

## תשלום שכר שווה לעובד ולעובדת

בחודש מאי פורסם פסק דין של בג"ץ בנוגע לשוויון הנדרש על פי חוק בין שכרם של גברים ונשים המועסקים בתפקידים דומים.

בפסק הדין שעובדותיו נדונו בביה"ד האזורי לעבודה, בבית הדין הארצי לעבודה ובסופו של דבר גם בבג"ץ, נדונה תביעה של עובדת רשת הום סנטר שהשתכרה כ- 35% פחות מעובד שהועסק בתפקיד דומה לתפקידה. כשגילתה העובדת את פערי השכר פנתה להנהלת הסניף וביקשה להשוות את שכרה לזה של העובד האמור. משלא נענתה, התפטרה. העובדת הגישה תביעה מכוח חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 לתשלום הפרשי השכר וכן תבעה פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 בטענה כי הופלתה משום שהיא אישה.

טענות הום סנטר בניסיון להצדיק את פערי השכר לפיהן קיים שוני בין העבודה שביצע העובד המקביל לתובעת וכן כי לעובד כישורים טובים מאלו של התובעת, נדחו.

ביה"ד הארצי קבע כי הוכחה קיומה של אפליה בשכר העבודה בין התובעת לעובד. עוד נפסק, כי בכך ששכרה של התובעת נקבע בעקבות משא ומתן שנוהל בינה לבין מנהל הסניף, שבגדרו היא ביקשה שכר נמוך יותר מהשכר שביקש העובד, אין כדי להצדיק את פערי השכר המשמעותיים ביניהם. לפי חוק שכר שווה לעובד ולעובדת הפיצוי המגיע הוא הפרשי שכר (אשר היו קיימים בפועל) לתקופה של 24 חודשים. בית הדין האזורי פסק פיצוי בסך 6,944 ₪ בגין ההפרשים בשכר בינה לבין העובד.

בבג"ץ נדונה בעיקר השאלה, האם די בהוכחת קיומם של הבדלי שכר בין גבר ואישה באותו תפקיד על מנת להקים עילת תביעה גם לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, זאת מאחר שחוק שוויון הזדמנויות בעבודה מאפשר פיצוי נוסף (בלתי מוגבל בסכום ונתון לשיקול דעתו של בית הדין) ללא הוכחת נזק ממוני. בנוסף, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע גם עבירות פליליות עם קנסות גבוהים בצידי.

בג"ץ קובע כי בנסיבות מסוימות, כגון נסיבות של קיום פערי שכר ניכרים בין עובד לעובדת ללא שוני בתפקיד בפועל או הצדקה לכך שאינה נובעת ממינה של העובדת, יועבר נטל ההוכחה לסתור את טענת האפליה אל המעביד.

בנוסף נקבע כי בחינת אפליה על רקע פערי שכר בין גברים לנשים, במקומות עבודה שלהם מספר סניפים, תעשה ביחס לכל סניף בנפרד. מסיבה זו, על אף שהוכח כי לרשת הום סנטר אין מדיניות שכר מפלה כוללת בין גברים לנשים, נפסק בסופו של דבר כי בסניף הספציפי שבו הועסקה התובעת היא הופלתה על רקע מינה.

המסקנה המתבקשת מפסק הדין הינה, כי במקרה בו עובד ועובדת מועסקים בעבודה שווה בעיקרה אצל אותו מעביד והעובד מקבל שכר גבוה יותר, הרי שלכאורה, הסיבה לפער היא מינה של העובדת. על המעביד להצביע על הצדקה עניינית לפער זה, המתחייב מאופי העבודה או ממחלתה ואם לא הצליח בכך, ההנחה היא שהסיבה לפער היא מינה של העובדת. מאחר ומדובר בשיקול אסור לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, העובדת תהיה זכאית לפיצוי גם מכוח חוק זה, אלא אם המעביד יוכיח כי מקור הפער הינו בשיקול שאינו אסור לפי החוק ושאינו קשר סיבתי בין הפער בשכר ומינה של העובדת.

חשוב להדגיש כי נקבע בפסק הדין שמעביד שמוכיח כי שכרם של עובדיו נקבע באמצעות משא ומתן והכל כאשר ננקטת על ידו מדיניות זהה ביחס לגברים ולנשים בנוגע לשכרם, עשוי לעמוד בנטל ההוכחה בתביעה המוגשת נגדו לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וזאת אם יוכל להציג את מדיניות השכר. יחד עם זאת, הודגש כי ככל שמדובר בפער משמעותי כך יוטל על המעסיק נטל כבד יותר להראות כי מינה של העובדת לא שימש שיקול בקביעת שכרה. **מסיבה זאת אנו ממליצים לנסח מדיניות ברורה בעניין זה בארגונכם.**

במקרה זה נקבע כי פערי השכר הגבוהים מהווים ראייה מספקת לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובכך בג"ץ הפך את החלטתו של ביה"ד הארצי לעבודה. עם זאת, לא נפסק פיצוי נוסף לתובעת בשל שיהוי בהגשת הבג"ץ (מעל ל-3 שנים).

בג"ץ 1758/11 אורית גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, ניתן ביום 17.5.12