



רוקחת אחראית בבית מרקחת, הופלתה לרעה בעבודתה, על רקע היותה אישה, ושולם לה שכר הנופל מזה ששולם לגבר שביצע עבודה דומה לשלה, בניגוד לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת, ומכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

רקע - חובת תשלום שכר שווה לעובדת ולעובד המבצעים את אותה העבודה

בסעיף 2 לחוק שכר שווה, נקבעה חובת תשלום שכר שווה לעובדת ולעובד המבצעים אותה עבודה: "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך...".

משהוכח כי העובדת מועסקת אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, עובר הנטל לשכמי המעסיק להוכיח טענה בדבר קיומם של פערים מוצדקים בשכר בהתאם להוראת סעיף 6 לחוק שכר שווה: "6. (א) אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאורפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין. (ב) מצא בית הדין לעבודה, בתובענה לפי חוק זה, כי העבודות שבמחלוקת הינן אותן עבודות, עבודות שווה בעיקרן או עבודות שוות ערך, וטען המעביד שקיימות נסיבות כאמור בסעיף קטן (א) המצדיקות הפרש בשכר או בגמול אחר, עליו נטל ההוכחה".

מבחנים לקביעה האם העובד והעובדת מבצעים אותה עבודה

בפסק הדין נקבע כי לעניין "עבודה שווה בעיקרה", בחינת השוויון בעבודה המבוצעת בידי העובדת והעובד תתייחס לעיקרו של התפקיד, לחלק החשוב שבו, או לחלק שאינו טפל לביצוע. הבחינה תעשה באופן ענייני ומעמיק של אופי התפקיד ולפי תוכנו המעשי. דהיינו במקום שבו נדרשים אותם כישורים, אותה רמת מאמץ בביצוע העבודה; אותה מיומנות בביצוע; אותה רמת אחריות ואותם תנאים סביבתיים - הרי שמדובר בעבודות בעלות ערך שווה, שהעובדים בהן זכאים לשכר שווה.

החוק קובע חזקה חלוטה לפיה הפער בשכר בין עובד לעובדת המבצעים אותה עבודה, מצביע על קיומה של אפליה מחמת מין. כל שעל הטוען להפליה מכוח חוק שכר שווה להוכיח את הפער בשכר ואת זהות העבודות, שאז עובר הנטל לכתפי המעסיק והוא אינו יכול להישמע בטענה כי אין קשר סיבתי בין הגורם לפערי השכר לבין השיוך המגדרי וטענות ההגנה שלו מוגבלות רק להוכחה שאין המדובר בעבודות זהות מבחינת מאפייני העבודה הפנימיים - כך שיוכל לטעון לשיקולים הנוגעים לדרך ביצוע העבודה, דוגמת איכות ותפוקה, שיקולים הנוגעים לנתוני

העובדת הספציפית דוגמת ותק שונה, הכשרה והשכלה, שיקולים הנוגעים למקום הגיאוגרפי של ביצוע העבודה וכן שיקולים אחרים שאינם מנויים במפורש בסעיף אך הם דומים להם במהותם. המעסיק אינו יכול לטעון לשיקולים חיצוניים דוגמת חופש ההתקשרות, דרישות שכר אחרות או שוני בניהול המשא ומתן.

הבחינה היא תת שלבית כשבשלב הראשון יש לבדוק אם מתקיימים תנאי סעיף 2 - דהיינו פערי שכר וכי המדובר בעבודות שוות, שוות בעיקרן או שוות ערך, באותו מקום עבודה ואצל אותו מעסיק - נטל המוטל על העובדת; השלב השני - מועבר הנטל למעסיק על מנת להוכיח הצדקה סבירה ומידתית לפערי השכר בהתבסס על אחד או יותר מן השיקולים הנמנים בחוק; בשלב השלישי חוזר הנטל אל העובדת להוכיח כי גם אם מתקיימים אחד השיקולים המנויים בסעיף 6 (א) לחוק, השיקול האמיתי של המעסיק נעוץ בהפליה מחמת מין.

המקרה שנדון בפסק הדין

העובדת טענה כי בתקופה שבין חודש 11/2008 לחודש 7/2013, עבד אצל המעסיק רוקח (להלן - העובד), אשר הוב הזמן שימש כרוקח אחראי בבית המרקחת בעיר נתיבות. העובד קיבל שכר גלובלי של 10,500 ₪ נטו (72.12 ₪ לשעה ברוטו) וכי היא הרוויחה בתקופה שמחודש 9/2009 עד חודש 3/2011 סך של 40-42 ₪ נטו לשעה.

העובדת והעובד אליו מבקשת היא להשוות את שכרה, עבדו אצל אותו מעסיק ו"באותו מקום עבודה", כמשמעותם בסעיף 2 לחוק שכר שווה.

בית הדין דחה את טענת המעסיק כי אין המדובר ב"אותו מקום עבודה", שעה שעסקינן בבתי מרקחת שונים המוכרים במקום גאוגרפי שונה (האחד באופקים והשני בנתיבות), ומדובר היה בשני מקומות שעבדו בדרך תפעול ומכירה שונים. נקבע כי שני הסניפים, אופקים ונתיבות, נוהלו על ידי המנהל האדמיניסטרטיבי מטעם המעסיק. המנהל היה אחראי על קבלת העובדים, תנאי שכרם ותנאי עבודתם בשני הסניפים, ואלה היו נתונים לשיקול דעתו והחלטתו הסופית של המעסיק. מכאן שיש קשר ישיר בין שני הסניפים ויש לראות בהם כ"אותו מקום עבודה".

בית הדין שוכנע כי העבודות שמבצעת העובדת הן עבודות שוות ערך או שוות בעיקרן לעבודתו של העובד, שכן התנאים הסביבתיים בהן מבוצעות שתי העבודות הינם אותם תנאי סביבתיים וכן לאור מהות העיסוק של העובדת ושל העובד כרוקחים אחראים. נקבע כי עיקרו של התפקיד אותו ביצעו העובדת והעובד היה רוקח אחראי וכי גם אם קיים שוני באופי בתי המרקחת, הרי שתפקידיהם כרוקח אחראי, "שווים בעיקרם", ויש לסווג את עבודתם באותו סיווג - במובן הרחב של הדיבור "סוג". נקבע כי רק שוני בעל משמעות מהותית מובא בחשבון לעניין הסיווג וכי לא נמצא שוני מהותי בין תפקידה של העובדת לבין תפקידו של העובד. גם אם העובד היה בעל מיומנויות בתחום המכירות, הרי שתפקידה העיקרי של העובדת ותפקידו העיקרי של העובד היה - רוקח אחראי.

העובדת היתה הרוקחת האחראית של בית המרקחת באופקים והעובד היה הרוקח האחראי של בית המרקחת בנתיבות. עבודתה של העובדת מקבילה לעבודתו של העובד - פועל יוצא מכך הוא כי אף האחריות היא אותה אחריות. לאור האמור, המדובר בעבודות שוות ערך. תפקידה של העובדת נושא אחריות ומאמץ רבים וניסיונה

בתחומה אינו נופל מניסיונו של העובד (ואולי אף גדול יותר). האחריות הנדרשת מהעובדת כמו מהעובד הינה בעלת משקל שווה.

לאור האמור, תפקידם של העובדת והעובד היה שווה בעיקרו וכפועל יוצא מכך, העובדת אף זכאית לשכר שווה.

נקבע כי בתקופה שמחודש אוקטובר 2009 עד דצמבר 2009, תקופה בה שימשה העובדת כרוקחת אחראית בדומה לעובד, עמד שכרה השעתי על סך של 40 ₪ (נטו) לשעה, בעוד ששכרו השעתי של העובד עמד על 56.45 ₪ (נטו) לשעה. קרי, פער של 16.45 ₪ (נטו) לשעה, ואילו בתקופה שמחודש ינואר 2010 עד פברואר 2011, עמד שכרה השעתי של העובדת על סך של 42 ₪ (נטו) לשעה ואילו שכרו השעתי של העובד עמד על סך 56.45 ₪ (נטו) לשעה. קרי, פער של 14.45 ₪ (נטו) לשעה.

משנקבע כי עבודתה של העובדת היא שוות ערך לעבודתו של העובד, ואף נמצא כי קיימים פערי שכר, הרי שהנטל עובר לכתפי המעסיק להוכיח כי הפערים מקורם בטעמים ענייניים. ברם, המעסיק לא הוכיח כי ישנם טעמים ענייניים המצדיקים את פערי השכר.

לאור האמור, התקבלה תביעת העובדת מכוח חוק שכר שווה. מאחר וחוק שכר שווה קובע תקופת התיישנות של חמש שנים והתביעה הוגשה ביום 19.11.2015, התקופה שלא התיישנה הינה מיום 19.11.2010 ועד חודש פברואר 2011. בתקופה הנ"ל קיים פער של 14.45 ₪ לשעת עבודה והעובדת עבדה 482 שעות רגילות. על כן, זכאית העובדת להפרשי שכר שעות רגילות בסך 6,965 ₪ נטו. בנוסף נקבע כי העובדת זכאית, מכוח שכר שווה, להפרשי שכר שעות נוספות בסך של 2,745 ₪; להפרש בגין חופשה שנתית בסך 393 ₪ ולהפרשי הפרשות לפנסיה בסך 251 ₪.

בנוסף, נקבע כי המעסיק יפצה את העובדת בסך של 10,000 ₪ בגין נזק לא ממוני עפ"י סעיף 4(ב) לחוק שכר שווה.

יצוין כי על אף שבית הדין קיבל את תביעתה של העובדת מכוח חוק שכר שווה, הרי שלא קיבל את תביעתה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שכן העובדת לא הוכיחה כי קביעת תנאי השכר היתה קשורה למגדרם של ממלאי התפקידים. המעסיק טען כי אין לו מדיניות של אפליה בבתי המרקחת שבבעלותו, ומנגד העובדת לא הביאה ראיות המעידות על היותו מעסיק מפלה.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

סעש 44269-11-15 אלינה וינוקור נ' ציון עמר, ניתן ביום 3/6/19.

מאת: עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, העוסקת בתחום דיני העבודה

שותפה ובעלים של משרד עורכי הדין ביבר לקואה חייקין הררי

עו"ד ביבר לקואה לא ייצגה בתיק המוזכר במאמר הנ"ל.

נכתב על ידי עדי ביבר לקואה, עו"ד
כניסות: 806

www.biber-law.co.il