא התאימו לחברה, הרי
18 שהן מר עצמו והן מר קוסיאק, מנהלים בכירים בחברה, סברו שהיא מתאימה לתפקיד. יתרה
19 מכך, החברה הייתה מוכרת בכך שבהליך גיוס העובדים היא שמה דגש על מציאת אנשים
20 איכותיים מרקעים שונים, ולא דווקא מהרקע העסקי. כך למשל רבים מעובדי החברה היו
21 אנשי צבא לשעבר עם ניסיון עסקי מועט.

22 התובעת הוסיפה והצהירה בהקשר זה כי כשהחלה לעבוד בחברה היה לה ניסיון של כשבע
23 שנים בעבודה מול גורמי ממשל בכירים ברחבי העולם. מתוכם ניסיון של כארבע וחצי שנים
24 שבמהלכם עבדה באירופה עבור קרן מחקר אמריקאית בינלאומית. עבודה זו כללה קשר
25 שוטף ורציף עם אנשי קשר ממדינות ללא קשרים דיפלומטים עם ישראל ובכירים במשרדי
26 ממשלה בארץ ובעולם. לטעמה, ניסיון זה רלוונטי מאוד לניהול שוטף של לקוחות גדולים
27 ממשלתיים, בעיקר לאור האופי הרגיש של הפעילות של החברה. התובעת גויסה לחברה כי
28 החזיקה מיזמנויות הניתנות להעברה, בדומה לעובדים אחרים שצורפו לחברה עם רקע שונה
29 (העתק קורות החיים של התובעת מתקופת המיון לחברה צורף כנספח 3 לתצהירה).

30 ב. תפקיד התובעת כ-BD Coordinator (מתאמת פיתוח עסקי)

31 כאמור, התובעת החלה לעבוד בחברה בתפקיד זה תחת מר קוסיאק, שעמד בראש חטיבת
32 Account Management. היא הצהירה כי הכישורים שהפגינה במסגרת תפקיד זה הביאו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 לקידומה לתפקיד Maintenance Account Manager, תוך שישה חודשים מיום תחילת
2 העסקתה בחברה. זאת למרות שהחברה טענה כי היא הייתה חסרת כל ניסיון או רקע
3 הנדרשים לביצועו. כך למרות שתפקיד זה היה תיאומי במהותו ועסק בתיאום היא הפכה
4 להיות דמות מפתח מול הסוכנות שבה בוצע פרויקט ערים חכמות. בין היתר היא נדרשה
5 לנסיעות תכופות לחו"ל, בתדירות של כפעמיים בחודש, וזאת לאחר קבלת האישור הביטחוני
6 הנדרש. היא טסה בפעם הראשונה כבר בחודש דצמבר 2012, כחודשיים לאחר העסקתה
7 (העתק דו"ח יציאות מהארץ צורף כנספח 4 לתצהירה). כמו כן, היא הובילה עשרות פגישות
8 של מנהלים בכירים בסוכנות המקומית, ובין היתר פגישות במעמד מנכ"ל הסוכנות. כן היא
9 עמדה בראש משלחת מטעם הלקוח לאירופה לבדה – בניגוד לנוהל שלפיו בדרך כלל נסיעות
10 אלו הובלו על ידי בכיר בדרגת סגן נשיא. נוסף על כך, היא הקימה מערך תומך מכירות בתוך
11 חטיבת ניהול הלקוח, שלא היה קודם לכן בחטיבה. יתרה מכך, היא לקחה על עצמה תחומי
12 אחריות שלא היו תחת תחומי הפיתוח העסקי אלא תחת תחומי השירותים. כן פיקחה על
13 מספר הדרכות רב ארגוניות, יזמה והובילה הדרכות טכניות מורכבות למשתמשי הקצה של
14 המערכת, וסדנאות משותפות עם הלקוחות ונציגיהם, וזאת כחלק מהעמידה בהתחייבויות
15 כלפי הסוכנות. כן הובילה ביקור מורכב של לקוח בראשות מנכ"ל הסוכנות המקומית לחברה
16 מובילה באירלנד.

17 ג. תפקיד התובעת כ-Account Manager (מנהל לקוח) – התפקיד שבגיניו התבקשה
18 השוואה

19 התובעת הצהירה כי בחודש יולי 2013 מונה מר קירשבלום בשנית לתפקיד סגן נשיא-בכיר
20 חטיבת ערים חכמות. מר קירשבלום היה ער לביצוע המוצלח של תפקידה בביקור באירלנד,
21 שכלל בניית אמון ורגישות לדרישות הלקוחות, וכן ניהול נחוש. על כן, היא התבקשה על ידו
22 למלא את התפקיד של Maintenance Account Manager, תוך התמקדות בקידום חוזה
23 שירותים בסכומי עתק – חוזה שבשל היקפו היה בעל חשיבות רבה לחברה. חשוב לציין כי
24 מתוקף תפקידה הקודם כ-BD Coordinator היא ידעה שתחילת הטיפול בחוזה זה התעכב
25 לאור השינויים הארגוניים בחברה והיא עסקה רבות בלקדם את תחילת העבודה עליו. מר
26 קירשבלום הדגיש את החשיבות של המעבר שלה לתפקיד זה לאור ההישגים שלה והקשרים
27 החשובים שיצרה עם לקוחות, ואף הציע להעלות את שכרה מ-14,000 ₪ ל-18,000 ₪, ולעדכן
28 את גובה החזר הנסיעות ותנאי רכיב הרכב, כך שיהיו זהים לאלה שמקבלים עובדים באותו
29 התפקיד.

30 התובעת הצהירה כי במועד השיחה היא לא ידעה שעמיתיה לעבודה שמבצעים תפקיד זה
31 משתכרים הרבה יותר מהשכר שהוצע לה, ולכן הסכימה להצעה. התובעת החלה לבצע את
32 התפקיד בחודש יולי 2013. בכתב המינוי צוין כי "במסגרת תפקיד זה תהיה אחראית על
33 הממשקים בין הלקוח לבין הפרויקטים השונים וכל זאת בהתאם להגדרת התפקיד כפי שזו
34 תוגדר על ידי מנהלך הישיר". עוד צוין ששכרה יעלה החל מחודש ספטמבר 2013 ל-18,000 ₪,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 אך הוצאות הנסיעה יישארו ללא שינוי (העתק כתב מינוי מחודש יולי 2013 צורף כנספח 5
2 לתצהירה).

3 עוד הצהירה התובעת כי במסגרת תפקידה כ-Account Manager הייתה אמונה על ניהולו
4 של חוזה שירותים בהיקף גדול, והבאתו לכדי חתימה. חוזה השירותים נחתם בסמוך לסוף
5 חודש פברואר 2014. כחלק מתפקידה היו נסיעות מרובות לחו"ל, בתדירות של כפעמיים
6 בחודש, לשם השתתפות בפגישות עסקיות באתר הפרויקט בחו"ל, וכן נסיעות עם הלקוח
7 לבחינת טכנולוגיות עתידיות. לאור אופי העבודה בחברה נסיעות אלו היו רגישות ורק מעטים
8 בחברה השתתפו בהן. התובעת לא רק השתתפה בפגישות רגישות כאמור, אלא אף הובילה
9 אותן בהיעדר נוכחות סגן נשיא, בנסיעה ארוכה שכללה ביקור באיטליה, בהונגריה ובאנגליה
10 (העתק לוח הזמנים צורף כנספח 12 לתצהירה).

11 ד. תפקיד התובעת כ-BD Manager/Sales Operations

12 לפי תצהירה של התובעת, לאחר החתימה על הסכם השירותים, בסמוך לסוף חודש פברואר
13 2014 היא הועברה לבקשתה לתפקיד מנהלת פעילות המכירות ופיתוח עסקי – BD
14 Manager/Sales Operations, באותה החטיבה, תחת מר קירשבלום. בניגוד לטענת החברה,
15 הצהירה התובעת כי המעבר לתפקיד החדש לא היה רק עקב הבעיה הרפואית שלה, אלא
16 משום שחוזה השירותים שלשם ניהולו הועברה לתפקיד Account Manager נחתם, ונותר
17 רק הצד הטכני והתחזוקתי של ההסכם, של הוצאת החוזה אל הפועל, שלא היה תחום העניין
18 שלה. מר קירשבלום נעתר לבקשתה לעבור תפקיד.

19 התובעת הצהירה כי במסגרת תפקידה החדש הובילה בחינה אסטרטגית של פעילות החטיבה,
20 וכן בניית אסטרטגיה שהייתה אמורה להיות הבסיס להרחבה עתידית של הפעילות העסקית
21 של החטיבה. נוסף על כך, היא בחנה מתחרים, עבדה מול גופי מודיעין עסקי, יזמה וניהלה
22 ימי עיון פנים וחוץ חברתיים, פעלה לקידום שיתוף פעולה עסקי בחו"ל עם שותף עסקי בכיר
23 במעלה (חברת סיסקו), בחנה שווקים חדשים, התוותה המלצות להנהלת החברה ומיפתה
24 סיכונים רלוונטיים בהובלתו של מר קירשבלום. נוסף לעבודתה במסגרת התפקיד החדש,
25 נדרשה להמשיך ולטפל בהוצאתו אל הפועל של חוזה השירותים שעבדה עליו במסגרת
26 תפקידה הקודם. זאת בכל הקשור לתכניות הדרכה, שהיו חלק מחוזה השירותים שנחתם
27 וכמו גם מאמצים שיווקיים אשר ביצעו עבור הלקוח.

28 ה. תפקידה של התובעת כמנהלת פרויקטים בניית גוף שיווק ופיתוח מכירות

29 לפי תצהירה של התובעת, החל מחודש ספטמבר 2014 ועד לתום העסקתה שימשה בתפקיד
30 מנהלת פרויקט בניית גוף שיווק ופיתוח מכירות בחברה מקומית בחו"ל, תחת מר מוצ'נוק,
31 ששימש כמנכ"ל בפועל של החברה המקומית בחו"ל. לדבריה, התפקיד החדש היה המשך
32 ישיר לעבודה על האסטרטגיה החדשה לחברה, כאשר מטרת הפרויקט החדש הייתה להקים
33 מערך עסקי ושיווקי עצמאי במדינת היעד, שעד אז נוהל מישראל. לא נאמר לה כי תפקיד זה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 היה פחות בכיר מתפקידה הקודם. בניגוד לטענת החברה, התובעת לא נותרה חסרת מעש
2 בגלל צמצום הפעילות באתר הפרויקט בחו"ל, ואף הובילה פרויקט של הפקת סרטון תדמית
3 שהיה בבחינת התחייבות כלפי הלקוח, דרש תיאומים רגישים לצילום באתרים רגישים,
4 שהיה אסור בהיעדר אישורים ממשל מדינת היעד, ובסופו של דבר היה הצלחה חסרת תקדים.
5 נוסף על כך, עבדה עם מגוון סגני נשיא אחרים בחברה על מגוון של פרויקטים. כן, התובעת
6 ציינה כי הירידה בהיקף העבודה לאור צמצום הביקורים במדינת היעד בחו"ל השפיעה על
7 עבודתם של כל העובדים בצוות זה, ולא רק על עבודתה.

8 זאת ועוד, היא הצהירה כי המעבר מתפקיד לתפקיד היה בבחינת נורמה בחברה, ונבע בין
9 היתר מכך שהיו בחברה שינויים מבניים וחילופי מנהלים תכופים. התובעת צירפה לתצהירה
10 דוגמאות לעבודה שעשתה במהלך תקופת העסקתה בחברה (נספחים 6-12 לתצהירה).

11 עוד ציינה התובעת בעניין גובה השכר שלה כי החברה ניסתה לרדד את תכני עבודתה ואת
12 הישגיה תוך התעלמות מהביקורים התכופים שלה באתר הלקוח שמצביעים על נחיצותה שם.
13 התובעת הדגישה בתצהירה שהחברה לא הציגה ראיות שמתארות את העבודה שלה בפועל
14 לעומת כל אחד מהעובדים האחרים וכן לא הציגה את סולם השכר בחברה.

15 ו. העובדים שאליהם התובעת ביקשה להשוות את שכרה

16 התובעת הצהירה בנוגע לחמשת העובדים הגברים שאליהם ביקשה להשוות את שכרה כי הם
17 ביצעו בתפקידם עבודה שוות ערך לזו שהיא ביצעה מבחינת הכישרים, המאמץ והאחריות
18 שנדרשו. להלן הפירוט בעניינם:

19 ❖ מר ש.ל. – התובעת הצהירה כי בחודש יולי 2013 החליפה אותו בתפקידו כ-Account
20 Manager בצוות ניהול לקוחות בערים חכמות (CITY). מר ש.ל. החל את דרכו בחברה
21 בתפקיד בכיר של Division Manager והשתכר עם תחילת עבודתו 50,000 ₪. לא ידוע
22 כמה קיבל בגין רכיב רכב. כאשר התובעת הכירה אותו בחודש אוקטובר 2012, הוא כבר
23 שימש בתפקיד Account Manager, תחת מר קוסיאק, בצוות ניהול הלקוחות בערים
24 חכמות (העתק חוזה העבודה שלו צורף כנספח 13 לתצהירה). לגרסת התובעת, הוא לא
25 ניהל עובדים.

26 ❖ מר ר.ב. – התובעת הצהירה כי עבדה עמו באותו צוות תחת אותו מנהל בחטיבת ערים
27 חכמות, והוא אשר החליף אותה בתפקידה כ-Account Manager לאחר שעברה לתפקיד
28 מנהלת פיתוח עסקי בסמוך לסוף חודש פברואר 2014. לאחר מכן, הוא החליף אותה פעם
29 נוספת בתפקידה כ-BD Manager/Sales Operations בחודש ספטמבר 2014. מר ר.ב.
30 השתכר 37,000 ₪ בחודש וקיבל סכום של 3,150 ₪ בגין שווי רכב, כפי שהופיע בתלוש
31 השכר שלו (העתק תלוש שכרו לחודש מרץ 2015 צורף כנספח 14 לתצהירה). אשר לטענה
32 כי כאשר החליף אותה ר.ב. בתפקידה הוא עשה זאת במקביל לתפקיד נוסף טענה שהדבר
33 אינו נכון. היא הצהירה כי ר.ב. ביצע משימות נוספות על תפקידו בדיוק כמו שהיא ביצעה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 משימות נוספות כמו הוצאה לפועל של חלקים מחוזה השירותים, בהיותה מנהלת פעילות
2 המכירות והפיתוח העסקי תחת מר קירשבלום. אשר לניסיון הקודם הצהירה התובעת
3 כי למיטב היכרותה עם ר.ב. הוא היה בעל רקע טכני, אך לא ותיק בתחום ניהול הלקוח
4 כפי שנטען על ידי החברה.
- 5 ❖ **מר י.מ.** – התובעת הצהירה כי עבדה יחד עמו באותה צוות, תחת אותו מנהל, בחטיבת
6 ערים חכמות, והוא מילא תפקיד מקביל לתפקידה כ-Account Manager. הוא השתכר
7 36,500 ₪ בחודש, וקיבל בגין אחזקת רכב סכום של 4,000 ₪. אשר לניסיון הקודם שלו,
8 טענה כי החברה לא הביאה כל ראיה בעניין, והסתפקה בטענה כללית של 'ניסיון רב'.
- 9 ❖ **מר ר.פ.** – היא הצהירה כי מילא תפקיד מקביל לתפקידה כ-Account Manager ועבד
10 במחלקת תשתיות לאומיות (DERA). הוא השתכר 24,000 ₪ וקיבל בגין אחזקת רכב
11 סכום של 4,000 ₪. לפי תצהירה לא היה הבדל ברמת האחריות, הכישורים והמאמץ
12 הנדרשים בחטיבת ערים חכמות שבה עבדה ובין חטיבת תשתיות לאומיות שם הוא עבד.
- 13 ❖ **מר א.ש.** – לגביו הצהירה כי מילא תפקיד מקביל לתפקידה כ-Account Manager ועבד
14 במחלקת תשתיות לאומיות (DERA). הוא השתכר 27,500 ₪ בחודש, וקיבל בגין רכב
15 סכום של 3,230 ₪. כאמור, לפי תצהירה, לא היה הבדל בין שתי החטיבות.
- 16 התובעת העידה כי היא, מר ר.ב. ומר י.מ. שימשו בתפקידי מנהל לקוח באותו הצוות, וביצעו
17 תפקידים שווי ערך מול אותו לקוח (עמ' 34 ש' 4-8 לפרוטוקול הדיון). מר שכטר חיזק את
18 גרסתה של התובעת בנקודה זו בעדותו. מר שכטר הצהיר כי במהלך תקופת העסקתו בחברה
19 ביצע מספר רב של תפקידים, כיוון שבחברה המעברים התכופים מתפקיד לתפקיד היו דבר
20 שבשגרה, ונבעו מאופן ניהול החברה שהשתנה תכופות. אחד מהתפקידים שביצע,
21 ושבמסגרתו עבד יחד עם התובעת, עם ר.ב. ועם י.מ. היה ניהול הטכנולוגיות בחטיבת ניהול
22 לקוחות ערים חכמות בדולפין בניהולו של מר קירשבלום (באותו הצוות). תחום האחריות של
23 חטיבה זו היה עבודה מול הלקוח, יישום החוזים של החברה והבאת הזדמנויות עסקיות
24 חדשות. לגרסתו, היה אמון על מתן מענה להיבטים הטכנולוגיים והטכניים של ההצעות
25 שעליהן הם עבדו, כך שעבד עם כל מנהלי הלקוחות בחטיבת הערים החכמות – כאמור, עם
26 התובעת, עם ר.ב. ועם י.מ. כל אחד מהם עבד על ההצעות מנקודת המומחיות שלו, כפי שהיא
27 הוגדרה על ידי מר קירשבלום. בתוך כך, הם השתתפו בישיבות שבועיות שבמהלכן כל אחד
28 מהם היה מעביר עדכונים. מר שכטר הצהיר כי העבודה שביצעה התובעת הייתה שוות ערך
29 לזו שביצעו מר ר.ב. ומר י.מ. מבחינת כישורים, מאמץ, מיומנות ואחריות. לדבריו, התובעת
30 הייתה שווה בתפקידה אליהם, וכן הייתה מוערכת בחברה. עוד הוסיף כי בשלב מסוים מר
31 ר.ב. החליף את התובעת בתפקיד לאחר שהיא עברה לתפקיד אחר, וכי לא ידוע לו על כך שהוא
32 ביצע תפקיד נוסף במקביל.
- 33 יצוין שהן מר ר.ב. והן מר י.מ. קיבלו שכר דומה, שהיה גבוה משמעותית משכרה של התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 בחקירתנו נשאל מר שכטר בדבר שלושת השלבים השונים של הפרויקט שבהם מנהל לקוח
2 מלווה את הלקוח. לשאלת ב"כ החברה אם מאחר שמדובר בשלבים שונים אפשר לומר
3 שדרושים בכל שלב כישורים שונים, השיב מר שכטר בשלילה. לדבריו מנהל לקוח לא עושה
4 את השלב השני של ביצוע הפרויקט, אלא ישנו גוף אחר שעושה את ביצוע הפרויקט. לדבריו,
5 הוא ביצע מספר תפקידים ואחד מהם היה מנהל לקוח. הוא העיד אשר לתפקיד מנהל לקוח:
6 "...לכן בקבוצה הזאת אתה יכול להיות עם איזה כישורים שאתה רוצה בתנאי שאתה יכול
7 להיות עם יכולת להבין את הצרכים של הלקוח ומה הוא רוצה. זה המהות של מנהל לקוח לא
8 רק אצל הנתבעת אלא גם במקומות אחרים שעבדתי בהם" (עמ' 10 ש' 21-24, עמ' 11 ש' 1-13
9 לפרוטוקול הדיון). עוד העיד מר שכטר כי בתפקיד מנהל לקוח העניין הטכני הוא פחות חשוב,
10 אלא המטרה היא להבין את צרכי הלקוח ולדעת לתרגם אותם לאנשים שאחראיים אחר כך
11 על הביצוע, שזו קבוצה גדולה שהתמחתה בתקשורת, במצלמות ובתוכנה (עמ' 11 ש' 25-31
12 לפרוטוקול הדיון).

13 אשר לתפקידה של התובעת העיד מר שכטר כי היא הייתה אחראית על הכנת הצעה ללקוח
14 בהיקף של כ-50 מיליון דולר. לאחר שהחזרה נחתם הביצוע של העבודה של התחזוקה נעשה
15 על ידי גוף מקומי. מר קירשבלום רצה שמר ר.ב. יטפל בזה כי היה לו רקע של הרבה שנים
16 בנושא תחזוקה, והתובעת עברה לתפקיד אחר. למר ר.ב. היה ניסיון בתחזוקה אך כפי הנראה
17 לא היה לו ניסיון בניהול לקוח. לדברי מר שכטר, הקבוצה שלו הגדירה את הצרכים וקבוצה
18 אחרת (של אלקובי) נתנה את הפתרונות הטכניים. מדובר בשתי קבוצות נפרדות (עמ' 12 ש'
19 20-32, עמ' 13 ש' 1-5 לפרוטוקול הדיון).

20 לשאלת ב"כ החברה אם עובד עם רקע הנדסי בפרויקט הנדסי שווה ערך לעובד נטול כל ניסיון
21 ורקע הנדסי השיב מר שכטר כי בקבוצה של מנהל לקוח מי שיש לו רקע טכני לאו דווקא יהיה
22 טוב בניהול של לקוח. כך גם מהיכרותו עם תנאי השוק העיד כי אנשים בתפקיד ניהול לקוח
23 ואנשי מכירות הם לאו דווקא אנשים טכניים. אך בשלב הביצוע של הפרויקט הייתה העדפה
24 לכך שמר ר.ב., שהיה בעל ניסיון בתחזוקה, יבצע את התפקיד (עמ' 13 ש' 17-30 לפרוטוקול
25 הדיון). כך הוחלט כי התובעת תנהל את עריכת ההצעות ואילו מר ר.ב., שהיה פחות טוב
26 בהכנת הצעות, ינהל את הקבוצה שמטפלת בביצוע התמיכה (עמ' 14 ש' 1-2 לפרוטוקול הדיון).

27

28 מר ר.ב., שכאמור שימש אף הוא בתפקיד מנהל לקוח, העיד כי מר שכטר היה אחראי על הצד
29 הטכנולוגי והיה איש הפיתוח שמגיע עם רעיונות חדשים, אך בעניינים של ניהול לקוח הוא,
30 התובעת ומר י.מ. עשו דברים דומים. לדבריו: "אולי התעסקנו בנושאים שונים באתר עצמו
31 אבל מבחינת מהות או מדרג "הסיבוכיות" של אותו נושא אז לרוב התעסקנו בדברים סך הכול
32 די דומים" (עמ' 48 ש' 8-12 לפרוטוקול הדיון). הוא העיד, בדומה למר שכטר, כי לא נדרש ידע
33 טכנולוגי קודם לביצוע התפקיד של מנהל לקוח (עמ' 49 ש' 2-4 לפרוטוקול הדיון). בעניין
34 הסכם העבודה שלו שבו לא צוין פירוט תפקידו העיד מר ר.ב. כי הדבר לא הפתיע אותו מפני



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 שכפי הנראה החברה השאירה לעצמה גמישות לנהל את משימות העובד בהמשך העסקתו
2 בצורה המתאימה לה (עמ' 51 ש' 4-6 לפרוטוקול הדיון).
3 עוד העיד מר ר.ב. כי תפקידים של מנהל לקוח בחטיבת "דרה" היו דומים לתפקידים של מנהל
4 לקוח בחטיבת "סיטי" (עמ' 52 ש' 12-14 לפרוטוקול הדיון).
5 מר ר.ב. הוסיף והעיד כי לטעמו לא הייתה הצדקה לפער השכר בינו (כ-37,000 ₪) ובין
6 התובעת (כ-18,000 ₪) כאשר שימשו באותו התפקיד (עמ' 52 ש' 27-29 לפרוטוקול הדיון). כמו
7 כן, הוא העיד כי ישנו יתרון לבוא עם ניסיון בניהול בכלל ובעבודה בניהול טכנולוגי של גופים
8 כאלה או אחרים. ואולם, אפשר גם להיות מנהל לקוח טוב עם הרבה אינטליגנציה והיגיון
9 בריא (עמ' 54 ש' 10-14 לפרוטוקול הדיון). הוא הבהיר כי החברה הציעה לו משכורת גבוהה
10 מזו של התובעת בגלל התואר שלו, הוותק שלו ויכולת המשא ומתן שלו מול החברה (עמ' 54
11 ש' 21-25 לפרוטוקול הדיון). עוד הוסיף והעיד כי הוא לא שימש הן כמנהל לקוח והן כאחראי
12 על תפעול המכירות בו זמנית (עמ' 59 ש' 8-10 לפרוטוקול הדיון), בניגוד לטענת החברה.

13

14

ז. מסקנה - התובעת עמדה בנטל הראשוני שהוטל עליה

15

16 אנו מקבלים את טענת התובעת שלפיה ביצעה עבודה שוות ערך לעבודת העובדים הגברים
17 שאליהם ביקשה להשוות את שכרה. אין מחלוקת כי התובעת והעובדים הגברים שאליהם
18 ביקשה להשוות את שכרה עבדו אצל החברה באותו מקום עבודה. כמו כן, אין מחלוקת כי
19 התובעת השתכרה בסך 18,000 ₪ וקיבלה בגין החזר נסיעות בסך של 2,500 ₪, ואילו שאר
20 העובדים הגברים קיבלו שכר גבוה יותר ותשלום גבוה יותר בגין רכיב אחזקת רכב/החזר
21 נסיעות (שווי רכב). בהתאם לנתונים שהתובעת הציגה לפנינו, הרי שהוכח כי היו פערים בשכר
22 בינה ובין עובדים אחרים, וכן כי היו פערים בתשלום ששולם בגין רכיב אחזקת רכב/החזר
23 נסיעות. מתצהירה של התובעת עולה כי מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות
24 שנדרשו לביצוע תפקידה, וכן מבחינת התנאים הסביבתיים, עבודתה הייתה שוות ערך
25 לעבודתם של העובדים האחרים. שוכנענו כי לא נדרש ידע טכנולוגי קודם לביצוע התפקיד של
26 מנהל לקוח. אנו סבורים כי עדויותיהם של מר שכטר ומר ר.ב. מחזקות את גרסתה של
27 התובעת שלפיה ביצעה עבודה שוות ערך לעבודתם של העובדים הגברים בקבוצת ההשוואה.

28

29 אין מחלוקת כי תפקידה של התובעת ותפקידיהם של העובדים שאליהם היא ביקשה להשוות
30 את עצמה הוגדר תחת הכותרת "account manager" (מנהל לקוח). אנו מסכימים עם טענת
31 הנתבעת בסיכומיה כי אכן זהות או דמיון בשם שניתן לתפקידים אינם מעידים כי מדובר
32 בהכרח בעבודה שווה בעיקרה, אלא יש לבחון לגופו של עניין האם מדובר בתפקיד שווה, שווה
33 ערך או שווה בעיקרו. ואולם, המעסיק לא קבע בזמן אמת תנאים או כישורים נדרשים לביצוע
34 תפקיד זה. העובדים שמילאו תפקיד זה בפועל הגיעו מרקעים שונים, ולאף אחד מהם לא היה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 ניסיון בביצוע התפקיד הספציפי, בחווי העבודה לא היה קיים תיאור תפקיד וכן לא הוצג
2 לפנינו מידע בדבר תיאור תפקיד באף מסמך אחר, כן ראיונות העבודה של העובדים לא הוצגו
3 לפנינו. החברה לא המציאה ראיות בדבר תיאור התפקידים של התובעת ושל העובדים
4 האחרים, שאליהם ביקשה התובעת להשוות את שכרה, וטענה כי בחברה לא היו תיאורי
5 תפקיד. גב' אדם אף העידה כי ברוב הגדול של החוזים לא פורטו הגדרות התפקיד (עמ' 90 ש'
6 10-12 לפרוטוקול הדיון). כן, החברה לא הציגה ראיות אחרות המתארות את עבודתם בפועל
7 של העובדים האחרים ושל התובעת.
8
9 היעדר המסמכים הרלוונטיים מקשה על הוכחת טענת התובעת בדבר עבודה שוות ערך
10 שבוצעה על ידה ועל ידי העובדים האחרים. על כן, אנו סבורים כי במצב זה, שבו לא הוצגו
11 הנתונים והמסמכים הרלוונטיים לתביעה על ידי החברה בניגוד לסעיף 7 לחוק שכר שווה, יש
12 "להגמיש" את הנטל הראשוני שהוטל על התובעת. על כן, אנו מקבלים את גרסתה של
13 התובעת, שאף קיבלה חיזוק בעדויות של מר שכטר ומר ר.ב. שלפיה היא ביצעה עבודה שוות
14 ערך לעובדים הגברים האחרים בקבוצת ההשוואה.
15 אנו מאמצים את עמדתה של הנציבות וקובעים כי: עצם כך שהתובעת הראתה שהחליפה
16 עובד אחר בעבודתו ושעובד אחר החליף אותה בעבודתה; וכן עצם כך שהנתבעת מצאה לנכון
17 להגדיר את תואר המשרה אותה איישה התובעת באופן זהה לתואר המשרה של יתר העובדים
18 בקבוצת ההשוואה בתקופות מסוימות; ובנסיבות בהן הנתבעת אינה מכחישה את קיומן של
19 פערי שכר; די בכל אלה כדי להקים את הנטל הראשוני המוטל על התובעת, ולהעביר את הנטל
20 המוטל עליה בנסיבות העניין לכתפי החברה להוכיח כי מתקיימים הטעמים המנויים בסעיף
21 6(א) לחוק שכר שווה.
22
23 יתר על כן, מקום בו נגרם לתובעת חסר ראייתי להוכחת רכיב מסעיף 2 לחוק שכר שווה,
24 והחסר ראייתי נגרם משום שהנתבעת לא הציגה בפני התובעת מסמכים (מכוח חובתה לפי
25 סעיף 7 לחוק), ראוי להעביר את הנטל לכתפי הנתבעת בנוגע להוכחת כל אותם רכיבי תביעה
26 שאותו מידע (שהיה עליה לגלות על פי דין) היה עשוי לשפוך עליהם אור, ובשל העובדה
27 שהנתבעת לא הציגה אותו בטענה כי שרתי החברה לא עובדים עוד, חרף חובתה, נגרם לתובעת
28 חסר ראייתי להוכחת טיעוניה.
29
30 משכך, אנו סבורים כי התובעת עמדה בנטל הראשוני המוטל עליה מכוח סעיף 2 לחוק שכר
31 שווה והוכיחה כי היא והעובדים הגברים האחרים בחברה, שעבדו במקביל אליה, הועסקו
32 אצל "אותו מעסיק", באותו "מקום עבודה", ותוך ביצוע "עבודה שוות ערך", אך קיבלו שכר
33 שונה. משהתובעת עמדה בנטל הראשוני שהוטל עליה, עובר נטל ההוכחה לחברה להוכיח כי
34 היו שיקולים ענייניים שהצדיקו את פערי השכר (בהתאם לשיקולים המנויים בסעיף 6(א)
35 לחוק שכר שווה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

14. שכר שונה בעד עבודה שוות ערך – האם ומתי?

1
2
3 האם ומתי יוכל מעסיק לקבוע שכר שונה לאשה וגבר שמבצעים עבודה שווה או שווה בעיקרה
4 או שוות ערך? סעיף 6 לחוק קובע כי:

5
6 "א) אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר
7 המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת
8 העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או
9 מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה
10 מטעמי מין.

11 (ב) מצא בית הדין לעבודה, בתובענה לפי חוק זה, כי העבודות
12 שבמחלוקת הינן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן או עבודות שוות
13 ערך, וטען המעסיק שקיימות נסיבות כאמור בסעיף קטן (א)
14 המצדיקות הפרש בשכר או בגמול אחר, עליו נטל ההוכחה."

15 כלומר, החוק עצמו מגדיר שבנסיבות מסוימות, המנויות בו, תהיה הצדקה לשלם שכר שונה
16 לעובדת ולעובד. עם זאת חשוב להדגיש שנטל ההוכחה בעניין זה רובץ לפתחו של המעסיק
17 הטוען לכך שיש הצדקה לפערי השכר.

18 החוק מונה רשימה של שיקולים מותרים, והשאלה היא אם הרשימה שבסעיף 6 היא רשימה
19 סגורה? בפסיקת בית המשפט העליון בבג"ץ גורן (בג"ץ 1758/11 גורן נ' הום סנטר (עשה זאת
20 בעצמך) בע"מ, מיום 17.5.12, להלן – בג"ץ גורן) נקבע כי רשימת השיקולים שבסעיף איננה
21 רשימה סגורה. עם זאת, הוכחת שיקולים אחרים שאינם מנויים בסעיף מחייבת כי אף
22 שיקולים אחרים אלה יהיו מאותו סוג הנזכר בסעיף ויצביעו על כך שההפרשים בשכר
23 מתחייבים "מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה". בג"ץ גורן הוסיף וקבע כי אין להכיר
24 בחופש ההתקשרות של המעסיק כשיקול עצמאי שעשוי להצדיק הפלייה בשכר בין גברים
25 לנשים.

26 נמצאנו למדים כי המעסיק יוכל לפיכך להצביע על שיקולים הנוגעים לדרך ביצוע העבודה,
27 דוגמת איכות ותפוקה; על שיקולים הנוגעים לנתוני העובדת הספציפית דוגמת ותק שונה,
28 הכשרה והשכלה; על שיקולים הנוגעים למקום הגיאוגרפי של ביצוע העבודה; וכן על שיקולים
29 פנימיים אחרים, גם אם אינם מנויים במפורש בסעיף אך דומים להם במהותם. עם זאת
30 המעסיק לא יוכל להצביע על שיקולים חיצוניים, שהם שונים במהותם מהשיקולים המנויים
31 בסעיף, דוגמת חופש ההתקשרות, דרישות שכר אחרות או שוני בניהול המשא-ומתן.

32 בפסיקה הדגיש בית הדין כי לא די בהצבעה סתמית על שיקול מתוך רשימת השיקולים
33 הלגיטימיים, אלא יש להראות שהפרש השכר "מתחייב" לאורו, היינו כי השיקול הנטען הוא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 בעל משמעות רלוונטית להצדקת הפער בשכר בנסיבות העניין. נוסף על כך, יש להראות
2 מידתיות בין הפער בשכר ובין אותו שיקול (ע"ע (ארצי) 1842-05-14 עיריית ירושלים – גלית
3 קידר, מיום 28.12.16, סעיף 51 לפסק הדין, להלן – עניין קידר).

15. האם החברה הוכיחה שההבדלים בשכר נבעו מטעמים ענייניים?

4
5
6
7 לגרסת גב' אדם, לא היה כל קשר בין שכרה ותנאי העסקתה של התובעת ובין היותה אישה.
8 החברה העסיקה נשים במגוון תפקידים והיררכיות בחברה ותגמלה אותן בהתאם למדיניות
9 התגמול הנהוגה בחברה באופן שוויוני וענייני. כך למשל, גם בעת תקופת העסקתה של
10 התובעת בחברה נשים כיהנו בתפקידים בכירים בחברה, ובכלל זה ניתן לציין כי אישה כיהנה
11 באותה עת כמנכ"לית.

12 גב' אדם הצהירה כי מתוקף תפקידה בחברה היא ידעה כיצד החברה נהגה לקבל החלטות
13 לעניין שכרם של העובדים. תנאי ההעסקה שהוצעו לעובדים בחברה, לרבות שכר, הוצאות
14 נסיעה/רכב וימי חופשה שנתית נגזרו בין היתר מההשכלה ומהניסיון של העובד (בחברה או
15 מחוצה לה) בתחום הרלוונטי לפעילות החברה בכלל ולתפקיד שלו בפרט; מהוותק של העובד
16 בחברה; ממידת האחריות המוטלת על העובד במסגרת תפקידו; מהיקף הפעילות העסקית
17 הרלוונטית לתפקידו; מהשלב שבו היה מצוי הפרויקט הרלוונטי לתפקיד (שלב המכירה או
18 שלב הביצוע) ועוד. לטענתה, מגדר, כמו גם כל שיקול לא רלוונטי אחר, לא היוו שיקול בעת
19 קביעת שכר ותנאי העסקה של עובד זה או אחר בחברה. לאחר מכן, בחקירתה הנגדית העידה
20 גב' אדם כי שיקול בדבר איכות עבודה לא נלקח בחשבון (עמ' 91 ש' 19-20 לפרוטוקול הדיון).

21 לפי גרסתה של גב' אדם, בהתאם לקורות החיים של התובעת, התובעת לא הייתה בעלת
22 השכלה וניסיון רלוונטיים לתחומי העיסוק של החברה (העתק קורות החיים צורף כנספח 3
23 לתצהירה של התובעת). הניסיון שצברה התובעת טרם קליטתה לחברה היה ניסיון
24 אדמיניסטרטיבי במהותו ולא ניסיון בתחומים המקצועיים שבהם עסקה החברה. כך,
25 במקביל ללימודיה לתואר ראשון, שימשה התובעת כעוזרת מחקר והייתה חברה בצוות
26 המארגן של סדרת כנסים. לאחר מכן, במשך כארבע שנים עבדה התובעת בקרן מרשל
27 בתפקידים של עוזרת ועמיתת מחקר ויועצת, במסגרת עסקה בתכנון ותיאום של כנסים
28 ומפגשים, פיתוח של תכניות מחקר וביצוע תיאומים מול משרדי ממשלה וארגונים
29 בינלאומיים. לגרסתה, גם ההשכלה של התובעת – תואר ראשון בפוליטיקה וממשל (משנת
30 2006) ותואר שני בלימודי ביטחון ואי תפוצת נשק גרעיני (משנת 2009) – לא הייתה רלוונטית
31 לתחומי העיסוק של החברה.

32 גב' אדם הצהירה כי החל מיום 14.10.12 נקלטה התובעת לתפקיד Business Development
33 Coordinator, תחת קבוצת Customer/Account Management בחברה. מדובר היה
34 בתפקיד אדמיניסטרטיבי בחברה, שאיננו ניהולי-מקצועי, וזאת עקב היעדר ניסיון מקצועי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 של התובעת. ביום 1.7.13 הוחלט למנות את התובעת לתפקיד Maintenance Account
2 Manager בצוות CITY בקבוצת Customer/Account Management, תחת מר קירשבלום,
3 מתוך אמונה כי התובעת תוכל לבצע את התפקיד. לפי תצהירה של גב' אדם אף על פי
4 שלתובעת היה חסר הניסיון הנדרש כאמור לעיל, החברה עשתה מאמץ ניכר לתגמלה לאור
5 קידומה, ואכן החל ממשכורת חודש ספטמבר 2013 העלתה החברה את שכרה של התובעת
6 באופן משמעותי, משכר בסך 14,000 ₪ לשכר בסך 18,000 ₪ בחודש (לא כולל רכיב נסיעות).
7 כן גב' אדם ציינה כי העלאת השכר התבצעה באופן חריג במהלך שנת העבודה ולא במועד שבו
8 החברה מאשרת העלאות שכר לעובדיה באופן רגיל.

9 כאמור, גב' אדם הצהירה כי לתובעת לא היה ניסיון או רקע מקצועי בתחומים הרלוונטיים
10 לפעילות החברה ולתפקידה החדש; התובעת הועסקה בחברה כשמונה חודשים בלבד לפני
11 קידומה לתפקיד החדש; פרויקט ה-Maintenance אליו צוותה היה פרויקט בהיקף מצומצם
12 ביחס לפרויקטים אחרים בחברה, ובצוות CITY בפרט, והיה מצוי בשלב המכירה; ומידת
13 האחריות שהייתה מוטלת עליה לא הייתה גבוהה ביותר, בין היתר, לאור העובדה כי את
14 הפרויקט ליוו עובדים ומנהלים מנוסים נוספים מהחברה.

15 בחודש פברואר 2014, לאחר כשבעה חודשים שבמהלכם מילאה התובעת את תפקיד ה-
16 Account Manager נחתם מול הלקוח ההסכם שעל בסיסו יבצע הפרויקט Maintenance
17 שאותו ליוותה והפרויקט עבר לשלב הביצוע. למרות שהיה מקובל שה-Account Manager
18 שליווה את הפרויקט בשלב המכירה ימשיך ללוות את הפרויקט גם בשלב הביצוע, בסמוך
19 לאחר חתימת ההסכם, החברה הייתה סבורה שבהיעדר ניסיון מקצועי מספק, התובעת לא
20 תתאים ללוות את הפרויקט בשלב הביצוע. במקביל כך, התובעת הודיעה למר קירשבלום
21 ולמנהלת משאבי אנוש בחברה באותה עת כי בעקבות עניין בריאותי היא מעוניינת לצמצם
22 את תדירות טיסותיה לחו"ל ובהתאם ביקשה למצוא לה תפקיד אחר שלא יחייב טיסות
23 מרובות לחו"ל.

24 בהתאם לכך, מונתה התובעת לתפקיד אחר בצוות CITY, תפקיד Sales Operation שהוא
25 תפקיד back office במהותו, שבמסגרתו ביצעה התובעת עבודות שונות שנדרשו לשם ביצוע
26 המכירה על ידי צוות CITY לרבות איסוף נתונים, הפקת דו"חות, מעקב אחרי סטאטוס
27 ביצוע הפרויקטים, הכנת מצגות ועוד. לעיתים נדרשה להשיב על שאלות מסוימות שקשורות
28 לפרויקט Maintenance, שבו טיפלה עד העברתה לתפקיד החדש, אבל לא נדרשה להמשיך
29 לטפל בהוצאתו לפועל של הפרויקט בשלב הביצוע, שכן תפקיד זה ביצע מר ר.ב. במקומה.
30 בעקבות חוסר שביעות רצון מתפקודה מונתה לתפקיד Marketing Campaign, תחת א.מ.,
31 General Manager של החברה המקומית במדינת היעד. תפקיד זה היה זוטר ביחס לתפקידה
32 הקודם כ-Sales Operation.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 מעדותה של גב' אדם עולה כי הפרמטרים שהיא התייחסה אליהם בעניין קביעת השכר הם :
2 ותק מקצועי, ניסיון קודם והשכלה. עוד יצוין שכך עלה גם מהמכתבים ששלחה החברה
3 לתובעת (העתק המכתבים צורף כנספח 23 לתצהירה של התובעת).

4 מר המר הצהיר כי כמנהל בכיר בחברה וכשותף להחלטות לקביעת תנאי שכר לעובדי החברה,
5 השיקולים ששקלה החברה היו שיקולים ענייניים בלבד. בדומה לגב' אדם, הוא הצהיר כי
6 התפקידים שאותם ביצעה התובעת והתפקידים שאותם ביצעו אותם חמשת העובדים אינם
7 תפקידים שווים או שווי ערך, אלא שונים במהותם. גם ההשכלה והניסיון שצברו העובדים
8 האחרים בחברה ומחוצה לה רחבים באופן משמעותי מניסיונה של התובעת וההשכלה שלה
9 – ואלה היו רלוונטיים לקביעת תנאי שכרה בחברה.

10 נוסף על כך, לפי תצהירו של מר המר, העבודה בצוות DERA לא הייתה שוות ערך לעבודה
11 בצוות CITY. הפרויקטים הגדולים ובעלי ערך כספי רב יותר היו פרויקטים של תשתיות
12 לאומיות ושל אבטחת גבולות של הלקוח והם נוהלו על ידי צוות DERA. ההתקשרות בין
13 הלקוח המרכזי של החברה ובין החברה נוצרה במקור על מנת שהחברה תספק לו פרויקטים
14 של צוות DERA. רק בשלב מאוחר יותר, החלה החברה לספק ללקוח גם את הפרויקטים של
15 CITY. הפרויקטים שנוהלו על ידי צוות DERA היו בהיקף תקציבי כולל הגדול פי ארבעה
16 מההיקף התקציבי הכולל של הפרויקטים שנוהלו על ידי צוות CITY. יתרה מכך, הפרויקטים
17 של DERA היו מורכבים יותר, בין היתר מבחינת ניהול הפרויקט, בהשוואה לפרויקטים של
18 צוות CITY, ולרוב דרשו ממנהלי הלקוח בצוות DERA מיומנויות וניסיון מקצועי גדולים
19 יותר מאלה של מנהלי הלקוח בצוות CITY. היחס בין התקציב הכולל של כלל הפרויקטים
20 אותם הוביל צוות DERA ובין פרויקט CITY היה בסדר גודל של 1:100. על כן, לדבריו,
21 ההשוואה שניסתה התובעת לעשות בין השכר ששולם לה ובין שכרם של העובדים בצוות
22 DERA אינה השוואה בין שווים, כי החברה שילמה שכר גבוה יותר לעובדים בצוות DERA.

23 יצוין שבניגוד לאמור בתצהירו של מר המר, שכרם של שני העובדים אשר עבדו בצוות DERA
24 (ר.פ. ו-א.ש.) היה נמוך משני העובדים הנוספים אשר עבדו עם התובעת בצוות CITY – מר
25 ר.ב. ומר י.מ.

26 כמו כן, מר המר הצהיר כי העבודה בשלב המכירה של הפרויקט לא הייתה שווה לעבודה
27 בשלב הביצוע של הפרויקט. שלב הביצוע של הפרויקט דרש מה-Account Manager שמלווה
28 אותו ידע מקצועי ומיומנויות, מידת אחריות גבוהה יותר ויכולת טובה יותר לעבוד תחת לחץ
29 פיזי ונפשי, מאשר תפקיד זה בפרויקט שלב המכירה. לדבריו, לתובעת לא היו את היכולות
30 הנדרשות על מנת להמשיך ללוות גם בשלב הביצוע את הפרויקט אותו ליוותה בשלב המכירה.
31 זאת הייתה אחת הסיבות שהתובעת לא המשיכה לבצע את התפקיד לאחר שהפרויקט עבר
32 לשלב הביצוע, והתפקיד הועבר למר ר.ב.

33



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 פירוט לגבי העובדים בקבוצת ההשוואה
- 2 אשר לעובדים שאליהם ביקשה התובעת להשוות את שכרה הצהירו נציגי הנתבעת כי הם
- 3 אינם ברי השוואה לתובעת וקיימת הצדקה לשכר השונה ששולם להם בתקופת העסקתם
- 4 בחברה. כך פורט בתצהיריהם לגבי ההשכלה והניסיון של העובדים האלה:
- 5 מר ר.ב. – בעל תואר ראשון בהנדסת מערכות מידע מהטכניון (משנת 2000). החל לעבוד
- 6 בחברה בשנת 2012, לאחר כעשר שנים של ניסיון בתפקידי ניהול פרויקטים מורכבים בתחום
- 7 מערכות מידע. הוא נקלט לחברה בתפקיד Project Operation Manager בצוות CITY.
- 8 מר המר הצהיר לגביו כי תפקידו היה ללוות באופן רוחבי את כל הפרויקטים בצוות מבחינה
- 9 טכנולוגית-מקצועית. לאחר שפרויקט CITY Maintenance עבר משלב המכירה לשלב
- 10 הביצוע, ולאחר שינוי תפקידה של התובעת, התבקש מר ר.ב. לנהל את הפרויקט בשלב
- 11 הביצוע. במקביל, המשיך ללוות גם את שאר הפרויקטים בצוות מבחינה טכנולוגית-
- 12 מקצועית, גם לאחר שהחל לנהל את פרויקט ה-Maintenance.
- 13 מר ש.ל. – בעל תואר ראשון בהנדסת חומרים ובפיזיקה מאוניברסיטת בן גוריון (משנת 1995),
- 14 ובעל תואר שני במנהל עסקים מאוניברסיטת פוליטכניק בניו יורק (2002). החל לעבוד בחברה
- 15 בשנת 2011 בתפקיד Division Manager, לאחר שצבר ניסיון של למעלה מעשור בתחומי
- 16 הביטחון והאבטחה, מערכות אלקטרוניקה ותקשורת, תשתיות ובינוי, וניסיון ניהולי עשיר.
- 17 לפני קליטתו בחברה שימש כמנכ"ל חברה בינלאומית העוסקת בתחום הביטחון, תשתיות,
- 18 מערכות מידע וניהול פרויקטים.
- 19 מר המר הצהיר כי מר ש.ל. נקלט לתפקיד הבכיר של מנהל חטיבה בקבוצת פרויקטים והיה
- 20 תחת ניהולו. תפקיד זה אינו בר השוואה לתפקידים שאותם ביצעה התובעת לאורך תקופת
- 21 העסקתה בחברה, שכן בתפקיד זה ניהל כ-30 עובדים בניהול ישיר ועוד עשרות עובדים בניהול
- 22 מקצועי, עבד מול מספר לקוחות במספר אתרים שונים במקביל והיה אחראי על היקפים
- 23 כספיים גדולים. במהלך העסקתו נויד באופן זמני לתפקיד Account Manager בפרויקט
- 24 DERA, עד שימצא לו תפקיד בחברה שיתאים לכישוריו. תפקיד כזה לא אותר והוא פוטר.
- 25 תפקידו כמנהל לקוח היה זוטר מתפקידו כמנהל חטיבה אך החברה לא ראתה לנכון להרע
- 26 את תנאי העסקתו, ועל כן הותירה אותם על כנם.
- 27 מר י.מ. - בעל תואר ראשון בפילוסופיה וכלכלה מאוניברסיטת חיפה (משנת 1999) ותואר שני
- 28 במנהל עסקים מהמכון האירופאי ללימוד מנהל עסקים INSEAD (משנת 2006). נוסף על כך,
- 29 למד תואר ראשון במתמטיקה באוניברסיטה העברית (2000-1999).
- 30 מר י.מ. הצהיר מטעם הנתבעת ולדבריו לפני עבודתו בחברה הוא צבר ניסיון רב בניהול
- 31 פרויקטים, פיתוח עסקי וניתוח עסקי. בשנת 2009 שימש כיועץ עסקי עצמאי בתחומי פיתוח
- 32 המוצר ובניית תכנית עסקית באמצעות חברה בבעלותו בשם Nogid, וסיפק שירותי ייעוץ



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 באמצעות חברה זו החל מיום 16.12.09. ביום 1.5.11 נקלט כעובד בחברה. בשנים הראשונות
2 לעבודתו שימש בתפקיד Account Manager בצוות DERA, והקים את הפעילות של צוות
3 DERA מבחינת ניהול לקוחות.
- 4 בעניינו של מר י.מ. הצהירה גב' אדם כי בין השנים 2008-2009 הייתה החברה בתהליך של
5 צמיחה מאסיבית וקלטה עובדים יועצים רבים בתקופה קצרה לתפקידים שהצריכו טיסות
6 תכופות וממושכות למדינת היעד. לפיכך, במהלך השנים נקלטו עובדים ויועצים בתנאי
7 העסקה גבוהים מממוצע השכר בשוק ביחס לאותם תפקידים. גב' אדם הצהירה כי הניסיון
8 שצבר לפני קליטתו לחברה ובמהלך עבודתו בחברה וכן התפקיד שאליו נקלט בחברה אינם
9 ברי השוואה לתובעת.
- 10 מר המר הצהיר לגבי מר י.מ. כי בשנים הראשונות לעבודתו בחברה שימש בתפקיד Account
11 Manager בפרויקט DERA. בסוף שנת 2012 עבר לצוות CITY, לאחר שצבר ניסיון של מספר
12 שנים בניהול פרויקטים בצוות DERA, והוכיח את כישוריו לעבוד באופן עצמאי. העברתו
13 לצוות CITY נועדה על מנת שהצוות יינה משימות ויכולתו כדי לחזק את הצוות ולהגדיל
14 את היקף הפעילות. לאחר מעברו לצוות CITY, הוטלה עליו משימה לנהל את הפרויקט הגדול
15 ביותר של הצוות – פרויקט CITY Implementation, שהיה באותה העת בשלב הביצוע. הוא
16 התנהל באופן עצמאי והפגין יכולות מרשימות גם בתחום המכירות וגם בתחום הביצוע.
- 17 מר ר.פ. – בעל תואר ראשון בהנדסת תעשייה וניהול ממכללת רופין (משנת 2008). החל לעבוד
18 בחברה בשנת 2009 לאחר שצבר ניסיון משמעותי בניהול פרויקטים שונים בחברת הייעוץ
19 הניהולי "מתן". במסגרת עבודתו בחברה זו ניהל והיה שותף בפרויקטים שונים. קודם לכן,
20 בין השנים 1998-2008 עבד בחברת "רעננה קבלני חשמל בע"מ" ובמסגרת תפקידו זה ניהל
21 צוות עובדים. החל לעבוד בחברה בשנת 2009 בתפקיד Project Officer, ובמהלך שנת 2013
22 קודם לתפקיד Account Manager בצוות DERA. במסגרת תפקידו זה נדרש להפגין
23 כישורים לעבוד באופן עצמאי, ונשא באחריות הנלווית לניהול פרויקטים גדולים.
- 24 מר א.ש. – בעל תואר בהנדסת תעשייה וניהול ממכללת שנקר (משנת 2006). בעל תואר שני
25 באסטרטגיה עסקית מהמכללה למנהל (משנת 2012), אותו למד במהלך עבודתו בחברה. החל
26 לעבוד בחברה בשנת 2008 אחרי שצבר ניסיון רב בניהול פרויקטים שונים. החל עבודתו
27 בחברה בתפקיד Project Integrator ולאחר זמן קצר קודם לתפקיד מנהל פרויקטים בקבוצת
28 פרויקטים בחברה (DERA), במסגרתו היה מנהלם הישיר של שני עובדים בחברה וניהל את
29 משימות הפרויקט. החל משנת 2010 שימש כ-Account Manager בצוות DERA. בדומה
30 למר ר.פ. ומר א.ש. נדרש להפגין במסגרת תפקידו כישורים לעבוד באופן עצמאי.
- 31 עדויות מטעם הנתבעת
- 32 מר המר העיד בעניין תכונות האופי שנדרשות ממנהל לקוח כי מדובר בשילוב של תכונות
33 מקצועיות, ידע, ניסיון, הכשרה פורמלית והכשרה לא פורמלית. לדבריו, יש לדעת להסביר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 בצורה ברורה ורהוטה פרמטרים טכניים של הפרויקט, וכן צריך להיות בעל ניסיון ב"קריאה"
2 של הלקוח והבנת שפת הגוף שלו. כמו כן, יש לדעת להציג ללקוח תכנים, יכולת פרזנטציה
3 טובה והבנה של כל חומר הרקע לפני כן, ולהיות בעל יכולת למידה טכנית גבוהה (עמ' 73 ש'
4 5-11 לפרוטוקול הדיון). מר המר העיד כי התחומים הרלוונטיים במקצוע זה הם: הנדסה,
5 ניהול פרויקטים, הנדסת תעשייה וניהול, פיתוח תוכנה, הנדסת מערכת והרבה ניסיון מקצועי
6 (עמ' 75 ש' 23-26 לפרוטוקול הדיון).

7 כמו כן, מר המר העיד כי מדובר בתפקידים זהים אבל הדרך שבה הם נעשים היא שונה –
8 מדובר באותה הגדרת תפקיד, ואותם הנושאים שבהם העובד מטפל. ואולם, איכות העבודה,
9 היכולת הטכנית, שנות הניסיון, היכרות מעמיקה עם אופי החברה שמגיע אחרי שנות ניסיון,
10 שנות העבודה עם הלקוח המסוים ובכלל - כל אלה עושים בסופו דבר את ההבדל. לשאלת
11 ב"כ התובעת אם אובייקטיבית יש דרך להעריך לגבי שני מנהלי לקוח את ההבדל בעבודה
12 ביניהם, השיב מר המר כי בסופו של דבר ניתן לבחון את אופי ההתנהלות מול הלקוח, את
13 התמיכה שהוא צריך, כמות הפעמים שהלקוח שואל שאלות והוא יודע להשיב עליהן, האופן
14 שבו מנהל לקוח יודע לפתור בעיות בשטח באמצעות הבנה מקצועית כשהבעיה רק מתחילה.
15 בפועל הוא העיד כי קשה למדוד את הפרמטרים האלה. לדבריו, הרבה מהדברים הם
16 סובייקטיביים לפי הרגשתו של המנהל (עמ' 80 ש' 21-32 לפרוטוקול הדיון). לשאלת ב"כ
17 הנציבות מהם הפרמטרים שנמדדים כדי לקבוע את גובה השכר השיב כך: א. ניסיון
18 מקצועי; ב. הכשרה פורמלית ולא פורמלית; ג. מצב השוק; ד. מצב הפרויקטים בחברה. אם
19 בחברה יש לחץ של פרויקטים היא תתפשר בכל מיני פרמטרים (עמ' 81 ש' 19-27 לפרוטוקול
20 הדיון).

21 גם מר י.מ. הצהיר כי אין בסיס להשוואה שמנסה לעשות התובעת בין תפקידה כ- Account
22 Manager בחברה ובין התפקידים שהוא ביצע בחברה. לדבריו, הוא סיפק לחברה שירותי
23 ייעוץ באמצעות חברה שבבעלותו בשם Nodig מיום 16.12.09, ונקלט כעובד בחברה מיום
24 1.5.11 ועד ליום 20.1.15. בשנים הראשונות לעבודתו בחברה, שימש בתפקיד Account
25 Manager בצוות DERA. למעשה, הקים יחד עם המנהל שלו באותה עת, מר י.ע., את
26 הפעילות של צוות DERA מבחינת Customer/Account Manager. יחד עם מר י.ע., יצר
27 ופיתח את הקשרים מול הלקוח שמולו התנהלו הפרויקטים המורכבים של צוות DERA.
28 לגרסתו, הפרויקטים הגדולים ובעלי ההיקף הכספי הרב ביותר נוהלו על ידי צוות DERA.
29 למעשה, ההתקשרות בין הלקוח המרכזי של החברה ובין החברה נוצרה במקור על מנת
30 שהחברה תספק לו פרויקטים של צוות DERA. רק בשלב מאוחר יותר, ובמקביל לביצוע
31 הפרויקטים של DERA, החלה החברה לספק ללקוח גם את הפרויקטים של CITY.

32 לדבריו, בחודש ספטמבר 2012, בהמשך לניסיון הרב שצבר בניהול פרויקטים מורכבים בצוות
33 DERA, התבקש על ידי מנהל צוות CITY באותה עת, לעבור לשמש כ- Account Manager
34 של הפרויקט הגדול ביותר בצוות CITY – פרויקט Implementation שעבר באותה עת משלב



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 המכירה לשלב הביצוע. הוא הבהיר כי פרויקט שנמצא בשלב הביצוע דורש מה- Account
2 Manager שמלווה אותו ידע מקצועי רב יותר ומידת אחריות גבוהה יותר מאשר Account
3 Manager שמלווה פרויקט בשלב המכירה. כשנה לאחר מכן, בסמוך לחודש יולי 2013, קודמה
4 התובעת לתפקיד Account Manager בצוות CITY. היא צוותה לפרויקט CITY
5 Maintenance שהיה מצוי בשלב המכירה. לגרסתו, מדובר בפרויקט בהיקף קטן בהרבה
6 ביחס להיקפי הפרויקטים שניהל בצוות DERA והפרויקט Implementation שניהל בצוות
7 CITY. לפיכך, בשים לב לוותק ולניסיון בעבודה שצבר בחברה לפני שעבר לצוות CITY ואף
8 קודם לקליטתו בחברה, ולהבדל המהותי בין העבודה שביצעה התובעת בפרויקט אליו צוותה
9 ובין העבודה שהוא ביצע בפרויקטים אותם ניהל, אין מקום לדעתו להשוואה שהתובעת
10 טוענת לה בין תנאי שכרו לתנאי שכרה.

11 נוסף על כך, מר י.מ. העיד כי הוא לא הגיע לעבודה רק עם רקע של פילוסופיה וכלכלה, אלא
12 עם רקע שכלל ניסיון בבנקאות השקעות בנדל"ן, כאשר קודם לכן היה אחראי על פיתוח
13 פרויקט נדל"ן בשווי 500 מיליון דולר (עמ' 95 ש' 22-17 לפרוטוקול הדיון). לדבריו, התפקיד
14 של מנהל לקוח דורש הבנה טכנית והתמצאות טכנית, אבל לא נדרשת מומחיות טכנית, שכן
15 היה צוות טכני שעסק בדבר (עמ' 95 ש' 27-23 לפרוטוקול הדיון). ואולם, לדבריו, בתפקידו
16 כמנהל לקוח: "ללא ספק השכלה טכנית או ניסיון טכני היה מחזק אותי..." (עמ' 95 ש' 28-29
17 לפרוטוקול הדיון). הוא העיד כי ההצלחה שלו בפרויקט הראשון נבעה מהניסיון הרלוונטי
18 שאתו הגיע לתפקיד בחברה. היה לו ניסיון בהקמה ובניהול פרויקטים של נדל"ן בסדרי גודל
19 גדולים. ניסיון זה נרכש כאשר במשך כמה שנים הכיר את אופי הפעילות ואת ההיבטים
20 הטכניים. הוא העיד כי במהלך עבודתו בחברה במשך כשלוש שנים, הוא עבד חצי מהזמן
21 באתר בחו"ל, ושם הכיר את הלקוח ואת הפרויקט לפרטי פרטיו - גם אם לא ברמה הטכנית
22 (עמ' 95 ש' 32-30, עמ' 96 ש' 7-1 לפרוטוקול הדיון). הוא העיד כי הוא ומר ר.ב. עבדו על
23 פרויקטים קיימים, ולעומתם התובעת עבדה על הצעה של פרויקט (ולא על פרויקט קיים) [עמ'
24 96 ש' 14-10 לפרוטוקול הדיון]. הוא הסביר כי התכונות שנדרשות ממנהל לקוח כדי לבצע
25 תפקיד בצורה טובה הן בין היתר: "יכולת תקשורת חזקה, יכולת התנסחות חזקה, יכולת
26 הקשבה, יכולת עבודה מול ארגון בהרבה ממשקים, תקתקנות, דיוק, יכולת משא ומתן" (עמ'
27 97 ש' 11-9 לפרוטוקול הדיון).

28 מר קירשבלום, שכאמור היה ממונה על התובעת ועל שני עובדים נוספים (מר ר.ב. ומר י.מ.),
29 הצהיר שבחודש מאי 2013 (או בסמוך לכך) הועבר לתפקיד מנהל צוות CITY. באותה
30 התקופה ביקשה החברה להביא לצוות CITY עובדים מנוסים ובעלי יכולות מוכחות על מנת
31 לחזק את הצוות, להגדיל את היקף הפעילות ולהעניק תמיכה מקצועית לעובדים המנוסים
32 פחות. במסגרת זו נקלטו לצוות גם מר י.מ. ומר ר.ב. בשלבים שונים. בחודש יולי 2013 קודמה
33 התובעת לתפקיד Account Manager בצוות CITY, ובמסגרת תפקידה הייתה אמונה על
34 מכירת פרויקט ה-Maintenance מול הלקוח. התובעת שימשה כ"מנהלת תיק לקוח" ביחס
35 לפרויקט זה - הייתה אשת קשר בין הלקוח ובין גופי המכירות בחברה. למרות שלא היה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 לתובעת ניסיון בתפקיד מסוג זה, האמין מר קירשבלום כי תוכל לבצע את התפקיד, בין היתר
2 לאור העובדה כי היא מלווה בעובדים נוספים בעלי ניסיון. הוא קיווה כי מינוי זה, לרבות
3 העלאת השכר הנגזרת ממנו, יסייע לחברה להשיג את יעדיה וייתן מענה לשאיפות של
4 התובעת. בעקבות זאת, הועלה שכרה של התובעת לשכר בסך 18,000 ₪.
- 5 הוא העיד כי להבנתו השכר שהוצע לעובדים בחברה בכלל, ובקבוצת Customer/Account
6 Management בפרט, נגזר בין היתר מההשכלה ומהניסיון של העובד (בחברה ומחוצה לה)
7 בתחום הרלוונטי לפעילות החברה בכלל ולתפקיד שלו בפרט; מהוותק של העובד בחברה;
8 מהיקף הפעילות העסקית הרלוונטית לתפקידו; מהשלב שבו מצוי הפרויקט הרלוונטי
9 לתפקידו ועוד. גובה השכר החדש של התובעת נקבע כנקודת איזון בין רצונה של החברה לשפר
10 את תנאי העסקתה בצורה משמעותית ובין השיקולים לעיל שלא הצדיקו במקרה שלה תשלום
11 שכר גבוה יותר, לו זכו עובדים מנוסים יותר בחברה שעסקו בפרויקטים גדולים הרבה יותר
12 – כמו מר ר.ב. ומר י.מ.
- 13 לדבריו, בדומה לגרסת שאר עדי הנתבעת, מקובל היה שה-Account Manager שליווה את
14 הפרויקט בשלב המכירה ימשיך ללוות את הפרויקט גם בשלב הביצוע. ואולם, בסמוך לאחר
15 חתימת ההסכם שעל בסיסו יבוצע פרויקט ה-Maintenance בחודש פברואר 2014, הוא היה
16 סבור כי בשל היעדר ניסיון מקצועי מספק התובעת פחות תתאים ללוות את הפרויקט גם
17 בשלב הביצוע. במקביל לכך, פנתה אליו התובעת וציינה לפניו כי בעקבות עניין בריאותי, היא
18 מעוניינת לצמצם את תדירות טיסותיה לחו"ל וביקשה למצוא לה תפקיד אחר.
- 19 בהתאם לכך, הוא הסכים כי התובעת תנויד לתפקיד אחר בצוות CITY – תפקיד של Sales
20 Operation, שהוא תפקיד Back office - גם הוא תחת ניהולו. במקביל, משימת פרויקט ה-
21 Maintenance בשלב הביצוע הוטלה על מר ר.ב. אשר היה בעל ניסיון מקצועי והשכלה
22 רלוונטיים. בתפקידה החדש ביצעה התובעת עבודות שונות הנדרשות לשם ביצוע המכירה על
23 ידי צוות CITY, לרבות איסוף נתונים, הפקת דו"חות, מעקב אחרי סטאטוס ביצוע
24 הפרויקטים, הכנת מצגות ועוד. במסגרת תפקידה זה תמכה בפעילות של המכירה של
25 הקבוצה.
- 26 לגרסתו של מר קירשבלום, תפקיד של Sales Operation שונה מתפקיד של Account
27 Manager, ואין בסיס להשוואה שמנסה לערוך התובעת בין שכרה ובין שכרם של מר ר.ב. ומר
28 י.מ, זאת בשל הבדלים משמעותיים ביניהם. עוד מסר כי הפרויקטים הגדולים ובעלי ערך
29 כספי רב יותר בחברה נוהלו על ידי צוות תשתיות לאומיות – DERA. הפרויקטים של צוות
30 זה היו בהיקף תקציבי כולל גדול יותר מההיקף התקציבי הכולל של הפרויקטים שנוהלו על
31 ידי צוות CITY. י.מ. עבר לצוות CITY לאחר שרכש ניסיון של מספר שנים בניהול מוצלח
32 של פרויקטים מורכבים בצוות DERA, ושכרו בצוות DERA היה גבוה כמקובל עבור עבודה
33 בהיקפי פעילות עסקית גדולים. לאחר מעברו לצוות CITY הוטלה עליו המשימה לנהל את
34 הפרויקט הגדול ביותר בצוות CITY – פרויקט Implementation, שבאותה עת עבר לשלב



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 הביצוע ושהיקפו היה גדול יותר מהפרויקט שליוותה התובעת. הוא הבהיר כי תפקיד ה-
2 Account Manager דורש יכולות הן בצד מכירת פרויקטים והן בצד ביצוע פרויקטים.
3 התובעת שימשה כ-Account Manager בשלב המכירה בלבד, בעוד שמר ר.ב. ומר י.מ. שימשו
4 כ-Account Managers בפרויקטים שהיו בשלב המכירה והביצוע. מר ר.ב. נקלט לחברה
5 לאחר שצבר ניסיון רב של שנים רבות בניהול פרויקטים מורכבים בתחום מערכות מידע
6 בארצות הברית. יתרה מכך, מר ר.ב. נקלט לחברה לתפקיד Project Operation Manager
7 בצוות CITY ותפקידו היה ללוות את כל הפרויקטים בצוות מבחינה אופרטיבית-טכנולוגית-
8 מקצועית.

9 מר קירשבלום העיד בנוגע לתפקיד של מנהל לקוח כי התפקיד כלל את החלק של המכירה
10 בשיעור של 20%, ואת החלק של הביצוע בשיעור של 80%, וכי היה בו מנעד רחב של בכירות,
11 ותק, יכולות ועוד. אשר לתובעת, לעניין שכרה נלקחו בחשבון פרמטרים של ותק, ניסיון והיקף
12 הפרויקט. לדבריו, התובעת קיבלה הזדמנות כי מדובר בתפקיד שלא ביצעה בעבר. בתפקידים
13 מסוג זה יש צורך בהבנה גבוהה בפרויקטים מורכבים ורצוי גם שתהיה יכולת טכנית.
14 הפרויקט היה יחסית קטן, ושכרה של התובעת הועלה בשיעור של 30%. לדבריו, נראה לו
15 ששכר זה היה הוגן ומתאים אל מול היקף המשרה של התובעת, הוותק שלה והשלב שבו נמצא
16 התפקיד לעומת ההזדמנות שניתנה לה (עמ' 101 ש' 11-3 לפרוטוקול הדיון).

17 אשר למר ר.ב. העיד מר קירשבלום כי הוא עשה תפקיד רוחבי בקבוצה והיה מעורב בכל
18 הפרויקטים – גם בביצוע וגם במכירה, ותמך גם בפרויקטים רוחביים (עמ' 101 ש' 22-20
19 לפרוטוקול הדיון). הוא העיד שהתכונות הנדרשות לתפקיד של מנהל לקוח כדי להצליח הן
20 יחסים טובים ויכולת פיתוח עסקי, ייצור מערכת יחסים בריאה שנשמכת על אמון הדדי
21 ומאפשרת פיתוח עסקי. כמו כן, נדרשת יכולת הבנה עמוקה בביצוע פרויקטים מורכבים -
22 היכולת לשאול את השאלות הנכונות ולהדריך את הלקוח. מכאן שהרקע בביצוע פרויקטים
23 מורכבים הוא חשוב, ושליטה בנושאים טכניים הוא יתרון מהותי – אך לא הכרחי (עמ' 102
24 ש' 8-1 לפרוטוקול הדיון).

מסקנה

26 משקבענו כי עבודתה של התובעת היא שוות ערך לעבודתם של העובדים האחרים, ואין חולק
27 כי קיימים פערי שכר בינה ובין העובדים הללו, הרי שבהתאם לפסיקה עובר הנטל לכתפי
28 החברה להוכיח כי הפערים מקורם בטעמים ענייניים. נציגי החברה חזרו על גרסתם בפירוט
29 כי הפערים בשכר נובעים בעיקרם מוותק וניסיון קודם והשכלה, ואולם לא המציאו
30 אסמכתאות לכך. אין אנו מקבלים את טענות החברה לפערי שכר שנובעים מניסיון מקצועי
31 והשכלה, משום שגם התובעת הייתה בעלת ניסיון ובעלת שני תארים. יצוין שיתכן שתארים
32 שונים אינם כלל ברי השוואה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 לשכר הכי קרוב לשכרה של התובעת בקבוצת ההשוואה – 24,000 ₪ : 6,000 ₪. 8X6,000
2 חודשים בהם שימשה בתפקיד מנהל לקוח = 48,000 ₪).
- 3 כאמור, לפי סעיף 2 לחוק שכר שווה, הזכות לשכר שווה מתפרשת גם על "גמול אחר", הכולל
4 בין היתר תשלום של החזר הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש ברכב או אחר.
5 בהתאם לאופן החישוב הקודם, התובעת זכאית להפרשי שכר בסך 8,760 ₪ בגין הפרשי שכר
6 בגין רכיב שווי רכב (ההפרש בין סכום רכיב שווי רכב של התובעת : 2,500 לסכום רכיב שווי
7 רכב הכי קרוב לזה שלה – 3,150 ₪ = 650 ₪. 8X650 = 5,200 ₪).
- 8 כמו כן, התובעת זכאית להפרשי הפרשות פנסיוניות בסך 6,638 ₪ [48,000Xתגמולי מעסיק
9 בשיעור 5.5% + (48,000Xרכיב פיזיים בשיעור של 8.33%). (8.33% = 2,640 + 3,998) = 6,638 ₪).
- 10 לעניין טענתה של התובעת אשר לזכאותה להפרשי שכר בגין הפרש בתנאי החופשה השנתית
11 – דינה להידחות. טענתה זו של התובעת לא הייתה מבוססת ולא נתמכה בראיות, ולכן דינה
12 להידחות.
- 13 אשר לטענתה של התובעת בעניין זכאותה להפרשי שכר בגין מענק פרישה, אין מחלוקת כי
14 התובעת לא קיבלה את מענק הפרישה שהוצע לה משום שסירבה לחתום על כתב התחייבות
15 וויתור כפי שהוצע לה. החלטה על עצם תשלום מענק, גובהו והתנייתו בחתימה על כתב
16 התחייבות וויתור הן כאמור החלטות שהן חלק מהפררוגטיבה הניהולית של החברה. בעניין
17 זה אין לנתבעת אלא להלין על עצמה. כן, טענתה זו של התובעת נזנחה בשלב הסיכומים.
18 מכאן שדינה להידחות.
- 19
- 20 **17. חלות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**
- 21 חוק שוויון ההזדמנויות נועד להתמודד לא רק עם אפליה מחמת מין, אלא עם כל סוגי
22 האפליה של מי שמעמדו כלפי המעסיק מוחלש. כמו כן נועד חוק שוויון ההזדמנויות למנוע
23 הפליה לא רק ביחס לשכר, אלא בהקשרים שונים נוספים של יחסי העבודה כגון קבלה
24 לעבודה, תנאי העבודה וקידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, ועד לשלב הפיטורים
25 והטבות פרישה (ראו סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות).
- 26 בסעיף 2(ב) לחוק זה נקבע כי "רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין העניין", וסעיף
27 2(ג) מוסיף את מבחני הסבירות והמידתיות, בקבעו כי "אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר
28 היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה".
- 29 חוק שוויון ההזדמנויות אוסר באופן מפורש על אפליה מחמת מין בנוגע ל"תנאי עבודה",
30 ובכללם גם שכר ותנאים נלווים. בפסיקה הובהר כי "המבחן לגיבוש עילת התביעה הקבוע
31 בחוק שוויון הזדמנויות הוא מבחן של קשר סיבתי. ההפליה האסורה לפי חוק זה היא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 הפליה 'מחמת' מאפיין זהות כלשהו של העובד שעל המעביד נאסר להתחשב בו" (בג"ץ
2 גורן).
3 לצורך גיבושה של עילת תביעה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות יש להראות כי אחד השיקולים
4 ששקל המעסיק בעניינו של העובד הוא שיקול אסור, הנוגע לאחד ממאפייני הזהות המנויים
5 בחוק. אולם, אין צורך להוכיח כוונה להפלות, וכפי שנקבע בפסק הדין בעניין פלוטקין (דב"ע
6 (ארצי) 129-3/נו שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481, 494 (1997) (להלן –
7 ענין פלוטקין)):

8 "הנה-כי-כן, הן בגלל הקושי להוכיח כוונה ובעיקר בגלל
9 מקומה של הזכות לשוויון בסולם הערכים שלנו, אין לדרוש
10 הוכחת כוונה של המעביד ודי להראות התנהגות פסולה. זאת
11 לא רק בגין הקושי להוכיח כוונה – גם אם לא הייתה כל כוונה
12 אצל המעביד, גם אם כוונותיו היו לדעתו טובות, גם אז יהיה
13 מעביד המפלה אחראי."

14
15 וכך נקבע בעניין זה בבג"צ 104/87 ד"ר נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מד(4) 749
16 (1990), מפי השופט בד:

17 "... מבחן לבדיקת קיומה או אי-קיומה של הפליה הוא
18 אובייקטיבי ולא סובייקטיבי. המניע ליצירת שוני בין גברים
19 לנשים אינו המכריע בנדון, ולצורך קביעת קיומה של הפליה
20 יש לבחון את התוצאה הסופית, כפי שהיא מצטיירת במציאות
21 החברתית."

22 (וראו גם: בג"צ 6845/00 איתנה ניב נ' בית הדין הארצי
23 לעבודה, פ"ד נו(6) 663 (2002); ע"ע(ארצי) 203/09 רשת הגנים
24 של אגודת ישראל - שמחה בוסי (2.10.11); משה כהן-אליה,
25 "על היסוד הנפשי שבבסיס איסור ההפליה בפסיקת בית
26 המשפט העליון: כוונה? תוצאה? אדישות?" משפט וממשל י"ז
27 147 (2016)).

28
29 למעשה די בכך שהמעסיק התחשב באחד השיקולים המנויים בסעיף 2(א) לחוק לשם קבלת
30 ההחלטה בעניינו של העובד - על מנת שתקום לעובד עילת תביעה. על כן, גם בהעדר כוונה
31 להפלות את העובד, הרי שעצם ההתחשבות באחד מהשיקולים המנויים בסעיף 2(א) לחוק
32 כגון במינו של העובד, גילו, דתו וכדו' - היא אסורה, וזאת למעט מקרים שבהם מדובר בשיקול
33 המתחייב "מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה".
34



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 במסגרת חוק שוויון ההזדמנויות המחוקק היה ער לכך שישנם קשיים ראייתיים הניצבים
2 בפני עובד המעוניין להוכיח את השיקולים עליהם התבססה החלטת המעסיק. בשל כך נקבע
3 בסעיף 9 לחוק כלל של היפוך נטל ההוכחה בתביעה, כך שאם יוכיח העובד כי התקיימו בו
4 התנאים או הכישורים שקבע המעסיק יועבר הנטל למעסיק לסתור את טענת האפליה,
5 ולהוכיח כי ההחלטה בעניינו של העובד לא התבססה על שיקול אסור לפי החוק:

6
7 **"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות**
8 **סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד**
9 **להוראות סעיף 2 – (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה,**
10 **תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או**
11 **תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או**
12 **כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי**
13 **נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים; (2) לענין**
14 **פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו**
15 **או במעשיו סיבה לפיטוריו."**

16
17 הפסיקה פירשה סעיף זה, כי הנסיבות הקבועות בו הן רק דוגמה אחת למצב שבו יועבר נטל
18 ההוכחה בתביעה לכתפי המעסיק, וכי העברת הנטל אפשרית גם בנסיבות נוספות. כך
19 שלמעשה הסעיף אינו קובע הסדר ממצה ובלעדי לעניין העברת נטל ההוכחה, שכן השאלה
20 האם המעסיק נהג באפליה אינה קשורה בהכרח לעמידתו של העובד בתנאים או כישורים
21 כאלה או אחרים (בג"ץ גורן בסעיף 22). עוד נקבע, כי על רקע פערי הכוחות והמידע
22 המאפיינים את היחסים בין המעסיק לעובד "אין לקבוע רף גבוה במיוחד לעניין זה. על כן
23 שאלת העמידה במבחן קיומן של ראיות לכאורה להפלייה תיקבע בהתאם לכלל נסיבות
24 העניין, ואין לקבוע תנאי סף נוקשים לשם כך" (בג"ץ גורן, שם; ע"ע(ארצי) 30585-09-12
25 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ - אורית בוסי, מיום 04.08.13). כך למשל, נקבע בעניין
26 קידר בהתבסס על הנפסק בבג"צ גורן, כי העובד יוכל לעמוד ברף הראייתי הנדרש לשם
27 העברת נטל ההוכחה, גם אם לא מתקיימים תנאיו של סעיף 9 לחוק, "אם יצביע - למשל
28 וכדוגמאות בלבד - על מדיניות מפורשת של המעסיק המבוססת על אחד הקריטריונים
29 המנויים בסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות; אם יוכיח כי להחלטת המעסיק יש בפועל תוצאה
30 מפלה; אם יציג ראיות המלמדות על יחס שונה של המעסיק כלפי העובד לעומת עובדים
31 אחרים שאינם משתייכים לאותה קבוצה; אם יוכיח יחס שונה כלפי עובדים מהקבוצה
32 אליה משתייך העובד בהשוואה ליחסו של המעסיק לעובדים מקבוצות אחרות" (עניין קידר,
33 בסעיף 39).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

18. היחס בין חוק שכר שווה לחוק שוויון ההזדמנויות

1 התובעת טענה כי הופר בעניינה גם חוק שוויון ההזדמנויות, ולא רק חוק שכר שווה. שלא כמו
2 בחוק שכר שווה המבחן לגיבוש עילת התביעה הקבוע בחוק שוויון ההזדמנויות הוא מבחן של
3 קשר סיבתי. ההפליה האסורה לפי חוק זה היא הפליה "מחמת" מאפיין זהות כלשהו של
4 העובד שעל המעסיק נאסר להתחשב בו – במקרה דנן הטענה היא לאפליה מחמת מין. כדי
5 להוכיח את עילת התביעה לפי חוק שוויון ההזדמנויות שומה, אפוא, על העובד להוכיח כי
6 אחד השיקולים ששקל המעסיק בעניינו של העובד (לגבי אחד מהתחומים המפורטים בסעיף
7 2(א) לחוק זה) הוא שיקול אסור. בהקשר זה חשוב להדגיש כי חוק שוויון ההזדמנויות אינו
8 דורש הוכחת כוונה של המעסיק להפלות את העובד כתנאי לגיבוש עילת התביעה.
9

10 על פני הדברים נראה כי נוכח השוני באופן הגדרת העילות בין חוק שכר שווה ובין חוק שוויון
11 ההזדמנויות אין די בהוכחת עילת התביעה לפי חוק שכר שווה כדי להקים בהכרח ובאופן
12 "אוטומטי" עילת תביעה לפי חוק שוויון ההזדמנויות. כל אחד משני החוקים נועד להתמודד
13 עם סוגים שונים של הפליה בשוק העבודה, קובע מבחנים שונים להוכחת ההפליה ומטיל
14 סנקציות שונות על המעסיק המפלה (בג"ץ גורן).
15

16 חרף האמור עד כה, בית המשפט העליון קבע **בבג"צ גורן** (בסעיף 23 שם) כי במקרים מסוימים
17 הוכחת עילת התביעה לפי חוק שכר שווה עומדת ברף הראייתי הנדרש לשם העברת נטל
18 ההוכחה בתביעה לפי חוק שוויון ההזדמנויות אל כתפי המעסיק. הדברים אמורים מקום שבו
19 הוכחה עובדת כי עובד באותה עבודה אצל אותו מעסיק ובאותו מקום עבודה מקבל שכר
20 גבוה משלה, ומשלא עלה בידי המעסיק להצביע על הצדקה עניינית לפער זה המתחייב מאופי
21 העבודה או ממהותה (בהתאם לסעיף 6 לחוק שכר שווה), הרי שלכאורה ההנחה שלפיה מקורו
22 של פער זה הוא במינה של העובדת היא מסקנה מתבקשת. קביעה זו משמעותה היא, כי
23 בנסיבות מסוימות, די יהיה בהוכחת קיומו של פער משמעותי בשכר בין עובדת לעובד, כדי
24 להעביר את נטל ההוכחה בתביעה לפי חוק שוויון ההזדמנויות אל כתפי המעסיק. במקרה
25 כזה יהיה על המעסיק להוכיח כי לא לקח בחשבון את מין העובדת בין יתר השיקולים
26 שהובילו להיווצרותם של פערי השכר, או כי ההבחנה שהנהיג מתחייבת מאופיו ומהותו של
27 התפקיד בהתאם לסעיף 2(ג) לחוק שוויון ההזדמנויות, ובלשונו של פסק הדין:
28

29
30 **"על המעביד יוטל הנטל להוכיח כי אין קשר סיבתי בין הפער בשכר**
31 **לבין מינה של העובדת, ולפיכך הפער אינו "מחמת" מינה של העובדת.**
32 **היה ויעמוד המעביד בנטל זה ויוכיח כי מינה של העובדת לא היה אחד**
33 **השיקולים שהביאו להחלטה בדבר שכרה, או אז לא תקום לעובדת**
34 **עילת תביעה לפי חוק שוויון ההזדמנויות. לעומת זאת, אם לא יעלה בידי**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

1 המעביד לעמוד בנטל האמור המסקנה המתחייבת תהיה כי קמה
2 לעובדת עילה הן לפי חוק שכר שווה והן לפי חוק שוויון הזדמנויות".

3
4 עתה נבחן אם החברה עמדה בנטל שהועבר אליה, והוכיחה כי לא לקחה בחשבון את היותה
5 של התובעת אישה, בעת שיצרה את פערי השכר, או כי ההבחנה שהנהיגה מתחייבת מאופיו
6 או ממהותו של התפקיד בהתאם לחוק שוויון ההזדמנויות ובהתאם לפסיקה בעניין זה.
7 מבדיקת חומר הראיות כפי שנפרש לפנינו לא שוכנענו כי החברה עמדה בנטל המוטל עליה
8 ולא הוכיחה כי אין קשר סיבתי בין הפער בשכר ובין היותה של התובעת אישה. מכלל חומר
9 הראיות עולה כי החברה קבעה את שכרם של עובדיה באקראי, ללא מדיניות מוסדרת וללא
10 הגדרות תפקיד מפורטות, כך שלא ניתן לומר כי החברה הרימה את הנטל המוטל עליה
11 להוכיח כי אין קשר סיבתי בין היותה של התובעת אישה לפערי השכר הגבוהים שישנם בין
12 שכרה לשכרם של העובדים הגברים בקבוצת השוואה.

13
14 אשר לפיצוי אותו יש ליתן, נקבע בסעיף 10 לחוק שוויון ההזדמנויות כי בית הדין רשאי לפסוק
15 פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממוון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין. בעניין גורן עמד
16 בית הדין הארצי על מטרתו של פיצוי זה כי "פיצוי כזה הוא בעל פן הרתעתי - עונשי - חינוכי,
17 מעבר לפיצוי על נזק הניתן להערכה. ברי, כי חוק שוויון הזדמנויות, על הסעדים הקבועים
18 בו, בא להזהיר מפני חומרתה של האפליה ולהבטיח הגנה משפטית באמצעות פסיקת
19 פיצויים אפקטיביים".

20 אנו סבורים כי בנסיבות המקרה יש להעמידו על סך של 50,000 ₪ בגין הנזק הלא-ממוני
21 שנגרם לעובדת.

19. סוף דבר

22
23 מהאמור לעיל, על הנתבעת לשלם לתובעת סכומים כדלקמן:

24 א. סך של 48,000 ₪ בגין בהפרשי שכר בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
25 1.4.15 ועד ליום התשלום בפועל;

26
27 ב. סך של 8,760 ₪ בגין הפרשי נסיעות בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
28 1.4.15 ועד ליום התשלום בפועל;

29 ג. סך של 6,638 ₪ בגין הפרשות לפנסיה בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
30 1.4.15 ועד ליום התשלום בפועל;

31 ד. סך של 50,000 ₪ בגין פיצוי לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. אם לא ישולם תוך 30
32 יום מיום קבלת פסק הדין, יתווספו הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד התשלום המלא
33 בפועל.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 969-08-15

- 1 ה. סך של 20,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.
- 2
- 3 20. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.
- 4
- 5 ניתן היום, ב' חשוון תשפ"א, (20 אוקטובר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

עידית איצקוביץ, שופטת
אב"ד

מר גבריאל נבו
נציג ציבור עובדים

6