



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1

לפני:

השופטת דיתה פרוז'ינין – נשיאה

נציגת ציבור (עובדים) גב' ציפורה רון

נציג ציבור (מעבידים) מר אילן לוי

התובעות

1. גלית קידר ת.ז. 24453136

2. דפנה אילוז ת.ז. 05980297

3. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

1 ו-2 ע"י שדולת נשים בישראל ע"ר 580085686

באמצעות ב"כ עו"ד אפרת דויטש

3 ע"י ב"כ עו"ד אינה דויד סולטנוביץ'

-

הנתבעים

1. עיריית ירושלים

ע"י ב"כ עו"ד מאירה סלומון

2. מדינת ישראל – הממונה על השכר

ע"י ב"כ עו"ד אסנת דפנה

2

3

פסק דין

4

5

6

1. בשתי התביעות שלפנינו, אשר הוגשו האחת - על ידי התובעות גלית קידר ודפנה

7

אילוז (להלן – גלית ודפנה), והשניה - על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

8

(להלן – הנציבות), נטען כי באגף התברואה בעיריית ירושלים (להלן – העירייה)

9

קיימים פערי שכר בין גברים לנשים, שאינם מתיישבים עם הוראות חוק שכר

10

שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן – חוק שכר שווה), וכי מדובר באפליה

11

מחמת מין בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן –

12

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה). הדיון בשתי התביעות אוחד.

13

14

2. ואלו העובדות הרלבנטיות לענייננו כעולה מחומר הראיות שהוצג לפנינו:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 א. גלית ודפנה עובדות באגף התברואה בעירייה. בתקופה הרלבנטית לתביעות
2 אלה הן מילאו תפקיד של אחראיות כוח אדם. במסגרת תפקידן טיפלו גלית
3 ודפנה במשכורותיהם של פועלי הניקיון השייכים אף הם לאגף התברואה.
4 מקום מושבן היה במשרדי העירייה בכיכר ספרא.
- 5 ב. בתחילה הוגדר תפקידן כ"פקידות/ת כוח אדם", אך במרץ 2009 שינתה העירייה
6 את הגדרת התפקיד ל"אחראית/ת כוח אדם". זאת, בכדי לשפר את תנאי שכרן
7 של פקידות כוח האדם בעירייה. מרבית האחראיות כוח האדם בעירייה הן
8 נשים.
- 9 ג. גלית החלה את עבודתה ביום 22.7.91 כמזכירה כתבנית. ביום 1.11.93
10 הועברה גלית לאגף תברואה בהיקף של חצי משרה בדרגה 3. משנת 1994
11 ממלאה גלית תפקיד של פקידת כוח אדם באגף התברואה בדרגה 4. ביום
12 1.5.97 הוגדרה מחדש משרתה של גלית ומתח הדרגות שהוצמד לה היה 4-6.
13 ביום 1.3.98 שונה מתח הדרגות של משרתה ל- 4-7. ביום 1.11.98 היא קודמה
14 לדרגה 7, ובשנת 2004 קודמה לדרגה +7. ביום 1.12.08 הועלתה גלית לדרגה 8
15 בהליך קידום חריג שאושר בוועדה המתמדת. ביום 1.3.09 שונתה הגדרת
16 תפקידה ל"אחראית/ת כוח אדם" ומתח הדרגות שונה ל- 7-9. במסגרת
17 תפקידה אחראית גלית לטיפול שוטף במשכורותיהם של 211 פועלי הניקיון.
- 18 ד. דפנה החלה את עבודתה באגף התברואה ביום 2.1.94 כפקידת כוח אדם
19 בדרגה 4. ביום 1.1.96 הועלתה לדרגה 5, וביום 1.1.98 - לדרגה 6. ביום
20 1.3.98 שונה מתח הדרגות של משרתה ל- 4-7. ביום 1.1.01 הועלתה לדרגה 7,
21 וביום 1.1.04 לדרגה +7. ביום 1.6.08 קודמה בקידום חריג באישור הוועדה
22 המתמדת לדרגה 8. ביום 16.4.09 עברה דפנה לתפקיד של חשבת שכר
23 בגזברות בעקבות זכייתה במכרז. דפנה טיפלה במשכורותיהם של 244 פועלי
24 ניקיון.
- 25 ה. גלית ודפנה משתייכות לעובדי הנהלת האגף, ומקום מושבן במשרדי העירייה
26 בכיכר ספרא. שתייהן עובדות במשרה מלאה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 הנציבות הינה גוף סטטוטורי שהוקם לפי סעיף 18א לחוק שוויון הזדמנויות
2 בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה).
- 3 ז. באגף התברואה שלוש קבוצות עובדים, ולכל קבוצה הסכמי שכר ייחודיים
4 משלה:
- 5 (1) פועלי הניקיון - פועלי אשפה וטיאוט, נהגי משאיות אשפה, מנהלי
6 עבודה ומנהלי נפות;
- 7 (2) עובדי הנהלת האגף - מנהל האגף וסגנו, מזכירות ופקידות העוסקות
8 בענייני כוח אדם;
- 9 (3) עובדי המוסך והתחבורה.
- 10 לעובדי אגף התברואה בעירייה ועד עובדים נפרד והסכמי שכר המיוחדים
11 להם.
- 12 ח. במחלקת השכר באגף התברואה 6 עובדים נושאים את התואר "אחראי/ת
13 כוח אדם": התובעות, ע"א וד"מ שהינם גברים (להלן – העובדים), ושתי
14 נשים שאינן התובעות. כל אחראי כוח האדם כפופים למר מונל כץ, סגן מנהל
15 אגף התברואה (ע' 48 ש' 25-30).
- 16 ט. עד לשנת 1999 נקבע שכרם של עובדי העירייה על פי הוראות ההסכמים
17 הקיבוציים החלים עליה ולהסכמים המקומיים בין העירייה לאגפים או
18 לקבוצות העובדים השונות. במשך השנים נחתמו הסכמי שכר מקומיים בין
19 העירייה לעובדי המוסך והתחבורה. הסכמים אלה זיכו את העובדים
20 בקבוצה זו לתוספות שכר ייחודיות. תוספות אלה שולמו לע"א וד"מ והן
21 מושא המחלוקת בתיק זה.
- 22 י. ביום 3.3.99 נחתם הסכם קיבוצי בין הסתדרות העובדים הכללית לבין מרכז
23 השלטון המקומי ואח' (להלן - הסכם 99). הסכם זה קבע כי ממועד חתימתו
24 יבוטלו הסכמי השכר המקומיים שלא קיבלו את אישור הממונה על השכר,
25 אך עובדים שקיבלו תוספות שונות מכוחם של הסכמים אלה עד לחתימת
26 הסכם 99, ימשיכו לקבלן, וזכויותיהם אלה לא ייפגעו.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 יא. **העובד ע"א** החל לעבוד בעירייה בשנת 1991 כנהג איסוף אשפה וטיאוט באגף
- 2 התברואה. ביום 18.3.92 נפגע ע"א בתאונת עבודה קשה. בשל התאונה נאלץ
- 3 ע"א להפסיק את עבודתו כנהג איסוף אשפה וטיאוט, והוא הועבר לתפקיד
- 4 "עוזר טכני א"מ" בדרגה 4 מיום 1.7.93. ע"א החל לקבל תוספות שכר כעובד
- 5 מוסך במקום התוספות שקיבל כפועל ניקיון וטיאוט (נספח ע"א 1 לתצהיר
- 6 העירייה). בעקבות סיכום עם ועד עובדי התברואה שונה מתח דרגותיו לדרגה
- 7 2-5 רטרואקטיבית מתחילת שנת 1994. ביום 1.6.95 קודם ע"א לדרגה 5.
- 8 ביום 1.3.98 הומרה משרתו ל"עוזר טכני ג"מ" במתח דרגות 4-7 בעקבות הסכם
- 9 על ארגון מחדש ביחידת עובדי המוסך והתחבורה. ביום 1.4.98 הועלה ע"א
- 10 לדרגה 6. ביום 1.9.98 שונה תואר משרתו ל"רכז מינהל וכוח אדם במתח
- 11 דרגות 5-8. ביום 1.7.00 קודם לדרגה 7, וביום 1.4.03 - לדרגה 8. ביום 1.3.05
- 12 שונה תואר משרתו ל"רכז מינהל כוח אדם ולוגיסטיקה" במתח דרגות 7-10.
- 13 ביום 1.4.05 הועלה לדרגה 9 ובתאריך 1.4.08 לדרגה 10 במסגרת מסלול
- 14 קידום.
- 15 ע"א מטפל בעניינם של 24 עובדים, והוא מקבל אחזקת רכב רמה א' מחדש
- 16 12/1995 ורמה ב' החל מיום 1.1.06.
- 17 יב. **העובד ד"מ** החל את עבודתו בעירייה בשנת 1981 כפקיד, ומיום 1.11.82
- 18 מילא תפקיד של פקיד תחבורה. ביום 1.7.83 קודם ד"מ בדרגה על פי הוראות
- 19 הסכם עובדי המוסך והתחבורה. ביום 1.7.84 קודם ד"מ בדרגה נוספת על פי
- 20 נוהל 24.0212 ובהמלצת הנהלת האגף. בתאריך 25.2.85 שונה מתח דרגותיו
- 21 לזה של "פקיד תחבורה". כשנה לאחר מכן קודם ד"מ בהתאם למסלול
- 22 קידום בנוהל והמלצת הנהלת המחלקה. ביום 1.4.87 קודם ד"מ לדרגת
- 23 השיא במתח דרגותיו, וביום 1.8.88 קיבל ד"מ דרגה מעל למתח דרגותיו בשל
- 24 הסכם המסגרת 1986/87. ביום 1.1.90 קיבל ד"מ דרגה נוספת כדרגה אישית.
- 25 בתאריך 1.1.92 קיבל דרגה נוספת אישית במסלול קידום לפי הנוהל וקיצור
- 26 פז"מ. בעקבות ההסכם הקיבוצי לעובדי המנהל והשירותים ששינה את
- 27 שמות הדרגות, קודם ד"מ לדרגה 8 ומתח דרגותיו שונה ל 2-5 (1.1.95). ביום



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 1.1.98 קיבל ד"מ דרגה אישית נוספת +8. במסגרת הארגון מחדש ביחידת
- 2 עובדי המוסך והתחבורה, בחודש 2/98, שונה תואר משרתו ל"פקיד כוח אדם
- 3 ב" בתחבורה ומתח הדרגות שהוצמד למשרה זו עמד על 5-8. ביום 1.1.99
- 4 קודם ד"מ לדרגה 9 כחריג לפי נהלים, ובשנת 2000 קודם לדרגה +9. מיום
- 5 1.1.10 אושרה לד"מ דרגה 10 בהליך של קידום חריג.
- 6 במסגרת תפקידו אחראי ד"מ על הטיפול במשכורותיהם של 204 נהגים. ד"מ
- 7 זכאי לאחזקת רכב רמה א.
- 8 יג. לצורך תשלום תוספות שכר נמנים ע"א וד"מ עם עובדי המוסך והתחבורה.
- 9 מקום מושבם של ד"מ ו-ע"א הוא במשרדי העירייה בגבעת שאול שם נמצא
- 10 גם המוסך.
- 11 יד. עובדת נוספת ששמה עלה בהליך זה היא א"א. א"א שייכת לקבוצת עובדי
- 12 המנהלה, כמו גלית ודפנה. א"א התחילה לעבוד בעירייה בשנת 1978. משנת
- 13 1994 עומד היקף משרתה של א"א על חצי משרה לבקשתה. שכרה המשולב
- 14 ודרגתה של א"א גבוהים מאלו של התובעות.
- 15
- 16 3. זו השתלשלות ההליכים בתביעות אלה:
- 17 א. לבקשת העירייה ולנוכח הסוגיות המתעוררות בתיק צורף הממונה על השכר
- 18 כצד בהליך. ביום 23.1.11 הודיע הממונה על השכר כי הוא אינו נוקט עמדה
- 19 בהליך, ואולם הוא מתנגד למתן תוספות הנוגדות את הוראות סעיף 29 לחוק
- 20 יסודות התקציב.
- 21 ב. בדיון מיום 29.11.10 טענה העירייה כי לנוכח תקופת ההתיישנות הקבועה
- 22 בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה יש למחוק את העילות מכוחו של חוק זה.
- 23 טענה זו נדחתה משני טעמים: האחד – על פי הוראות סעיף 8 לחוק
- 24 ההתיישנות, התשי"ח-1958, ראשיתו של מירוף ההתיישנות במועד שבו קיבלו
- 25 התובעות את תוצאות הבדיקה שערכה הנציבות, דהיינו בחודש 7/2010. קודם
- 26 לכן היה מדובר בחשד בלבד. רק לאחר פנייתן לנציבות, אשר לה סמכות
- 27 לבקש נתונים מהעירייה ולהעבירם לבדיקה, התגבשה עילת התביעה; והשני -



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 מאחר שמדובר בפערי שכר, לפנינו עילה המתחדשת מדי חודש בחודשו. על כן
- 2 התיישן לכל היותר חלק מן התביעה הכספית, אך עילת התביעה עצמה לא
- 3 התיישנה.
- 4 ג. בהליך זה הוגשו חוות דעתם של שני מומחים: פרופ' יצחק הברפלד, מהחוג
- 5 ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב מטעם התובעות 1-2 (החלטה מיום
- 6 19.9.11); ורו"ח קובי גינזבורג מטעם הנציבות (צורף לכתב התביעה).
- 7 המומחים נחקרו על חוות דעת אלה.
- 8 ד. לסיכומיה צירפה העיריה שני מאמרים כתמיכה בטענותיה. לאחר שלב
- 9 הסיכומים ובטרם ניתן פסק הדין הוגשה בקשת התובעות 1-2 לצרף כראיה
- 10 מאמר של ד"ר לילך לוריא העוסק בשאלה האם ארגוני עובדים אכן פועלים
- 11 לקידום שוויון מגדרי. אנו מתירים את הגשת שלושת המאמרים.
- 12
- 13 **4. המחלוקת בתיק, כפי שהוגדרה בדיון המוקדם מיום 24.1.11, הינה:**
- 14 האם בתנאי שכרן של התובעות לעומת תנאי שכרם של העובדים ע"א וד"מ יש
- 15 משום הפרה של הוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד או של חוק שוויון
- 16 הזדמנויות בעבודה, ואם כן - מהם הסעדים שיש לפסוק לטובת התובעות.
- 17 נאמר בראשית דברנו כי ההכרעה בשאלה אם קיימת הפליה בשכר בניגוד
- 18 להוראות חוק שכר שווה אינה פשוטה כלל ועיקר, בין היתר בשל השוני בתקופות
- 19 העבודה, ובשל רכיבי השכר השונים. במאמרה "שכר שווה: אשליה או מציאות"
- 20 מצביעה פרופ' רות בן ישראל גם על סיבות אובייקטיביות המסבירות חלק מפערי
- 21 השכר, ובהן: שוני בהיקף ההשקעה בהון האנושי - גברים משקיעים בהון
- 22 האנושי יותר מנשים ועל כן באופן טבעי מתוגמלים יותר; שוני בהיקף תקופת
- 23 העבודה ומשכה - גברים עובדים ברציפות, נשים עושות הפסקות להריון, לידה
- 24 וגידול ילדים, ובשל כך מצטמצמת האפשרות שלהן לצבור ותק; נשים עובדות
- 25 במשרה חלקית, ואינן מרבות לעבוד שעות נוספות, ומשום כך נוצר הבדל בשכר
- 26 הממוצע בין גבר לאישה. כמו כן לא אחת מציב הארגון התעסוקתי את הנשים
- 27 בתחתית הפירמידה ללא אפשרות לפרוץ דרך לעמדת בכירות יותר. גורמים אלה,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 מצביעים על כך, לדעת פרופ' בן ישראל, שפערי השכר המאפיינים את קבוצת
2 הנשים העובדות, מקורם באפליה עקיפה ובאפליה טרום תעסוקתית (רות בן
3 ישראל שכר שווה: אשליה או מציאות? הרהורים לאור חוק שכר שווה לעובדת
4 ולעובד תשנ"ו-1996, מתוך "נשים הכוח העולה" ספריית הפועלים, 1997, בע' 14,
5 (24-26).

6 אנו ננסה במהלך פסק דין זה לברר האם קיימים פערי שכר בין שכרן של גלית
7 ודפנה לזה של ד"מ וע"א, והאם מקורם של אלה בהפליה מחמת מין.

8

9

5. טענות דפנה וגלית

10 התובעות טוענות כי עבודתן זהה לחלוטין במהותה לזו של ע"א וד"מ: טיפול
11 במשכורות עובדי אגף התברואה. התובעות מטפלות במשכורותיהם של פועלי
12 פינוי האשפה, ואילו ע"א וד"מ מטפלים במשכורותיהם של נהגי משאיות האשפה.
13 אין מדובר בשוני משמעותי באופי העבודה.
14 יתר על כן, מספר העובדים שבמשכורותיהם מטפלות התובעות גדול מזה שבהם
15 מטפלים ד"מ וע"א (למעלה מ- 200 כל אחת). כמו כן בשל אופי עבודתם של פועלי
16 פינוי האשפה, נדרשות התובעות לטפל בתאונות עבודה רבות יותר. אף על פי כן,
17 וכעולה מחוות דעתו של רו"ח גינזבורג, שכרם ודרגותיהם של ע"א וד"מ גבוהות
18 מאלה של התובעות. בחוות הדעת הנ"ל נעשתה השוואה בין שכרם של העובדים
19 הגברים באגף העוסקים בכוח אדם, לזו של הנשים. ההשוואה מצביעה על כך
20 ששכרם של הגברים (ע"א וד"מ) גבוה מזה של כל הנשים במחלקה.
21 משהוכיחו התובעות כי קיימים פערי שכר בינן לבין שני העובדים, מועבר נטל
22 ההוכחה, על פי הוראות חוק שכר שווה, לעירייה, ועליה להוכיח כי הפער נובע
23 מסיבות מוצדקות ולא בשל אפליה אסורה. העירייה לא עמדה בנטל זה. מכאן,
24 שמדובר באפליה מחמת מין האסורה על פי הוראות חוק שוויון הזדמנויות
25 בעבודה. התובעות מוסיפות כי הסכם 99 אינו יכול להצדיק הפליה בשכר בין
26 גברים לנשים, ויש להעניק להן גם את התוספות המשולמות לד"מ ולע"א מכוחו
27 של הסכם זה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 בשל כל אלה מבקשות התובעות להשוות את שכרן ותנאיהן לאלה של ד"מ וע"א,
2 ולפצותן בשל נזק לא ממוני מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

3

4

6. טענות הנציבות

5 הנציבות תומכת בטענות התובעות, וטוענת אף היא כי כלל הנשים העובדות
6 כאחראיות כוח אדם באגף הופלו ביחס לע"א וד"מ הממלאים אף הם תפקיד זה,
7 וכי מדובר באפליה מחמת מין. העירייה לא הצליחה להוכיח כי הפערים הנ"ל
8 נובעים מסיבה מוצדקת.

9 בעניין הסכם 99 טוענת הנציבות כי כזרוע של המדינה היא אינה רשאית לטעון
10 נגדו. ואולם, יש לאבחן בין תוספות שניתנו לפני ההסכם, לבין אלה שניתנו אחריו.
11 בירור שערך הנציבות העלה כי חלק מהתוספות ניתן לאחר ההסכם, ומשכך אין
12 מניעה להעניקן לתובעות.

13 הנציבות מבקשת צו כללי נגד העירייה, לפי סעיף 18טו לחוק שוויון הזדמנויות
14 בעבודה, המורה לעירייה להשוות את תנאי עבודתן של העובדות לאלה של
15 העובדים (הגברים), ולהורות לעירייה לערוך מחקר, באמצעות גוף חיצוני, לגבי
16 פערי השכר בין נשים לגברים בשנת 2010.

17

18

7. טענות העירייה

19 העירייה טוענת כי השכר המשולם לעובדיה נקבע על פי הסכמי השכר וההסכמים
20 המקומיים החלים עליהם. באגף התברואה שלוש קבוצות, ולכל אחת מהן הסכמי
21 שכר והסכמים קיבוציים החלים עליה, ומכוחם משולמות התוספות לחברים בה.
22 התובעות הן עובדות המנהלה, וככאלה שולמו להן תוספות שכר הייחודיות להן
23 (10% מינהל וכוח אדם, מזכירות כתבניות ועוד). ד"מ וע"א נמנים עם עובדי
24 המוסד, והם זכאים לתוספות שלהם זכאים עובדים אלה. לא ניתן להשוות בין
25 העובדים לתובעות שכן הם משתייכים לקבוצות שוויון שונות, והפער בשכרם הינו
26 תוצאה של הסכמים שונים. קבוצת השוויון של התובעות היא עובדי המנהלה,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 והשוואתן לעובדים מקבוצה אחרת מוטעית. מכל מקום, מתן תוספות בהתאם
2 להסכמים מקומיים מוכיחה כי אין מדובר באפליה מחמת מין.
3 מוסיפה העירייה כי הפער בין דרגותיהם של הגברים לנשים ובין שכרם המשולב
4 אינו משמעותי כפי שמציגות זאת התובעות. קידום בדרגות נעשה לרוב באופן
5 אוטומטי לפי פז"מ ועל פי המלצת הממונה, והוא מושפע גם מהסכמי השכר
6 החלים על העובדים ומוותקם. שכרן של התובעות נמוך מזה של העובדים גם בשל
7 תקופת עבודה קצרה יותר בעירייה. העירייה מצביעה על עובדת נוספת, שאף היא
8 אחראית כוח אדם בעירייה, ושכרה ודרגתה עולים על אלה של ע"א וד"מ, בשל
9 תקופת עבודה ארוכה יותר. משכך אין מדובר באפליה מחמת מין. יתר על כן,
10 התובעות והעובדים אינם עובדים באותו מקום עבודה. התובעות עבדו בכיכר
11 ספרא ואילו ע"א וד"מ עבדו במוסך העירייה, מדובר בשני מקומות עבודה שונים
12 ומשכך לא ניתן להשוות בניהם.
13 בנוסף לכל אלה הסכם 99 קיבע את התוספות שניתנו לעובדים בהסכמים
14 מקומיים עד לחתימתו. ממועד החתימה על ההסכם, לא ניתן עוד להעניק תוספות
15 לעובדים על פי הסכמים מקומיים כפי שהוענקו קודם לכן, וכל הסכם מקומי חדש
16 מחייב מתן אישור של הממונה על השכר. התובעות לא קיבלו את התוספות
17 המבוקשות לפני הסכם 99, ואף לא עמדו בתנאים שנדרשו אז לקבלתן. משכך, יש
18 לדחות את תביעתן בעניין זה.

19

20 **עמדת הממונה על השכר** .8

21 הממונה טוען כי במהלך השנים נחתמו הסכמי שכר שהעניקו לעובדים תוספות
22 חורגות שלא כדין. עם חתימת הסכם 99 הוכשרו התוספות הנ"ל, ואולם הוסכם
23 כי לא יינתנו תוספות לעובדים חדשים לאחר חתימת ההסכם. התוספות החורגות
24 לא ניתנו על בסיס מגדרי אלא מכוחם של הסכמים מקומיים של קבוצות עובדים
25 שונות. התובעות לא השתייכו לקבוצות שלהן הוענקו התוספות הנ"ל, ועל כן לא
26 היו זכאיות להן בעת שניתנו, ובוודאי שהן אינן זכאיות להן עתה, לאחר חתימת
27 הסכם 99.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 מוסיף הממונה כי אף אם לא שולמו התוספות לתובעות בשל נימוקים שאינם
2 ממין העניין, אין בכך בכדי לאפשר את תשלומן לתובעות בניגוד להוראות הסכם
3 99 ולחוק יסודות התקציב, שהוראותיו גוברות על חוקי השוויון לנוכח האמור
4 בסעיף 29 שבו. כמו כן מאחר שמדובר בחוק ספציפי לעומת חוק כללי, הרי שאף
5 מטעם זה גובר חוק יסודות התקציב. בנוסף תשלום התוספות במקרה זה יהווה
6 "פריצה" של המדיניות הקיימת, שנדונה בבתי הדין לא אחת וקיבלה את אישורם.
7 באשר לרכיבים אחרים שאינם נוגדים את ההסכם הנ"ל או את החוק, מותר
8 הממונה את ההכרעה בהם לשיקול דעת בית הדין.

9

10 **חוק שכר שווה – עבודה שווה או שווה בעיקרה:** .9

11 חוק שכר שווה נועד להשוות את שכרן של נשים וגברים המבצעים אותה עבודה.
12 בפסק הדין דב"ע לז/3-71 שרה לדרמן – עלית חברה ישראלית לתעשיית שוקולד
13 בע"מ (פד"ע ט 255, להלן – פסק דין לדרמן) אמר הנשיא הראשון של בית הדין
14 הארצי לעבודה השופט צבי בר ניב המנוח כי:

15 "מטרת החוק היא לסלק אפליה ולהביא לכך ששכרם של
16 שניים – עובד ועובדת – המבצעים אותה עבודה יהיה שווה.
17 זאת הנורמה המוסרית בבחינת 'ואהבת לרעך כמוך'. הנורמה
18 המוסרית הופכת למשפטית עת קבעו כי שיעורי השכר לא
19 ייקבעו תוך אפליה שיסודה מינו של העובד..... לשון אחר –
20 העיקרון הוא ששכר של שניים – עובד ועובדת – המבצעים
21 עבודה שוות ערך צריך שיהא שווה. אם קיים שוני בשכר, חייב
22 השוני לשקף את השוני בעבודה ולא לחרוג מכך".

23

24 סעיף 2 לחוק שכר שווה קובע כי:

25 "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום
26 עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה
27 בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לעניין כל
28 גמול אחר, שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו;
29 לעניין חוק זה, 'גמול אחר' - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה,
30 מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל
31 החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף
2 או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר
3 עבודה".
- 4
- 5 בפסק דין לדרמן הנ"ל נקבע כי המילים "עבודה שווה בעיקרה" בסעיף 2 הנ"ל
6 מתייחסות לעיקרו של התפקיד, לחלק החשוב ביותר שלו או לחלק שאינו טפל
7 לביצוע התפקיד (שם, בע' 65).
- 8 זאת ועוד. נטלי ההוכחה בתביעות מכוח חוק שכר שווה הם ייחודיים,
9 ובעקבותיהם נקבעו שלבי הבאת הראיות בתביעה לפי חוק שכר שווה כדקלמן:
- 10 [א] בשלב ראשון, עובדת (או עובד) המבקשת לקבל זכויות מכח חוק שכר
11 שווה, נדרשת להרים את נטל הבאת הראיות בעניין הפער בין שכרה
12 לשכרו של עובד המבצע את אותה עבודה, באותו מקום עבודה ואצל
13 אותו מעסיק.
- 14 [ב] משהצביעה העובדת על כך ששכרה נמוך מזה של עובד מקביל, עובר
15 בשלב השני נטל הבאת הראיות למעביד, לצורך הוכחת נסיבות
16 המצדיקות את פערי השכר, ועל מנת שיראה כי ההפרש בשכר מתחייב
17 מאופייה או ממהותה של העבודה. לאמור, המעסיק נדרש להראות
18 בשלב זה, כי פערי השכר יסודם בשיקולים ענייניים, הם אינם נובעים
19 מטעמים שנאסרו בדין, כגון: מין, נטייה מינית, גזע, מוגבלות העובד,
20 וכיוצא בזה, ואין להם עם מין העובד דבר.
- 21 [ג] מקום בו עמד המעסיק בנטל זה, חוזר בשלב השלישי נטל הבאת
22 הראיות לתובעת להוכיח כי השיקול האמיתי, או אחד משיקולי
23 המעביד, בקביעת השכר השונה, נעוץ במין העובד (ע"ע 1156/04
24 הומסנטרס (עשה זאת בעצמך) בע"מ נגד אורית גורן, ניתן ביום
25 20.11.07, להלן - פסק דין הומסנטרס בארצי).
- 26 נבחן אפוא את השאלות המתעוררות בהליך זה לאורם של שלבים אלה.

27
28

29

גובה השכר .10



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 התובעות והנציבות הגישו 2 חוות דעת: האחת – של פרופ' יצחק הברפלד והשניה
2 – של רו"ח קובי גינזבורג. העירייה לא הגישה חוות דעת מטעמה. בחוות הדעת
3 של פרופ' הברפלד נקבע כי בכל 6 ההשוואות שנעשו בין ממוצעי השכר של גברים
4 ונשים באגף התברואה בעירייה נמצא כי הגברים מרוויחים יותר מהנשים. זאת,
5 גם כאשר לנשים רמות גבוהות יותר של הון אנושי (ע' 4 בחוות הדעת, ע' 14 ש' 1-
6 10). יש לציין כי בעניין זה טוענת העירייה כי השכלה אינה חלק ממרכיבי השכר,
7 אלא פרמטר בדרישות התפקיד (ע' 9 לסיכומיה), וכי הפרמטר המשפיע באופן
8 ישיר על מרכיב השכר הינו הוותק (סעיף 11 לסיכומיה). פרופ' הברפלד הדגיש
9 בעדותו כי לא זו בלבד שקיים פער בין שכרם של התובעות לזה של העובדים, אלא
10 שפער זה אף גדל כאשר משווים את גובה השכר לפני שנת 99 (הסכם 99) ולאחריו
11 (ע' 10 ש' 23-119, ע' 11 ש' 3-1). פרופ' הברפלד הוסיף כי התייחסות לחלקיות
12 משרה לא תשנה את התוצאות שאליהן הגיע (ע' 12 ש' 4-1).
13 למסקנה דומה הגיע גם רו"ח קובי גינזבורג. על פי האמור בחוות דעתו למרות
14 שהתפוקות והעיסוק של הנשים במחלקה דומה לזה של הגברים, ואף עולה עליהן,
15 נמצאו פערים בלתי מוסברים בין השכר המשולם לעובדי מחלקת התברואה לזה
16 המשולם לעובדות המחלקה. כמו כן לא נמצא הסבר לפער של 2 דרגות בין
17 העובדים לעובדות למרות ותק והשכלה דומים, ולתשלום תוספות לגברים ולא
18 לנשים (ע' 17 לחוות הדעת).
19 מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי הפער בין שכרן של התובעות לזה של
20 העובדים נובע לא רק מתוספות תלויות תפקיד אלא גם משכר הבסיס ומן הדרגות
21 השונות. לנוכח מסקנתנו זו מועבר נטל ההוכחה לעירייה, להוכיח כי מקור
22 הפערים בין שכרן של התובעות לזה של העובדים אינו בגין אפליה על רקע היותן
23 נשים. נוסף כי באשר ליישום החוק אין צורך להוכיח כוונת המעביד להפלות בין
24 העובדים, ודי בתשלום שכר שונה כדי להקים עילה מכוח החוק (פסק דין
25 הומסנטרס בארצי).

26

27

מקום העבודה .11



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 שתי טענות בפי העירייה לגבי חלותם של סעיפי חוק שכר שווה. האחת – כי מאחר
2 שהתובעות והעובדים לא ביצעו את עבודתם באותו מקום, אין מדובר באותו
3 מקום עבודה כאמור בסעיף 2 לחוק. טענתה השניה של העירייה הינה כי הוכיחה
4 כי אין מדובר בקבוצת עובדים שווה, וכי יש להחיל בענייננו את החרוג הקבוע
5 בסעיף 6א לחוק.
6 התובעות עובדות במשרדי העירייה בכיכר ספרא בעוד שד"מ וע"א עובדים
7 במשרדי העירייה בגבעת שאול. התובעות והעובדים עובדים, אם כן, אצל אותו
8 מעביד, אולם במקומות שונים בתוך העיר ירושלים. השאלה הינה האם יש
9 להתייחס לעובדים העובדים באותה עיר, במרחק לא רב זה מזה, ואצל אותו
10 מעביד, כמי שעובדים בשני מקומות עבודה שונים.
11 את הדיבור "מקום עבודה" יש לפרש לפי הקשר הדברים והתכלית שהוא בא
12 לשרת (דב"ע נא/3-208 ישעיהו פוקס – אלסינט בע"מ, פד"ע כג 300). אין ספק כי
13 התובעות והעובדים בענייננו עובדים אצל אותו מעביד, ובאותו מפעל. שוני
14 גיאוגרפי יכול להצדיק ראיית עובדים כמי שאינם עובדים באותו מקום עבודה
15 כאשר מדובר בשוני מהותי בתנאי העבודה המצדיק תשלום שכר שונה. ואולם
16 בענייננו לא הוכיחה העירייה כי קיים שוני כזה. עדת העירייה גבי מיקול בן עמי
17 לא ידעה לומר אם נעשתה בדיקה כלשהי לגבי השוני בתנאי העבודה במשרדים
18 בכיכר ספרא לעומת העבודה במוסך (ע' 42 ש' 9-11), ולא הוצגה לפנינו ראיה
19 כלשהי לגבי המשרדים במוסך. גם אין מדובר בענייננו בסניפים שונים של אותו
20 מעביד, שכן העובדות והתובעים עובדים באותו אגף (ראו לעניין זה: רות בן
21 ישראל, שוויון הזדמנויות ואיסור הפליה בעבודה, כרך ג' תשנ"ח-1998, ע' 758-
22 763).
23 יתר על כן, לא הובא לידיעתנו כי ניתנה לתובעות אפשרות לבחור בין עבודה
24 בכיכר ספרא לבין עבודה במוסך בשכר גבוה יותר, מה גם שהתובעות העידו כי
25 אילו ידעו שהעבודה בגבעת שאול תעלה את שכרן, יתכן שהיו מעוניינות לעבוד
26 שם (ע' 25-27 לפרוטוקול). מכל מקום לא הובאה לפנינו אף לא ראשית ראיה כי
27 הצעה מעין זו הוצעה להן.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 מאחר שתנאי העבודה בשני המקומות דומים, ואין ביניהם שוני מהותי, מדובר
2 באותו מקום עבודה.
- 3
- 4 **הגדרת קבוצת השוויון** .12
- 5 טוענת העירייה כי השכר המשולם לעובדי העירייה נקבע על פי הסכמי השכר
6 וההסכמים המקומיים החלים עליהם, וכי אין מדובר בשוני בין שווים, אלא
7 באבחנה מותרת. לטענתה קבוצת השוויון של התובעות הינה עובדי המנהלה,
8 ואילו קבוצת השוויון של העובדים הינם עובדי המוסך והתחבורה. מדובר
9 בקבוצות עובדים השייכים לסקטורים שונים, ואשר קיבלו הטבות בהתאם
10 להסכמים של הוועדים השונים. כאמור באגף התברואה ישנן שלוש קבוצות:
11 פועלי אשפה וטיאוט, מנהלה ועובדי המוסך. לכל אחת מהן הסכמי שכר והסכמים
12 קיבוציים החלים עליה, ומכוחם התוספות שמשולמות לחברים בה. התובעות
13 נמנות עם עובדי המנהלה. על כן שולמו להן תוספות שכר הייחודיות לקבוצה זו
14 (10% מינהל כוח אדם, מזכירות כתבניות ועוד), בעוד שד"מ וע"א נמנים עם
15 עובדי המוסך, ועל כן הם זכאים לתוספות החלות על עובדי המוסך.
- 16 מוסיפה העירייה כי עובדי המוסך והתחבורה הינם קבוצת מיקוח עצמאית
17 בנושאי שכר והסכמי עבודה, ויש פקידי כוח אדם גברים שאינם יושבים במוסך
18 ושכרם נמוך מזה של ד"מ וע"א. טענתה זו של העירייה לא הוכחה. לא צוינו
19 שמות פקידי כוח אדם בעירייה, ולא הובא לפנינו מידע כלשהו לגבי גובה שכרם.
20 דבריה הכלליים של העדה גב' מיקול בן עמי, הממונה על מינהל כוח אדם מטעם
21 העירייה בעניין זה אינם בגדר ראיה (עי' 52 ש' 1-7).
- 22 מנגד טוענת הנציבות כי אין הצדקה עניינית להפרדה בין עובדי המנהלה במוסך
23 לבין עובדי המנהלה העובדים בעירייה. הגדרתם כקבוצת מיקוח נפרדת היא
24 תירוץ לא ראוי ושלא כדין לתת תוספות שכר לקבוצת קטנה שברובה המכריע
25 מורכבת מגברים, מה גם שד"מ וע"א אינם עובדים פיזית בתיקונים, אלא יושבים
26 במבנה שבו נמצא המוסך, ועושים עבודה שווה לעבודת התובעות, כאמור בחוק
27 שכר שווה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1
- 2 בשאלה כיצד יש להגדיר את קבוצת השוויון דנה השופטת ורדה וירט-לבנה .13
- 3 (כתוארה אז) בע"ע (ארצי) 114/09 קומברס בע"מ – אירית בן משה, ניתן ביום
- 4 27.1.2010). שם נפסק כי:
- 5 "לאור האמור, הגדרת קבוצת השוויון וקביעת בסיס הזכאות
- 6 להשוואת השכר צריך שייעשו באופן ענייני, לפי תוכנו המעשי
- 7 של התפקיד המבוצע והחלק החשוב והעיקרי שבו, כפי שמגדיר
- 8 סעיף 3 לחוק:
- 9 3. יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן
- 10 עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל
- 11 שווה; בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות
- 12 והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים
- 13 שבהם הן מבוצעות".
- 14
- 15 דהיינו, כאשר נדרשים אותם כישורים; אותה רמת מאמץ בביצוע העבודה; אותה
- 16 מיומנות בביצוע; אותה רמת אחריות; אותם תנאים סביבתיים - מדובר בעבודות
- 17 בעלות ערך שווה, אשר העובדים בהן זכאים לשכר שווה (ראו גם בפסק הדין
- 18 הומסנטרס בארצי, סעיף 21 לפסק הדין).
- 19
- 20 מן האמור לעיל עולה בבירור כי קבוצת השוויון נקבעת על פי מהות העבודה
- 21 המבוצעת בפועל. העירייה לא נתנה כל הסבר לשאלה מדוע ד"מ וע"א אינם נמנים
- 22 עם קבוצת עובדי המנהלה, בהסתמך על אופי עבודתם, והמשימות שהם מבצעים
- 23 במסגרתה. לטענה כי הדבר נקבע על פי מקום העבודה התייחסנו בהרחבה לעיל.
- 24 על כן לא ברור מדוע חלים על העובדים אלה הסכמים קיבוציים החלים על עובדי
- 25 הניקיון, נהגי המשאיות וכד' אשר אין כל מחלוקת כי האחרונים מבצעים עבודה
- 26 שונה לחלוטין מזו שמבצעים ד"מ וע"א. החלת הסכמים קיבוציים החלים על
- 27 עובדי התברואה על ד"מ ועל ע"א הינה מלאכותית, אין לה כל הצדקה מעשית,
- 28 והיא אינה פוטרת את העירייה מתשלום שכר שווה לעובדת ולעובד על פי הוראות
- 29 החוק, במיוחד כאשר מדובר בעובדים ועובדות השייכים לאותו אגף בעירייה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 חלוקת עובדים לקבוצות שונות אינה מצדיקה נקיטת יחס בלתי שוויוני לעובדים,
2 וטענה של מעביד כי חילק את עובדיו לקבוצות, והוא נוהג בשוויון בתוך כל
3 קבוצה, ובכך הוא יוצא ידי חובת השוויון אינה טענה שניתן לקבלה. היא מזכירה
4 טענה של "נפרד אבל שווה" שנדחתה מכל וכל (דברי הנשיא (כתוארו אז) אהרון
5 ברק בדנג"צ 4191/97 אפרים רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נא(3)
6 (289).

7 יתר על כן, אם אמנם שולמו לד"מ ולע"א תוספות מכוח הסכמים קיבוציים
8 החלים על עובדי האגף התברואה הממלאים תפקידים של פועלי ניקיון, נהגים
9 וכד' (ראו להלן), מדוע לא שולמו תוספות אלה גם לתובעות, המשתייכות לאגף
10 התברואה, כפופות, כמו ד"מ וע"א, למר מונל כץ, ומטפלות במסגרת עבודתן
11 במשכורות עובדי התברואה. כפי שהבהרנו לעיל, המקום שבו מתבצעת עבודתן
12 של התובעות אינה בגדר אבחנה מותרת, שכן בכל הפרמטרים האחרים התובעות
13 הינן עובדות אגף התברואה לכל דבר ועניין. העובדה שהתובעות נחשבות לעובדות
14 מנהלה בשונה מד"מ וע"א, למרות האמור לעיל, מעלה ספק אם אמנם הוחלו
15 ההסכמים הקיבוציים באופן שוויוני על העובדים ועל התובעות.

16 לא זו אף זו. לתצהירה של גלית צורף זכרון דברים מפגישה שהתקיימה בלשכת
17 המשנה למנכ"ל ביום 17.11.1986 בנושא: תנאי שרות של עובדי המוסך
18 והתחבורה (נספח ב'). על פי האמור בסעיף 8(א) לזכרון הדברים נדחתה בקשה
19 להשוות את תנאי עובדי המנהלה במוסך והתחבורה ליתר עובדי המוסך, אם כי
20 אושרו להם תוספות מסויימות. לנוכח האמור במסמך זה ניתן לומר כי טענת
21 העירייה שחלים על העובדים ההסכמים הקיבוציים החלים על עובדי אגף
22 התברואה, ובכלל זה התוספות המוענקות לאחרונים, לא הוכחה ואף נסתרה.

23 יתר על כן, ניתן להניח כי לא עלה כלל על דעתם של מקבלי ההחלטות בעירייה או
24 באגף לכלול נשים בקבוצת עובדי המוסך למרות שהתובעות מטפלות בשכרם של
25 עובדי המוסך, שכן מדובר במקצוע שיש לו השתייכות מגדרית מובהקת.
26 חוק שכר שווה נועד לעקור התייחסות מגדרית זו למקצועות השונים מן השורש.
27 מכאן שעצם החלתם של הסכמי העבודה של עובדי המוסך על ד"מ וע"א, למרות



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 שהם מבצעים עבודה זהה לחלוטין לזו של התובעות, ואי החלתם על התובעות
2 הינה מעצם מהותה הפליה מחמת מין, שכן בבסיסה עומדת הטיה מגדרית. אכן
3 נשאלת השאלה האם כתוצאה מהחלטה מפלה זו נפגע שכרן של התובעות, שכן
4 התובעות אמנם לא קיבלו את התוספות המשולמות לעובדי המוסך, אך קיבלו
5 תוספות אחרות. העובדה שקיים פער בין שכרן של התובעות לזה של העובדים
6 תומכת בכך, ומכל מקום שאלה זו תידון להלן.

7

8 **ו.14. וותק**

9 העירייה טוענת כי שכרן של התובעות שונה מזה של העובדים גם בשל וותק שונה
10 בעבודה. בחוות הדעת של רו"ח גינזבורג נוטרל מרכיב הוותק, ואף על פי כן נותר
11 פער בלתי מוסבר בשכר. עיון בטבלת שכר היסוד (ע' 10 לחוות הדעת) מעלה כי
12 קיים פער משמעותי בין שכר היסוד שלך גלית ודפנה בחודש 5/2009 לבין זה של
13 ד"מ וע"א. מדובר בפער של כ-1,000 ₪. לא זו אף זו. בין שכר היסוד של א"א
14 שאף היא אשה, לזה של ד"מ אמנם אין פער, אולם למרות שוותקה של א"א גבוה
15 מזה של ד"מ, דרוגו של האחרון גבוה מזה של א"א. כך גם לגבי העובדת יס"נ (ע'
16 10-11 לחוות הדעת). עובדה זו מערערת את טענותיה של העירייה הן לעניין השוני
17 בוותק והן לעניין השוני בדרגה.

18 גם בחוות דעתו של פרופ' הברפלד נמצא כי קיים פער בין שכרן של נשים לזה של
19 גברים באגף התברואה בעיריית ירושלים. פרופ' הברפלד הסתמך בבדיקתו על
20 אינדקס של יחס היחסים, קרי היחס בין ממוצעי השכר של גברים ונשים ליחס
21 המקביל של מספר שנות הוותק הממוצע של שתי הקבוצות. על פי אינדקס זה
22 הוגנות בשכר מתקיימת כאשר האינדקס עומד על 1:00, וככל שהאינדקס גבוה
23 יותר, גדל חוסר ההוגנות כלפי נשים. באגף התברואה נמצא כי היחס בין שכר
24 גברים לנשים היה בשנת 1998 1.46, ובשנת 2010 1.16. בתחבורה ובמוסך היה
25 היחס בשנת 1998 – 2.62, ובשנת 2010 – 1.65 (ע' 3-4, טבלאות 1 ו-2).
26 על כן יש לדחות את טענת העירייה כי השוני בוותק מצדיק את פערי השכר בין
27 התובעות לעובדים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1
- 2 **דרוג וקידום בדרגה** .15
- 3 התובעות טוענות כי הוכח שדרגתן נמוכה מזו של ד"מ באופן משמעותי, וכי ע"א
- 4 הקדים את התובעות בדרגה במהלך השנים אף כי הינו בעל וותק זהה לזה של
- 5 התובעת 2.
- 6 קידום בדרגה צריך להיעשות על פי קריטריונים ברורים ושוויוניים. לפיכך יש
- 7 לבחון את השאלה האם קיימים קריטריונים אובייקטיביים וברורים המצדיקים
- 8 פערים משמעותיים בדרגה בין התובעות לד"מ וע"א. חומר הראיות שהוצג לפנינו
- 9 אינו מצביע על כך. כפי שפורט לעיל הגענו למסקנה כי התובעות והעובדים
- 10 מבצעים עבודה שהינה זהה במהותה. לא הוכח גם כי ד"מ וע"א מצטיינים
- 11 בעבודתם יותר מן התובעות. לא הוצגו לפנינו מכתבי המלצה או ראיות אחרות
- 12 המבססות טענה מעין זו.
- 13 יתר על כן, עדת העירייה הבהירה בעדותה כי הקידום בדרגות לא נעשה רק על פי
- 14 פז"מ כפי שטוענת העירייה, אלא הוא נתון לשיקול דעת פקידים במיוחד קידום
- 15 חריג (עדות עדת העירייה ע' 40 ש' 1 ואילך). לא הובהר כיצד מופעל שיקול דעת זה,
- 16 על פי אלו שיקולים קודמו העובדים בדרגותיהם, ומדוע לא קודמו כך אף
- 17 התובעות, אף כי ד"מ וע"א קודמו קידום חריג (ראו סעיפים 2-יב-יג לעיל). לא עלה
- 18 בידי העירייה להסביר מדוע לא קודמו אף התובעות קידום חריג, ונותרה בעינה
- 19 המסקנה כי מדובר בהפליה מגדרית. גם הנתונים שהוצגו בחוות הדעת של רו"ח
- 20 גינזבורג מבססים את מסקנתנו זו: כך למשל יס"ט הינה עובדת בעלת וותק רב
- 21 (32.9) והיא בדרגה 8, מתח דרגותיה 7-9, ואין לה אחזקת רכב, בעוד של ד"מ הוא
- 22 בדרגה 9+, אף כי וותקו נמוך משלה (32.6), ומתח דרגותיו 5-8, והוא מקבל
- 23 אחזקת רכב. יתר על כן, ע"א, שהינו בעל ותק של 20 שנה בלבד, הינו בדרגה 10,
- 24 מתח דרגותיו 7-10 והוא מקבל אחזקת רכב.
- 25
- 26 גם טענת העירייה כי הקידום בדרגות נעשה בשל שוני בתפקידים לא זכתה
- 27 לביסוס ראייתי. בשמות שניתנים לתפקידים השונים אין די כדי לבסס שוני



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 בקידום. יש לבחון את התפקיד לגופו, וכפי שהודגש פעמים רבות במהלך פסק דין
2 זה לא הובא לידיעתנו כי קיים שוני מהותי בין עבודת התובעות לזו של העובדים,
3 המצדיק קידום אחר בדרגה או מתן תוספות שכר שונות. יתר על כן, עדת העירייה
4 גב' מיקול בן עמי אישרה בעדותה כי עכשיו מתח הדרגות בין התובעות לעובדים
5 השווה, אך לא הסבירה מדוע לאורך השנים היה שוני ביניהם (עי' 47 ש' 27-23).
6 מוסיפה העירייה וטוענת כי הבדלים בין תקני משרותיהן של התובעות ושל
7 העובדים מכתיבים אף הם את מסלול קידומם. השאלה הנשאלת הינה מה
8 מקורם של ההבדלים בתקן, והאם יש לכך הצדקה. זאת, לנוכח מסקנתנו כי
9 התובעות והעובדים מבצעים עבודה שווה או שווה בעיקרה. על העירייה להסביר
10 מה מקורם של הבדלים אלה, ואם הם מתיישבים עם עקרון השוויון ואינם
11 מעידים על אפליה של התובעות בשל מינן. גם כאן לא הרימה העירייה את הנטל
12 המוטל עליה ולא הסבירה מדוע למרות שהתובעות והעובדים מבצעים עבודה
13 שווה או שווה בעיקרה תקניהם שונים.

14

15 **הסכם 99** .17

16 התובעות טוענות כי אין בכוחו של הסכם 99 להצדיק הפליה בוטה, כי הוא אינו
17 יכול לחסום את דרכן לממש את זכותן לשוויון, וכי הסכם 99 מתייחס להסכמים
18 שנחתמו משנת 1982 ואילך, בעוד שחלק מן התוספות שניתנו לעובדים מקורם
19 בהסכמים שנחתמו קודם לכן. מנגד טוען הממונה כי בהסכם 99 ניתן אישור גורף
20 להסכמים מקומיים אשר העניקו לעובדי הרשויות המקומיות תוספות שכר
21 חריגות, בלא בדיקה פרטנית מטעמי יעילות וחסכון במשאבים, כדי להסדיר
22 בהסכמה את אופן ביטול חריגות השכר ברשויות המקומיות על ידי קביעת
23 קריטריונים ברורים, ומבלי לבחון את אופן קבלתו והשלכותיו של כל הסכם
24 והסכם.

25 בהסכם נקבע כי הכשרת התוספות לא תהווה תקדים משפטי או עילה משפטית
26 לדרישת אותן תוספות לגבי עובדים אחרים, ואכן בתי הדין לעבודה לא אישרו
27 מתן תוספות שניתנו לפני כניסתו לתוקף של הסכם זה, לאחר חתימתו. הסכם 99



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 אינו פוגע בעקרון השוויון, והוא מבוסס על מדיניות אכיפה ראויה ונכונה, ועל
2 אבחנה מותרת בין עובדים שנהנו מן ההטבות לפני חתימתו, לבין אלה שלא נהנו
3 מתוספות אלה קודם לכן, מה גם שמדיניות זו נקבעה בהסכם קיבוצי על ידי
4 שלושת הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים.
- 5
- 6 בטרם נפנה לדון בתביעת התובעות למתן תוספות שניתנו לעובדים מכוח הסכם .18
7 99, לא נוכל שלא להביע פליאה לנוכח עמדתו האדישה של הממונה על השכר
8 לאפשרות כי בעיריית ירושלים הופלו עובדות לרעה לעומת גברים. עמדתו של
9 הממונה על השכר לעקרון זה הינה טכנית בעיקרה, והוא אף אינו מוצא לנכון
10 לחוות דעה באשר לטענות ההפליה (סעיף 13 לסיכומיו). יש לזכור כי מדובר במי
11 שממונה על שכרם של חלקים נכבדים ביותר של אוכלוסיית העובדים, ואף על פי
12 כן בחר הממונה על השכר לא לחוות את דעתו בשאלה אם קיימת הפליה בשכרן
13 של נשים בגוף ציבורי הנתון לפיקוחו. הממונה אף אינו מוצא לנכון לגנות כל
14 הפליה בשכר בין נשים לגברים בשירות הציבורי (ראו לעניין זה דברי הנשיאה
15 דורית בייניש, כתוארה אז, בבג"צ הום סנטר, סעיף 14 לפסק הדין).
- 16
- 17 הסכם 99' בא לעולם לאחר סכסוך מתמשך בין ההסתדרות לבין הממונה על .19
18 השכר, בעקבות התערבותו בהסדרים חורגים שנעשו ברשויות המקומיות בניגוד
19 לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב. קדם להסכם משא ומתן ממושך ושבייתה (ראו
20 דב"ע נז/4-16 מרכז השלטון המקומי בישראל ואח' – ההסתדרות החדשה, פד"ע
21 לב 1), וניתן בו הכשר להסדרים חריגים ברשויות מקומיות לגבי עובדים ותיקים,
22 ככל שמדובר ב"הסכמים מקומיים" שנעשו לפני התאריך הקובע (31/8/98),
23 ויושמו בפועל (סעיף 4.1 להסכם). זאת, על מנת ליצור איזון בין הצורך לפגוע
24 בעובדים ותיקים שנהנו, לעיתים במשך שנים, מתנאי שכר חריגים, לבין הצורך
25 להגביל את חריגות השכר. הסכם 99 יצר מצב חדש, על-פיו ייבחנו חריגות השכר
26 של "כל העובדים בשירות המעסיקים הכלולים בהסכם, בדירוגים השונים, למעט
27 עובדים שתנאי עבודתם מוסדרים בחוזים אישיים" (סעיף 3 להסכם).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 כאמור ההסכם נועד לשים קץ לתופעה של חריגות שכר בשלטון המקומי,
2 ולתשלום תוספות שונות לעובדים, אף כי אינם זכאים להן. ההסכם לא נועד
3 להנציח חריגות שכר מן הסוג שניתן לעובדים לעולם ועד, אלא לצלם "תמונת
4 מצב" ברגע מסויים, ומאותו רגע לתקן את חריגות השכר הרבות שהיו קיימות
5 ברשויות המקומיות (ע"ע (ארצי) 1516/04 מ"י – גוסמן ואח', ניתן ביום
6 16.11.2005, סעיף 5.ה לפסק הדין). אם ימשיכו חריגות השכר להשתלם גם לאחר
7 חתימתו, תסוכל מטרת ההסכם. בית הדין הארצי לעבודה עמד לא אחת על כך
8 שהסדרי שכר חורגים בשירות הציבורי הינם פסולים (ראו למשל דב"ע שנ/3-42
9 מזרחי – רשות הנמלים; דב"ע נו/3-278 קייזמן – עיריית גבעתיים, פד"ע ל"א(1)
10 116). יפים לענייננו דברים שאמר הנשיא (כתארו אז) אהרון ברק בבג"צ 637/89
11 **חוקה למדינת ישראל נ' שר האוצר ונציג מס הכנסה**, פ"ד מו(1) 191 כי:

12 "נמצא, כי משחדלה הרשות השלטונית ממדיניותה המפלה,
13 באופן החלטי ומלא, לעבר ולעתיד, ונקטה במדיניות חדשה, לפיה
14 איש אינו מקבל טובת הנאה, אין לו לפלוני כל זכות לקבל טובת
15 הנאה. נהפוך הוא: מתן טובת הנאה לפלוני היה יוצר הפליה
16 חדשה" (סעיף 15 לפסק הדין).

17
18 אין מקום, אם כן, לאפשר את המשך תשלומן של תוספות ששולמו שלא כדין, מה
19 גם שאין מחלוקת בין הצדדים כי הסכם 99 אינו נושא אופי מגדרי (סעיף 17
20 לסיכומי התשובה של התובעות). התובעות והנציבות לא הוכיחו כי התוספות
21 שניתנו לעובדים לפני הסכם 99 טומנות בחובן הפליה מגדרית, או כי הסכם 99
22 כשלעצמו יצר הפליה מגדרית. מן העבר השני הוכח גם הוכח כי היעדרות לבקשת
23 התובעות טומנת בחובה השלכות רחב משמעותיות ביותר (ראו לעניין זה עדותה
24 של גבי' ענת הופמן מטעם הנציבות בע' 32 ש' 33-32).

25 כך פסק בית הדין הארצי בעניין זה מפי השופטת רונית רוזנפלד:

26
27 "בקשר להוראת הסעיף (הכוונה לסעיף 4.1 ד.פ.) נפסק כי
28 המנגנון כפי שנקבע בו מגלם בחובו 'איזון בין האינטרסים
29 של הצדדים', ו'בו הותוותה המסגרת להכרת הממונה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 בתשלומי שכר לעובדי הרשויות, שקיבלו אישורו בדיעבד
2 למרות חריגותם'. (עניין עיריית רחובות, בפסקה 15. ההדגשה
3 במקור, ר.ר.). יחד עם זאת, מנגנון זה אינו פרוץ לרוח ואינו
4 יכול להכשיר כל הטבה חורגת, אלא 'נועד להסדיר את
5 התערבות הממונה על השכר בחריגות שכר בגופי השלטון
6 המקומי, כפי שהונהגו ויושמו בפועל עד מועד חתימתו. על
7 פי ההסכם, שקיבל את אישורו של הממונה, אושרו חריגות
8 שכר שניתנו לעובדים ככל שאלה יושמו בפועל ערב חתימתו
9 [עע 1420/04 מדינת ישראל, הממונה על השכר – אורון מיום
10 2.1.06]]' (ע"ע 683/06 ישראל אבן ספיר ו-138 אחרים –
11 עיריית תל אביב-יפו, מיום 27.9.08, בפסקה 8 וההפניות שם.
12 כן ראו חוות דעתו של הנשיא סטיב אדלר בע"ע 1249/02
13 עיריית ירושלים - כהן מיום 2.9.05, בעמ' 23-24 לפסק הדין;
14 עניין רחובות הנ"ל). משמע, ניתן להכשיר חריגת שכר שניתנה
15 לעובד ברשות המקומית, בתנאי שזו ניתנה טרם המועד
16 הקובע בהסכם, דהיינו, 31.8.98" (ע"ע (ארצי) 265/09 מישל
17 בן עזרא – עיריית קרית גת, ניתן ביום 8.8.2012, סעיף 34
18 לפסק הדין, ההדגשה במקור ד.פ.).

19

20 יתר על כן, אף התובעות עצמן נהנו מפירות ההסכם כאשר קיבלו בשכרן הטבות
21 שכר חורגות ערב חתימת ההסכם, שלא בוטלו (סיכומי העירייה פרק ה' ע' 17-18).
22 עם זאת נדגיש כי אין בכוחו של הסכם 99 להכשיר תוספות שכר ששולמו לעובדים
23 לאחר חודש 3/99, ובכלל זה תשלום בגין החזקת רכב.
24 לנוכח האמור לעיל יש לדחות את טענת התובעות כי יש לתת להן הטבות שקיבלו
25 העובדים לפני הסכם 99 והן ממשיכות להיות משולמות להם מכוח הסכם זה.

26

27

20. הסעדים

28 לנוכח דברינו עד כה יש לברר מה הם הסעדים שלהם זכאיות התובעות והנציבות.
29 נציין עוד בראשית דברנו בנושא זה כי התובעות והנציבות לא כימתו את
30 תביעותיהן, והסתפקו בתביעת התוספות השונות מבלי לפרט את הסכומים
31 הנתבעים. בשל כך תהיה פסיקתנו מצומצמת אף היא לסוגי התוספות בלבד.

32

התובעות תבעו בכתב התביעה את הסעדים הבאים:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 א. השוואת השכר המשולב ;
- 2 ב. השוואת דרגות ומתח דרגות ;
- 3 ג. תוספת התייעלות טכנולוגית המשולמת לעובדים מכוח הסכם 29.4.99
- 4 ; (4483)
- 5 ד. אחזקת רכב ;
- 6 ה. רכב קל ;
- 7 ו. תוספת עובד מוסך (1669) - הסכם מיום 5.5.77 ;
- 8 ז. תוספת ימים סגורים ומקוצרים הסכם מיום 15.3.64 ;
- 9 ח. תוספת רפורמה בונוס זיכרון דברים מיום 5.1.90 ;
- 10 ט. תוספת מוסך (1676) הסכם מיום 1.4.79 ;
- 11 י. תוספת התייעלות מוסך הסכם מיום 16.2.95.
- 12
- 13 21. כאמור טוענת העירייה כי אכן העובדים מקבלים תוספות שאינן משולמות
- 14 לתובעות, אולם גם היפך נכון: התובעות מקבלות תוספות המשולמות רק להן,
- 15 בשל השתייכותן לעובדי המנהלה. מנגד טוענות התובעות והנציבות כי מדובר
- 16 בתוספות שוליות לעומת התוספות שמקבלים הגברים. ואלה התוספות שמקבלות
- 17 התובעות:
- 18 א. מינהל וכוח אדם ;
- 19 ב. מזכירות כתבניות ;
- 20 ג. השלמת שכר ;
- 21 ד. תוספת חוק.
- 22 על פי חו"ד של רו"ח גינזבורג מקבלת גלית תוספת של 1438 ₪ בחודש, ודפנה -
- 23 1142 ₪ (על פי תלושי השכר שלחודש 5/2009 שצורפו לחו"ד רו"ח גינזבורג).
- 24 ואלה התוספות שמקבלים ד"מ וע"א:
- 25 ד"מ מקבל תוספות בסך של 3185 ₪, כעולה מתלושי השכר של חודש 5/2009.
- 26 בנוסף לכך מקבל ד"מ תוספת רכב קל - 61 ₪, 976 ₪ בגין התייעלות עובדי מוסך,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 317 ע"מ (בחלק התלוש הנושא את הכותרת: עבודה נוספת), ורכב שירות א (בחלק
2 התלוש הנושא את הכותרת: החזר הוצאות) - סה"כ: 4539 ע"מ.
- 3 ע"א מקבל תוספות בסך של 2292 ע"מ, וכמו כן רכב קל- 48 ע"מ, רכב שירות ב 444
4 ע"מ, התייעלות טכנולוגית 519 ש"ח, התייעלות עובדי מוסך 775 ע"מ. סה"כ: 3634 ע"מ.
- 5 בנוסף לכל אלה מקבלות התובעות והעובדים תוספת איזון משרדי, ותוספת בת
6 3.6% לשכר. נציין כי התוספת האחרונה הינה אחוזית. לכן אם קיימת הפליה
7 בשכר היא באה לידי ביטוי גם בתוספת זו.
- 8
- 9 22. עינינו הרואות, כלל התוספות שמקבלים העובדים גבוהות בהרבה מאלה
10 שמקבלות התובעות, ואף על פי כן לא ניתן להעניק לתובעות את חלק נכבד מן
11 הסעדים המבוקשים, ולהשוות את התוספות המשולמות להן לאלה המשולמות
12 לעובדים. זאת, וכפי שפורט באריכות לעיל, משום שרוב התוספות והמשמעותיות
13 משולמות לעובדים מכוח הסכם 99'. לפיכך, נדחית התביעה לתשלום תוספות
14 הבאות:
- 15 תוספת מוסך 41% (1669) שניתנה מכוח הסכם מקומי מיום 5.5.77;
16 תוספת ימים סגורים ומקוצרים (1692) שניתנה מכוח זיכרון דברים מיום
17 15.3.64;
18 תוספת רפורמה בונס (1595) שניתנה מכוח זיכרון דברים מיום 5.1.90;
19 תוספת מוסך (1676) שניתנה מכוח הסכם מיום 1.4.79;
20 תוספת התייעלות מוסך (1938) שניתנה מכוח הסכם מקומי מיום 16.2.95.
- 21 התוספות שנתרו הן: תוספת התייעלות טכנולוגית (4483), אחזקת רכב ותוספת
22 רכב קל (1627), ובהן נדון להלן.
- 23
- 24 23. **תוספת התייעלות טכנולוגית**
- 25 תוספת זו משולמת על פי הוראות סעיף 11(ד) להסכם הקיבוצי המיוחד מיום
26 29.4.9, שזו לשונו:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 "תוספת התייעלות לכל עובדי המוסך ועובדי הכפיים בתחבורה,
2 בשווה לתוספת אשר ניתנה לעובדי התברואה בגין המעבר
3 להיפוץ דחס, החל מיום 1.1.99".
4
5 העירייה טענה כי תוספת זו ניתנה לע"א ולא לד"מ. עיון בתלושי השכר של ע"א
6 וד"מ שצורפו לדו"ח רו"ח גינזבורג מעלה כי התוספת אכן משולמת לע"א בלבד
7 (ראו גם נספח ז' לכתב ההגנה וכן בסעיף 9 לחוות הדעת של רו"ח גינזבורג).
8 משמדובר בתוספת ששולמה לעובד אחד בלבד, וד"מ אינו מקבלה, לא ניתן לומר
9 כי מדובר באפליה מחמת מין, וכי התובעות לא קיבלו תוספת זו בשל היותן נשים.
10 יתר על כן, השוואה לעובד אחד בלבד אינה מבססת טענה של הפליה מגדרית.
11 לפיכך נדחית התביעה לתשלום תוספת זו לתובעות, וגם כל טענות הנציבות בעניין
12 זה.
13
14 **תוספת רכב קל (1627)** .24
15 טוענת העירייה כי תוספת זו משולמת לעובדי המוסך והתחבורה ועל כן אינה חלה
16 על התובעות (סעיף 33 לכתב ההגנה, סעיף 75 לתצהיר עדת העירייה, ע' 17
17 לסיכומים). טענה זו נטענה בעלמא ולא הובאה כל אסמכתא, הסכמית או אחרת,
18 התומכת בה. יתר על כן, כבר הובהר לעיל כי אין הצדקה לראות בעובדים בלבד
19 עובדי המוסך והתחבורה. משכך, סבורים אנו כי אין כל הצדקה שלא לשלם
20 תוספת זו גם לתובעות. לפיכך על העירייה לשלם לתובעות תוספת רכב קל מחודש
21 8/2003 ואילך.
22
23 **אחזקת רכב (0700)** .25
24 התובעות ביקשו לקבל אחזקת רכב ב' כפי שהיא משולמת לע"א. העירייה לא
25 התייחסה לרכיב זה בכתב ההגנה או בסיכומים. נוסף כי בסיכומי התובעות נכתב
26 כי מחודש 3/2010 מקבלת גלית אחזקת רכב ודפנה מקבלת אחזקת רכב מעת
27 שעברה לתפקיד אחר (סעיף 33 לסיכומים).
28 עיון בתלושי השכר שצורפו לחוות דעתו של רו"ח גינזבורג מעלה כי בחודש 2/1999
29 קיבלו ע"א וד"מ אחזקת רכב שירות רמה א' בסך 289 ש. בחודש 5/2009 קיבל



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 ע"א אחזקת רכב רמה ב' בסך 444 ₪, ואילו ד"מ קיבל אחזקת רכב רמה א' בסך
2 של 317 ₪. יודגש כי אף אחת מהעובדות אינה מקבלת תוספת זו (0700), א"א
3 מקבלת תוספת רכב אחרת (0867), המשולמת גם לע"א וד"מ, ולא נתבעה.
4 התובעות לא הבהירו מדוע יש להשוותן לע"א המקבל תוספת אחזקת רכב גבוהה
5 יותר. משכך, התובעות זכאיות לתוספת אחזקת רכב כפי שמקבל ד"מ מחודש
6 8/2003.
- 7
- 8 העירייה טענה כי התובעות מקבלות תוספות שכר ייחודיות להן: תוספת מינהל .26
9 וכוח אדם, תוספת מזכירה כתבנית, השלמת שכר ותוספת חוק. מאחר שכל
10 קבוצת עובדים בעירייה מקבלת תוספות הייחודיות לה, אין מקום להעניק
11 לקבוצה אחת תוספות של קבוצה אחרת, או לתת לתובעות ליהנות גם מהתוספות
12 שלהן וגם מהתוספות של עובדי המוסך והתחבורה.
- 13 תחילה ייאמר כי, כפי שטענו התובעות, מדובר בטענה שהופיעה לראשונה
14 בסיכומים, והיא מהווה הרחבת חזית אסורה. גם לגופה דין הטענה להידחות.
15 התובעות כמו הנשים נוספות הממלאות תפקיד של אחראיות כוח אדם מקבלות
16 תוספות ייחודיות להן. ואולם, התוספות אינן שוות ערך כלל ועיקר. כפי שכבר
17 ציינו לעיל, השוואה בין התוספות שקיבלו התובעות (תוספת מינהל וכוח אדם,
18 תוספת מזכירה כתבנית, השלמת שכר ותוספת חוק) בחודש 5/2009 לבין
19 התוספות שקיבלו הגברים בחודש זה (רפורמה, מאמץ ניקיון, תוספת עובד מוסך
20 (41%) בחודש זה, מעלה כי גלית קיבלה סך של 1438 ₪, ודפנה 1421 ₪. בעוד
21 שד"מ קיבל סך של 3185 וע"א 2292 ₪. ויודגש כי השוואה זו נעשתה רק לגבי
22 התוספות הרשומות בתלוש תחת הכותרת "תוספות" (להבדיל מתוספות אחרות
23 שנתבעו ומצויות תחת הכותרת "החזר הוצאות"). הענקת התוספות שנפסקו
24 לתובעות לעיל בנוסף לתוספות המשולמות להן מכוח השתייכותן לעובדי המנהל,
25 עדיין יותיר פער לטובת העובדים.
- 26 לאמור לעיל יש להוסיף כי בכתב התביעה פירטו התובעות תוספות נוספות
27 המשולמות לגברים בלבד: מאמץ ניקיון, ערבי חגים ותוספת ימי הבראה. מתלושי



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 השכר עולה כי ע"א וד"מ מקבלים תוספת מאמץ ניקיון וערבי חגים. הטענה
2 בעניין תוספת ימי הבראה לא הובהרה. לפיכך יש לדחותה. באשר לתוספת מאמץ
3 ניקיון וערבי חגים - תוספות אלה לא פורטו לא בכתבי הטענות של הצדדים ולא
4 בסיכומיהם.
5 מסיכומי התשובה של הנציבות עולה כי תוספות אלה ניתנו קודם להסכם 99
6 (סעיף 32). זאת ועוד, בחוות דעתו של רו"ח גינזבורג תוספת מאמץ ניקיון לא
7 הוזכרה כלל, ותוספת ערבי חגים שולמה, לפי חוות הדעת, באופן שונה לע"א
8 ולד"מ. ע"א קיבל יום אחד ואילו ד"מ 4 ימים (סעיף 9). משכך, מצאנו כי אין
9 מקום להעניק תוספות אלה לתובעות, שעה שאלה לא פורטו ולא הובהרו כנדרש,
10 וספק אם התובעות עומדות על תביעתן בגין רכיב זה.

11

12 **השוואת דרגות** .27

13 התובעות מבקשות להשוות את דרגתן רטרואקטיבית לדרגה 9+ עד ליום 1.4.08
14 ומיום 1.4.08 לדרגה 10 על כל המשתמע מכך. התובעות לא הבהירו מאימתי הן
15 מבקשות לקבוע כי הן זכאיות לדרגה 9+ ומדוע נקבע יום 1.4.08 כמועד לשינוי
16 הדרגה. עם זאת, ומתוך עיון בקידומם של ע"א וד"מ עולה כי ד"מ קודם לדרגה
17 9+ בשנת 2002 וע"א קודם לדרגה 10 בחודש 4/2008 (ראו לעיל ולהלן). מכאן
18 שבהתאם לתקופת ההתיישנות, ככל הנראה, מבקשות התובעות כי מחודש
19 8/2003 ועד לחודש 4/2008 תשווה דרגתן לזו של ד"מ באותה עת - 9+.
20 העירייה טוענת כי קידום בדרגות נעשה בדרך כלל באופן אוטומטי על פי פז"מ של
21 העובד בדרגה והמלצת הממונה. דרגה אישית ניתנת באישור וועדה מתמדת-
22 פריטטית ועל פי נהלי העירייה (נספח ב' לתצהיר הנתבעת). מאחר שכל אחד
23 מהעובדים התמנה לתפקיד שונה, ולכל אחד מהם ותק שונה ומסלול קידום שונה,
24 מצוי כל אחד מהם בדרגה שונה ומתח דרגות שונה צמוד למשרתו.

25

26 בכדי לבחון את טענת התובעות ערכנו את הטבלה הבאה בעניין דרגות העובדים:

27



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

שנה	גלית	דפנה	ד"מ	ע"א
1998	7 (מתח דרגות 4-7)	6 (מתח דרגות 4-7)	+8 (מתח דרגות 4-7) (מתח דרגות 5-8)	6 (מתח דרגות 4-7) (מתח דרגות 5-8)
1999			9	
2000			+9	7
2001		7		
2002				
2003				8
2004	+7	+7		
2005				9 (מתח דרגות 7-10)
2006				
2007				
2008	8	8		10
2009		(מתח דרגות 7-9)		
2010			10	

1

2

3 מטבלה זו עולה כי גם אם אין אחדות בקידומן של גלית ודפנה, דפנה קודמה
4 מהר יותר מגלית, קידומם של הגברים היה מהיר בהרבה מזה של שתיהן. כך
5 למשל קודם ד"מ בשלוש דרגות בתוך 3 שנים, וע"א קיבל בכל שנתיים שלוש דרגה
6 נוספת. יושם אל לב, כי ע"א וגלית החלו את עבודתם באותה שנה – 1991 - ולפיכך
7 ותק אינו יכול להסביר את הפער בין דרגותיהם. כמו כן וכפי שנאמר לא אחת
8 לעיל, כל הארבעה מועסקים באותו תפקיד ומבצעים את אותה עבודה. לפיכך אף
9 שוני בתפקיד לא מצדיק את הפער.

10

11 28. טוען הממונה על השכר כי קידום עובדים בדרגות שלא על פי הנהלים והכללים
12 מהווה חריגת שכר מובהקת. לפיכך, אף אם ניתנו לעובדים הגברים דרגות שלא
13 כדון, אין מקום להעניקן גם לתובעות. לא הובאו לפנינו ראיות בשאלה האם
14 קידומם של ע"א וד"מ נעשה כדון, והממונה לא הוכיח טענה זו. יתר על כן, ד"מ
15 וא"ע אינם צד להליך זה, ולא ניתן לדון בזכויותיהם מבלי לאפשר להם להשמיע
16 את עמדתם (ראו בעניין זה רעפ (עליון) 8226/96 **גד צירינסקי נגד סגן נשיא בית**
17 **המשפט השלום בחדרה השופט עמירם שרון**, פדי נב (3) 721). העירייה אף לא
18 טענה זאת. לפיכך, אנו מניחים כי קידומם נעשה כדון. זאת ועוד, העירייה אף לא



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1 טענה כי התובעות לא עמדו בקריטריונים הנדרשים לצורך קידומן, ולא ניתן כל
2 הסבר לקידומם המהיר של העובדים.
- 3 לפיכך אנו קובעים כי התובעות זכאיות לדרגה 8 מחודש 8/2003, לדרגה 9 - משנת
4 2005, ולדרגה 10 משנת 2010 (בהתאם לתקופת עבודתן כאחראיות כוח אדם).
- 5
- 6 **מתח דרגות** .29
- 7 התובעות מבקשות להשוות את מתח דרגותיהן רטרואקטיבית ל - 7-10 על כל
8 הנלווה והמשתמע מכך. העירייה טענה כי מתח הדרגות הצמוד לתפקיד נקבע על
9 ידי העירייה בהתחשב בהיקף האחריות והמטלות הנובעות מהעבודה המוטלת על
10 העובד, והממונה הוסיף כי מתח הדרגות נקבע על ידי העירייה, וכחלק
11 מהפררוגטיבה הניהולית שבידיה. לפיכך, כל עוד יש הצדקה עניינית למתח
12 הדרגות שנקבע אין הוא מתנגד לכך.
- 13 עיון בקידומם של ע"א וד"מ (ראו בטבלה לעיל) מעלה כי מתח דרגותיו של ד"מ
14 וע"א שונה פעמיים בשנת 98: פעם אחת בעת המרת משרותיהם, ופעם נוספת
15 בהתאם לסיכום על רה ארגון ביחידת המוסך. בשנת 2005 שונה מתח דרגותיו של
16 ע"א בלבד ל 7-10 (ע' 7 ו-9 לסיכומי העירייה). משנת 98 עמד מתח הדרגות של
17 התובעות על 4-7.
- 18 לטעמנו, המסקנה הנובעת מן האמור לעיל הינה כי רק שינוי מתח דרגותיו של
19 ע"א הינו חריג. בהתחשב בוותקו של ד"מ, אין פלא כי מתח דרגותיו משנת 98 היה
20 גבוה משל התובעות. על כן לא שוכנענו כי מדובר בפער המהווה אפליה. זאת ועוד,
21 כעולה מקידומם של התובעות והעובדים הגברים, לא פעם קודמו עובדים בדרגה
22 ויותר מעבר למתח דרגותיהם. מכאן שאין במתח דרגות בכדי להשפיע באופן
23 מהותי על הדרגות. התובעות לא הבהירו מהי חשיבותו של מתח הדרגות, וכיצד
24 הוא משפיע על קידומם ודרגתם של עובדים. לפיכך, דין התביעה בגין רכיב זה
25 להידחות.
- 26
- 27 **השוואת שכר משולב** .30



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 התובעות ביקשו להשוות את שכרן המשולב לשכרם של ע"א וד"מ. העירייה טענה
2 כי השכר המשולב מורכב מטבלת השכר (נ/1), תוספת וותק, תוספת וותק שירות
3 צבאי (לרבות שירות בצבא קבע), תוספת וותק ממוסדות מוכרים על פי הנוהל
4 וגרירת וותק מדירוג לדירוג.
5 ב-נ/1 מפורטת משכורת משולבת בש"ח לחודש לעובדי הדירוג האחיד במגזר
6 הציבורי, כפי שנקבעה על ידי משרד האוצר ביום 1.6.06. מן הפירוט הנ"ל עולה כי
7 המשכורת המשולבת נקבעת על פי שילוב הדרגה והוותק של העובד. על פי האמור
8 ב-נ/1 לגבי חודש 5/2009 קיים מתאם בין השכר המשולב שקיבלו התובעות
9 והעובדים לבין הותק והדרגה. עם זאת, ולאור מסקנתנו דלעיל, זכאיות התובעות
10 לדרגה גבוהה יותר מזו שהיתה להן בתקופה הרלבנטית לתביעה זו, ובהתאם אף
11 שכרן המשולב אמור להיות גבוה יותר.
12 לפיכך אנו קובעים כי יש התובעות זכאיות לשכר משולב על פי דרגותיהן כפי
13 שנקבע בסעיף 28 לעיל. העירייה תשלם לתובעות את הפרשי השכר שהן זכאיות
14 להן בגין התאמת השכר המשולב לדרגה.
15 טרם חתימת פרק זה נתייחס לטענת הנציבות בסיכומי התשובה מטעמה (סעיף
16 19) לפיה לגלית נספר הוותק רק מעת שהחלה לעבוד כפקידת כוח אדם משנת
17 1996 ואילו לע"א נספר וותקו מתחילת עבודתו בעירייה, זאת אף שגם הוא,
18 בדומה לגלית, עבד תחילה בתפקיד אחר.
19 לא מצאנו סימוכין לטענה זו. הנציבות לא הבהירה היכן נרשם הוותק השונה
20 וכיצד בא לידי ביטוי. אדרבה, עיון בתלושי השכר של חודש 5/2009 עולה כי גם
21 לע"א וגם לגלית שהתחילו לעבוד באותה שנה (1991) אותו ותק: 17 שנים. לוותק
22 זה מצטרף וותק בצה"ל שלגלית הוא שנתיים ולע"א 3 שנים. שכרם המשולב, כפי
23 שהוא מופיע בתלוש השכר, שולם בהתאם לוותק המצטבר (שנים בעירייה + וותק
24 צה"ל). מכאן, שלא מצאנו כי הוותק שנרשם לגלית שונה מהוותק שנרשם לע"א
25 או כי הוא משפיע באופן כלשהו על שכרה המשולב.

26

27

31. התביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 בנוסף לכל הסעדים המפורטים לעיל מבקשות התובעות כי ייפסק לטובת כל אחת
2 מהן פיצוי כספי בגין נזק שאינו ממוני בשיעור של 100,000 ₪ מכוח הוראת סעיף
3 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

4 שלא כמו בחוק שכר שווה המבחן לגיבוש עילת התביעה הקבוע בחוק שוויון
5 הזדמנויות הוא מבחן של קשר סיבתי. ההפליה האסורה לפי חוק זה היא
6 הפליה מחמת מאפיין זהות כלשהו של העובד שעל המעביד נאסר להתחשב בו.
7 כדי להוכיח את עילת התביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות שומה, אפוא, על
8 העובד להוכיח כי אחד השיקולים ששקל המעביד נוגע לאחד מהתחומים
9 המפורטים בסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות. חשוב להדגיש כי חוק שוויון
10 הזדמנויות אינו דורש הוכחת כוונה של המעביד להפלות את העובד כתנאי
11 לגיבוש עילת התביעה.

12 בתביעה לפי חוק שכר שווה די להצביע על פערים בשכר בין אישה לגבר
13 המבצעים אותה עבודה) או עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך, שהמעביד לא
14 הצליח להוכיח כי קיימת להם הצדקה עניינית, קיומה של עילת התביעה לפי
15 חוק שוויון הזדמנויות מותנה בהוכחה ששיקול אסור המתייחס לעובד נשקל על
16 ידי המעביד. חוק שכר שווה קובע למעשה חזקה חלוטה לפיה פער בשכר בין
17 עובד לעובדת, שלא עלה בידי המעביד להוכיח הצדקה עניינית לקיומו, נובע
18 ממינה של העובדת. חזקה חלוטה כזו אינה קבועה בחוק שוויון הזדמנויות, ועל
19 כן הנטל שהוא מטיל על העובד הטוען להפליה הוא כבד יותר. חוק שוויון
20 הזדמנויות אמנם אינו דורש הוכחת כוונה מפורשת של המעביד להפלות את
21 העובד, אך הוכחת העילה מבוססת על קיומו של קשר סיבתי בין השיקול
22 האסור של המעביד לפי סעיף 2(א) לחוק לבין ההחלטה שהתקבלה בעניינו של
23 העובד (בגצ 1758/11 אורית גורן, שדולת הנשים בישראל נגד הום סנטר
24 (עשה זאת בעצמך) בע"מ, בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, ניתן ביום
25 17.5.12).

26



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 לנוכח האמור לעיל הגענו לכלל מסקנה כי התובעות אינן זכאיות לפיצוי מכוח
2 חוק שוויון הזדמנויות. למרות שנתגלו פערים בין שכרן של התובעות לזה של ד"מ
3 וע"א, לא הוכח כי קיים קשר סיבתי בין התוצאה המפלה לשיקול אסור כלשהו
4 של העירייה, שבגינו נוצר ההבדל בשכר על כל מרכיביו בין התובעות לעובדים.
5 בניגוד לדברינו דלעיל כי השוני במקום העבודה של התובעות אינו רלבנטי לגובה
6 שכרן, הרי יש להתחשב בעובדה זו כאשר נשקל קשר סיבתי בין התוצאה המפלה
7 להתנהלות המעביד. מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי אכן סברה העירייה כי
8 מקום מושבם של ד"מ ו-ע"א מהווה שיקול רלבנטי להצדקת השוני. לפיכך נדחית
9 התביעה לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות.

10

11

מחקר .32

12 הנציבות מבקשת בנוסף לסעדים שנמנו לעיל גם להורות לעירייה להעביר לנציבות
13 בתוך 6 חודשים ממועד מתן פסק דין מחקר שיערוך גורם מקצועי וחיצוני
14 לעירייה לגבי פערי השכר בין גברים לנשים בעירייה נכון לשנת 2010. בדו"ח יכללו
15 גם צעדים אופרטיביים והמלצות מה על העירייה לעשות כדי לצמצם את פערי
16 השכר בין גברים לנשים אצלה.
17 מקובלת עלינו במלואה דרישתה זו של הנציבות. כפי שפורט בהרחבה לעיל אכן
18 קיימים פערי שכר בעירייה בין גברים לנשים, ועל העירייה לעשות כל שניתן כדי
19 למגר תופעה זו. גוף מקצועי חיצוני יוכל לבצע מחקר כזה בלא פניות, ולסייע בידי
20 העירייה לצמצם את פערי השכר הקיימים בה.

21

22

סוף דבר –

23

נדחית התביעה לתשלום תוספות הבאות:

24

תוספת מוסך 41% (1669) שניתנה מכוח הסכם מקומי מיום 5.5.77;

25

תוספת ימים סגורים ומקוצרים (1692) שניתנה מכוח זיכרון דברים מיום

26

; 15.3.64

27

תוספת רפורמה בונוס (1595) שניתנה מכוח זיכרון דברים מיום 5.1.90;



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

1 תוספת מוסך (1676) שניתנה מכוח הסכם מיום 1.4.79 ;
2 תוספת התייעלות מוסך (1938) שניתנה מכוח הסכם מקומי מיום 16.2.95.
3 תוספת התייעלות טכנולוגית (4483).
4
5 על העירייה לשלם לתובעות תוספת רכב קל מחודש 8/2003,
6 ותוספת אחזקת רכב כפי שמקבל ד"מ מחודש 8/2003.
7 התובעות זכאיות לדרגה 8 מחודש 8/2003 , לדרגה 9 - משנת 2005, ולדרגה 10
8 משנת 2010 (בהתאם לתקופת עבודתן כאחראיות כוח אדם).
9 העירייה תשלם לתובעות את הפרשי השכר שהן זכאיות להן בגין התאמת השכר
10 המשולב לדרגותיהן כמפורט לעיל.
11 נדחית תביעת התובעות לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
12 כמו כן תעביר העירייה לנציבות בתוך 12 חודשים ממועד מתן פסק דין זה, מחקר
13 שיערוך גורם מקצועי וחיצוני לעירייה לגבי פערי השכר בין גברים לנשים בעירייה
14 נכון לשנת 2010, הכולל גם צעדים אופרטיביים והמלצות מה על העירייה לעשות
15 כדי לצמצם את פערי השכר בין גברים לנשים אצלה.
16
17 העירייה תשלם הוצאות כל אחת מן התובעות בסך של 7,500 ₪.
18
19 **ניתן היום, י' אדר ב' תשע"ד, (12 מרץ 2014), בהעדר הצדדים.**
20
21 "ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק
22 בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".
23

ד. פרוז'נין

נציג מעבידים

נציגת עובדים

ד. פרוז'נין - שופטת

אב"ד

נציג מעבידים

מר אילן לוי

נציגת עובדים

גב' ציפורה רון



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 22000-08-10

פ"ה 8143-08-10

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11