



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 02 אוגוסט 2013
2

לפני:

כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה
נציגת ציבור (עובדים) גב' גילה שהרבני
נציג ציבור (מעבידים) מר עמירם מילר

התובעים

1. מישל מלכה
2. עמותת שיח חדש למען השיח הדמוקרטי והרב
תרבותי בישראל, ע"ר

ע"י ב"כ עוה"ד אייל שטרנברג, ורדית אבידן
ויעל אברהם

-

הנתבעת

התעשייה האווירית לישראל בע"מ
ע"י ב"כ עוה"ד יהונתן פייגין ורועי עובדיה

ידידת בית הדין

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה
ע"י ב"כ עוה"ד שירי לב-רן ורנין שלבי

3
4
5
6
7

פסק דין

פתיח

1. עניינו של הליך זה בטענת התובע 1 כי הופלה לרעה מחמת מוצאו המזרחי, בניגוד לעקרון השוויון ולחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: **החוק** או **חוק שוויון ההזדמנויות**). לתובע הצטרפה, כתובעת נוספת, עמותת שיח חדש למען השיח הדמוקרטי והרב תרבותי בישראל (להלן: **הקשת הדמוקרטית המזרחית** או **העמותה**), שהינה עמותה רשומה הפועלת בין היתר למיגורן של דעות קדומות ביחס ליוצאי ארצות המזרח.
2. מטעם התובעים העידו התובע 1 ובנוסף לו מר מיכאל גולדנשלוגר, מר דוד נחום וגב' יעל בן יפת. מטעם הנתבעת העידו מר יהודה בכר, מר גיל-רון (רוני) בראון, מר אריק בן ישי, מר קובי זלצר ומר אריה סביליה. נציבות שוויון

1 מתוך 39



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 ההזדמנויות בעבודה (להלן: **הנציבות**) הצטרפה להליך כידידת בית המשפט,
 2 ובמסגרת זו הוגשו סיכומים מטעמה.
 3
- 4 **3. להלן עובדות הרקע, כפי שעלו מהעדויות שנשמעו בפנינו:**
 5
- 6 א. התובע 1, מר מישל מלכה (להלן – **התובע**), הינו בעל תואר ראשון
 7 ברפואת חירום מאוניברסיטת בן גוריון. בתקופה הרלוונטית סיים את
 8 לימודי התואר, והיה בעל ניסיון של 13 שנים כמתנדב במגן דוד אדום
 9 (להלן: **מד"א**).
 10
- 11 ב. הנתבעת, התעשייה האווירית לישראל בע"מ, הינה חברה ממשלתית
 12 בטחונית המעסיקה "**מספר רב של עובדות ועובדים**" (סעיף 2 לרשימת
 13 המוסכמות). לנתבעת מערך פנימי של פרמדיקים, בראשות ראש תחום
 14 רפואה דחופה מר גיל-רון (רוני) בראון (להלן – **בראון**).
 15
- 16 ג. בסוף חודש יולי 2008 היה צפי להתפנותה של משרת פרמדיק בנתבעת.
 17 כאשר שמע על כך התובע, הגיש את מועמדותו למשרה ושלח לצורך כך
 18 - לידי בראון - מסמך המפרט את קורות חייו.
 19
- 20 ד. בראון עיין בקורות החיים של התובע, והחליט - לטענתו לאחר פעולות
 21 נוספות שביצע ותפורטנה להלן - שלא לזמנו לראיון. כאשר התקשר
 22 התובע לאחר מספר ימים לברר אודות מועמדותו, מסר לו בראון כי
 23 המשרה אינה אקטואלית עוד.
 24
- 25 ה. ביום 28.9.08 שלח התובע פעם נוספת את קורות חייו לנתבעת במסגרת
 26 הגשת מועמדות למשרת פרמדיק, כאשר הפעם שינה את שמו ל"מאיר
 27 מלכיאלי" (במאמר מוסגר יצוין כי קורות החיים לא הוגשו לתיק בית
 28 הדין, אך לא הייתה מחלוקת כי דובר במסמך זהה של "קורות חיים"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 מלבד השם). לאחר עיון בקורות החיים האמורים, יצר בראון קשר
2 טלפוני עם התובע ותיאם מולו מועד לראיון.
3
- 4 ו. הראיון לא התקיים בסופו של דבר שכן נוצר צורך בתיאום מועד חדש;
5 במהלך שיחת התיאום ביקש בראון מהתובע להעביר לידי שמו
6 ממליצים, ובתגובה לכך נאלץ התובע לחשוף את זהותו האמיתית
7 (שיחות אלו הוקלטו בחלקן, כפי שיפורט להלן).
8
- 9 ז. התובע הגיש תלונה למשרד התמ"ת כנגד הנתבעת וכנגד בראון, בטענה
10 כי הופלה לרעה מחמת מוצאו; "התיק בגין חוק שוויון הזדמנויות
11 נסגר, מאחר והוחלט על ידי אגף האכיפה שהתלונה אינה מגלה
12 עבירה" (הציטוט הינו ממכתבו של מר קובי סוויד, ממנה אזור ת"א
13 והמרכז באגף האכיפה של משרד התמ"ת, מיום 25.2.10; נספח ב'
14 לתצהיר בראון).
15
- 16 להלן תפורט התשתית העובדתית שהובאה בפנינו, ולאחריה הכרעתנו.
17
- 18 **משלוח קורות החיים בחודש יולי 2008 והחלטה שלא לזמן את התובע לראיון**
19
- 20 **התשתית העובדתית**
- 21 4. התובע העיד כי במהלך חודש יולי 2008 ביקש להגיש מועמדות למשרת
22 פרמדיק באחת ממרפאות הנתבעת, לאחר ששמע מחברו מר מיכאל
23 גולדנשלוגר כי התפנתה משרה מסוג זה. בהתאם, העביר למיכאל מסמך עם
24 קורות החיים שלו, כדי שיעבירו לבראון.
25
- 26 התובע הוסיף כי איש לא יצר עימו קשר לאחר מכן, ולכן התקשר מיוזמתו
27 לבראון לאחר יומיים, ובמהלך שיחה זו "השיב לי מר בראון כי המשרה איננה
28 אקטואלית עוד וכי אין לו כל צורך בפרמדיק" (סעיף 5 לתצהירו). התובע
29 הבהיר כי הופתע מתשובה זו שכן שלח את קורות החיים באותו יום בו עדכן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 בראון את מיכאל כי הוא זקוק לפרמדיק, אך באותו זמן לא ייחס לכך
2 חשיבות.
3
- 4 מר מיכאל גולדנשלוגר (לעיל ולהלן – **מיכאל**), חבר של התובע, עבד אותה עת .5
5 כפרמדיק במשרה זמנית בחברת בת של הנתבעת (אלתא תעשיות בע"מ; להלן
6 - **אלתא**). במסגרת עבודתו שמע מבראון – בעת ביקור של האחרון במרפאת
7 אלתא באשדוד במהלך חודש יולי 2008 – כי "**הוא מחפש פרמדיקים**" (עמ' 18
8 לפרוטוקול), ואף "**מתקשה לאתר פרמדיק למשרה**" ולכן "**ביקש ממני כי**
9 **אפנה בדחיפות לחבריי בתחום, ואציע להם הגשת מועמדות**" (סעיף 3
10 לתצהירו).
11
- 12 בהתאם, פנה מיכאל לתובע עוד באותו יום והציע לו להגיש מועמדות; התובע
13 נענה להצעה ו"**תוך שעה בערך... העביר לי מישל בפקס את קורות חייו, ואני**
14 **העברתי אותם ישירות לרוני בראון**" (סעיף 5 לתצהירו). תוך כדי מסירת
15 קורות החיים סיפר מיכאל לבראון כי הוא מכיר את התובע שנים רבות
16 מעבודה משותפת במד"א, כי הינו עשוי להתאים למשרה וכי לתובע יתרון שכן
17 הוא מחפש מקום עבודה קבוע ולא זמני.
18
- 19 מיכאל העיד כי כאשר מסר לידי בראון את קורות חייו של התובע, ולאחר .6
20 שבראון נחשף לשם המופיע בראש העמוד, "**הוא ציין לעברי אמירה בנוסח:**
21 **'מה זה השם הזה? מי זה הערס שהבאת לי לעבודה?'**" (סעיף 6 לתצהירו).
22 לדבריו, "**הייתי מופתע למדי מתגובה בוטה זו, שניחוח כבד של גזענות מדיף**
23 **ממנה, וקיוויתי כי מדובר בהלצה בלבד, אך עלו בי ספקות כבדים באשר**
24 **למידת נכונותו של רוני בראון לבחון את מועמדותו של מישל למשרה, בשל**
25 **שמו וזהותו המזרחיים**" (שם).
26
- 27 בחקירתו הנגדית הדגיש מיכאל כי אינו זוכר את המילים המדויקות שנאמרו,
28 אך זוכר בוודאות ובבירור כי נאמרו המילים "**מי זה הערס הזה**". לדבריו –
29 "**זה מסוג הדברים שאתה זוכר כי אתה לא מצפה לשמוע... זה זעזע אותי**"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 והיה כל כך לא סביר שאני זוכר עד היום. אני גם מפסיד יום עבודה בשביל
2 להעיד על זה כי זה נראה לי חשוב. הגבתי בגיחוך וצחקוק מרוב הפתעה
3 ומבוכה" (עמ' 19). כאשר נשאל שוב אם ייתכן שזיכרונו מטעה אותו ואם
4 ייתכן כי בראון צודק כי הדברים לא נאמרו, השיב – "חד משמעית לא. אם
5 דבר כזה נשכח על ידי מישהו שאומר את זה, יתכן שזה לא נראה לו מיוחד או
6 שהוא אמר את זה כלאחר יד או שזה חלק מעולם המושגים שלו" (שם).

7

8 מיכאל אישר בחקירתו כי יחד עם בראון הגיע לביקור באלתא אדם נוסף; .7
9 כאשר נשאל אם האדם הנוסף נכח במעמד מסירת קורות החיים, השיב כי
10 "אני לא זוכר בוודאות. הסיטואציה שיש חדר גדול של מרפאה וממנו יוצא
11 חדר נפרד של הפרמדיק ומהמרפאה עוד דלת לכיוון המרפאה החוצה,
12 כשמסרתי את קו"ח למר רוני הוא היה קרוב יותר לדלת, את הקטע הזה אני
13 זוכר. איפה היה מר סביליה – אם באותו מקום או באזור אחר של החדר או
14 שכבר יצא החוצה – אני לא זוכר. אני זוכר ששניהם היו בדרך החוצה
15 ותפסתי את רוני בדרכו החוצה כדי לתת לו את קו"ח" (עמ' 19).

16

17 מיכאל נשאל אם ציפה – גם לאחר האמירה הנטענת – כי התובע יוזמן לראיון,
18 והשיב בחיוב; לדבריו, "מאוד קיוויתי שהתובע יוזמן לראיון למרות מה
19 שנאמר... חשבתי שמדובר בפליטת פה של בדיחות הדעת, בהלצה בלבד"
20 (עמ' 20).

21

22 מיכאל הוסיף כי יומיים לאחר מכן עדכן אותו התובע כי יצר קשר טלפוני עם .8
23 בראון, ונמסר לו כי המשרה אינה אקטואלית עוד; למרות זאת, לא סיפר
24 לתובע במעמד זה על האמירה הסטריאוטיפית ששמע. כאשר התבקש להסביר
25 מדוע, השיב – "אני מאוד התביישתי בזה. התובע, לאורך שיחות רבות שהיו
26 לנו קודם, העלה את הסוגיה שהוא מרגיש פעמים רבות ביחס מפלה בגלל
27 שהוא מזרחי ואני טענתי שזה מומצא ולא נכון. לאחר ששמעתי את האמירה
28 מאוד לא רציתי לתת לו גושפנקא... הייתי בטוח שזה יפגע בו אם אספר לו,
29 כפי שזה אכן פגע לאחר שסיפרתי" (עמ' 19-20).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1

2 מיכאל הדגיש כי התובע לא ניסה "להשיג בגלל המוצא שלו תביעות כמו זו"
3 אלא "הוא היה גאה במוצא שלו ומה שהוא מביא... הוא כן דיבר על התופעה
4 שעדיין קיימת ואף אחד לא מעז לדבר עליה" (עמ' 20).

5

6 9. מר גיל-רון (רוני) בראון, ראש תחום רפואה דחופה בנתבעת, אחראי מתוקף
7 תפקידו על כלל הפרמדיקים המועסקים על ידי הנתבעת ועל ידי אלטא,
8 ובמסגרת זו אחראי גם על בחינת התאמתם של מועמדים למשרות פרמדיק.
9 בהתאם, העיד כי הינו מקבל לידי - בין באופן ישיר ובין באמצעות מנהל
10 התעסוקה של הנתבעת - קורות חיים של מועמדים, לצורך בחינת התאמתם
11 המקצועית והצורך בהעסקתם (פרקטיקה זו אושרה גם בעדותו של מר יהודה
12 בכר, מ"מ סמנכ"ל משאבי אנוש בנתבעת).

13

14 10. בראון ציין כי בחינת התאמת המועמד כוללת בין היתר את בחינת קורות
15 החיים שלו, פנייה לקבלת חוות דעת לגביו וראיון אישי. לגישתו ועל סמך
16 ניסיונו, "הדבר החשוב ביותר בתהליך בחינת התאמת המועמד, הינו קבלת
17 חוות דעת, של אנשי מקצוע עליהם אני סומך, אשר מכירים את המועמד"
18 (סעיף 10 לתצהירו) – ובהתאם הינו פונה "לאנשי מקצוע עליהם אני סומך"
19 לאחר קבלת קורות החיים, ו"מסתמך על חוות דעת אלה" (שם). שיקול מרכזי
20 הנבדק על ידו הינו יחסי האנוש של המועמד ויכולתו לעבוד עבודת צוות,
21 כאשר "פרמדיק אשר אינו עונה על קריטריון זה לא יתקבל לעבודה" (סעיף 7
22 לתצהירו).

23

24 בחקירתו הדגיש בראון כי הוא נוהג לזמן מועמד לראיון רק לאחר ש"אני בודק
25 עם אנשים שמכירים אותו ואם יש לי חוות דעת חיוביות" (עמ' 28). לדבריו,
26 "יש לי קשרים בכל המקומות ולכן אני בודק מוצא את האנשים הרלבנטיים
27 והקשורים לאותו מוסד ושואל על אותו אדם. אני שואל בד"כ רק את מי שאני
28 מכיר. אני מכיר אנשים גם שאינם עובדים בנתבעת והם אנשי אמוני וסומך
29 על חוות הדעת שלהם" (שם).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1

11. בראון אישר כי במהלך חודש יולי 2008, בעת ביקור במפעל אלתא באשדוד, פגש במיכאל – והלה שאל אותו אם יש צורך בפרמדיקים. כיוון שאותו זמן שני פרמדיקים הודיעו כי הם שוקלים את המשך דרכם, השיב למיכאל בחיוב. בהמשך הביקור חזר מיכאל לחדר המרפאה ומסר לו את קורות החיים של התובע, תוך שציין כי התובע "הנו פרמדיק וחבר שלו, וכי הוא עשוי להתאים לעבודה בתע"א" (סעיף 13 לתצהירו). לדבריו, הודה למיכאל וציין כי יבדוק את הנושא, מבלי שאמר את האמירה המיוחסת לו על ידי מיכאל או כל אמירה דומה לה.

10

בראון הדגיש כי בחדר נכח כל העת מר אריה סביליה, אשר הגיע עמו לביקור. בראון הכחיש כי קיבל את קורות החיים בדרכו החוצה מהמרפאה, וטען כי נמסרו לו בחדר הטיפולים ובנוכחות מר סביליה (עמ' 30).

14

12. בראון הוסיף כי בחן את מועמדותו של התובע כפי שהינו בוחן כל מועמדות, כאשר "שמו ומוצאו העדתי של מר מלכה לא היוו כל שיקול" (סעיף 15 לתצהירו). בהתאם, פנה לקבל חוות דעת על התובע מאנשי מקצוע שהינו מכיר, ובמסגרת זו פנה למר קובי זלצר – פרמדיק במד"א אשר עבד במקביל בנתבעת – והלה השיב כי אינו מכיר את התובע. בהמשך פנה למר אריק בן ישי – מתנדב במד"א שעבד אותו זמן כפרמדיק בנתבעת – והלה השיב כי הוא מכיר היטב את התובע וכי אינו יכול להעריכו מבחינה מקצועית, אך "מדובר בפרמדיק בעייתי ביותר מבחינת יחסי אנוש... וכי העסקתו עלולה לגרום לבעיות ולערער את מרקם יחסי האנוש במקום העבודה" (סעיף 18 לתצהירו).

24

לאור זאת, החליט בראון שלא להמשיך בהליך בחינת מועמדותו של התובע, וכאשר התקשר אליו התובע לאחר מספר ימים מסר לו "כי המשרה אינה אקטואלית" (סעיף 20 לתצהירו).

28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

13. בחקירתנו הנגדית התבקש בראון לציין שמות פרמדיקים נוספים לגביהם ביקש וקיבל חוות דעת ממר בן ישי, והשיב כי אינו זוכר (עמ' 31). כאשר נשאל אם קיבל חוות דעת חיוביות על מר עמית בכר, אשר התקבל לעבוד בנתבעת בנובמבר 2008, טרם שזימן אותו לראיון, השיב כי ייתכן שקיבל את קורות חייו עם המלצה חיובית מ"מישהו שאני מכיר בצורה מעמיקה וסומך עליו" (עמ' 31, הגם שציין כי אינו זוכר מי זה). עוד נשאל בראון מדוע אמר לתובע – בשיחת הטלפון שהתקיימה ביניהם - כי המשרה אינה אקטואלית עוד, והשיב כי שני הפרמדיקים שהודיעו על עזיבה חזרו בהם, ולכן "כל הנושא של קליטה ירד מן הפרק" (עמ' 33).
- 10
- 11 כאשר נשאל אם ההחלטה שלא לזמן את התובע לראיון לא נבעה מחוות דעתו השלילית של מר בן ישי ואם כך מדוע לא אמר זאת לתובע, השיב כי "אני לא זוכר מתי בדיוק הוא התקשר ואם הברירור שערכתי עם בן ישי נעשה לפני הטלפון הזה או אחריו. מה שכן אני יודע ששני הפרמדיקים דחו את העזיבה" (שם).
- 16
14. בראון נשאל עוד מדוע הסתפק בחוות דעת של אדם אחד, שאף אינו ממונה על התובע במד"א, כדי להחליט שלא לזמנו לראיון, ואף לא סיפר זאת לתובע כדי שיוכל להתגונן כנגד כך, והשיב - "אני מניסיוני הרב במשך השנים בקליטת פרמדיקים, ברגע שאני שומע חוות דעת אחת ממישהו שאני שואל אותו ומקובל עלי, אני מסתפק בזה וזה לאורך כל השנים... התשובה של אריק הייתה כל כך חדה וחד משמעית, והוא היה אחראי על המתנדבים וכל כך מעורה שם, ולכן סמכתי עליו" (עמ' 34-33).
- 24
15. מר אריה סביליה, ראש תחום רפואה תעסוקתית בנתבעת, העיד כי במהלך חודש יולי 2008 נסע עם בראון לביקור עבודה במפעל אלתא, ובמהלך הביקור נכח בחדר בזמן פגישתם של בראון ומיכאל. לדבריו, נכח בחדר המרפאה בזמן שמיכאל מסר לבראון את קורות החיים של התובע, אך לא שמע את האמירה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 הסטריאוטיפית המיוחסת לבראון או כל אמירה דומה. מר סביליה הדגיש כי
2 "לו הוא היה אומר זאת הייתי שומע" (סעיף 7 לתצהירו).
3
- 4 בחקירתו הנגדית פירט מר סביליה כי "... נכנסנו לחדר טיפולים, ואז היה שם
5 בחור, אני לא יודע איך קוראים לו פרמדיק, והוא העביר קורות חיים לרוני
6 וזהו, זה מה שראיתי" (עמ' 38). כאשר נשאל מדוע הועברו קורות החיים, ציין
7 כי "כנראה שרצה להתקבל לעבודה, מחפשים פרמדיקים לעבודה כל הזמן...
8 אני עמדת ליד רוני, מה ששוחחו ביניהם אני לא זוכר..." (שם). עם זאת מר
9 סביליה עמד על כך שלא נאמרה על ידי בראון האמירה המיוחסת לו, וכדבריו
10 – "היות ואני מכיר את רוני הרבה שנים ולא יצא מפיו אף פעם כזו מילה"
11 (שם).
12
- 13 16. מר יהודה בכר, מ"מ סמנכ"ל משאבי אנוש בנתבעת, העיד כי החלטתו של
14 בראון שלא לזמן את התובע לראיון הייתה נכונה ומקובלת עליו, וזאת לאור
15 חוות הדעת השלילית שהתקבלה ממר בן ישי, "פרמדיק שאני מכיר אישית
16 וסומך עליו" (סעיף 8 לתצהירו). לגישתו, התובע לא התקבל לאור חוות דעתו
17 של מר בן ישי לגבי יחסי האנוש שלו, "ולא היו מעורבים בנושא כל שיקולים
18 זרים ובוודאי שלא שיקולים של מוצאו העדתי" (סעיף 9).
19
- 20 מר בכר העיד עוד כי סמוך לחודש יולי 2008 נמסר לו כי קיימת אפשרות
21 לעזיבה של שני פרמדיקים, ובהמשך נמסר לו כי החליטו להישאר לתקופה
22 נוספת.
23
- 24 17. מר בכר התבקש לפרט את הנוהל לקבלת עובדים לנתבעת, והשיב כי קיים
25 נוהל מסודר בכתב - שלא הוצג בפנינו - ובמסגרתו "יש כמה דברים מאוד
26 ברורים" דוגמת ראיון אישי (שחובה לבצעו ככל שמבקשים לקלוט את
27 המועמד), ובנוסף "מבדק פסיכולוגי בחלק מהתפקידים, הכשר בטחוני
28 והכשר רפואי" (עמ' 34). לדבריו, מעבר לנוהל הכתוב קיימים נהלים לא
29 כתובים בכל אחד מהמפעלים, ובמסגרת זו כל ממונה יכול להחליט על דעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 עצמו "אם הוא עושה ראיון אחד או שלושה, אם הוא פונה לממליצים או לא
2 וכד'" (שם).
- 3
- 4 בהתייחס לפרמדיקים ציין מר בכר כי "מדובר באוכלוסיה בקבוצה סגורה
5 שאנשים מכירים אחד את השני" ולכן נוהג בראון לבקש חוות דעת על
6 המועמד, כאשר "מעבר לזה הוא יעבור ראיון במרפאה" (עמ' 35) – שייערך הן
7 על ידי בראון והן על ידי רופא החברה, שהינו הסמכות המקצועית. מר בכר
8 נשאל מדוע לא מבוצעות בדיקות אובייקטיביות מדידות כאשר יש חשש
9 לבעיית יחסי אנוש אך אין ספק לגבי ההתאמה המקצועית, והשיב כי "יש
10 סטנדרטים מאוד ברורים מתי עושים מבחנים פסיכולוגיים ומתי לא, זה כלי
11 תומך החלטה אך עדיין מסתכלים על המכלול" (עמ' 37); לדבריו, פרמדיקים
12 נקלטים דרך כלל למשרה שאינה קבועה ולתקופות קצרות, ולכן "הליך המיון
13 שבוצע ומבוצע באופן שוטף הוא מספק" (שם).
- 14
- 15 18. מר אריק בן ישי, אשר עבד אותה עת כפרמדיק בנתבעת, הינו גם אחראי
16 מתנדבים (בהתנדבות) בתחנת מד"א באשדוד (להלן: בן ישי). בן ישי העיד כי
17 מדי פעם נהג בראון להתקשר אליו על מנת שיחווה דעתו על מועמדים
18 לעבודה; במסגרת זו התקשר אליו בראון גם בחודש יולי 2008 או סמוך לכך,
19 וביקש שיחווה דעתו על התובע.
- 20
- 21 בן ישי התבקש לציין מועמדים נוספים לגביהם התבקש לחוות דעה, ונקב
22 בשמו של מיכאל בלבד; לדבריו, "אני מניח שהיו אחרים. היו גם טלפונים
23 שביקשתי לחוות דעה ואמרתי שאני לא מכיר..." (עמ' 24). כאשר נשאל אם
24 ייתכן כי הטלפונים החלו רק לאחר יולי 2008, השיב כי "כל התקופה שאני
25 עובד, זה קורה מפעם לפעם, לא על בסיס יומי" (עמ' 25).
- 26
- 27 19. בן ישי העיד כי "מסרתי לרוני בראון כי אינני יודע להעריך את יכולתו
28 המקצועית הנוכחית (של התובע – ס.ד.מ) כי הוא בדיוק סיים לימודיו, אך על
29 פי היכרותי עם מישל מלכה, דעתי הינה שמדובר בבחור בעייתי ביותר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 מבחינת יחסי אנוש, כי הוא נוטה להסתכסך עם מתנדבים אחרים, כי הוא
 2 אנטי מערכתי, כי יש לו לעתים תכופות בעיות עם מנהליו וכי העסקתו עלולה
 3 לגרום לבעיות ולערער את מרקם יחסי האנוש הטוב במרפאה" (סעיף 6
 4 לתצהירו).
 5
 6 בחקירתו הנגדית התבקש בן ישי להתייחס למערכת היחסים בינו לבין התובע,
 7 והשיב – "שנינו מתנדבים במגן דוד אדום, אני מתנדב 14 שנים ומניח שהוא
 8 שנה יותר. מישל היה נהג אמבולנס ופרמדיק... אני עשיתי מסלול דומה,
 9 במקביל עשיתי גם תפקידים ניהוליים התנדבותיים באגף מתנדבים...
 10 ההכרות שלנו היא שאנחנו מאותה תחנה, מכירים אנשים משותפים, לטוב
 11 ולרע" (עמ' 25).
 12
 13 20. מר קובי זלצר, פרמדיק בתחנת מד"א באשקלון (להלן: זלצר), עבד תקופות
 14 שונות כפרמדיק בנתבעת ובמסגרת זו מכיר את בראון. זלצר העיד כי בראון
 15 נוהג להתקשר אליו מדי פעם על מנת שיחווה דעתו על מועמדים לעבודה
 16 בנתבעת; לדבריו, השאלה שהיננו נשאל על ידו הינה "רקע מקצועי אם הם
 17 טובים מקצועית או לא, זאת השאלה היחידה, אם אני מכיר את היכולת
 18 המקצועית שלהם" (עמ' 39; זלצר לא הזכיר בעדותו כי מושם דגש כלשהו על
 19 יחסי האנוש של המועמד).
 20
 21 זלצר העיד כי בראון פנה אליו גם במהלך חודש יולי 2008 או סמוך לכך,
 22 וביקש כי יחווה דעתו על התובע; כיוון שלא הכיר את התובע אותו זמן, זו
 23 התשובה שנתן.
 24
 25 הכרעה
 26 21. כפי שעולה מהתשתית העובדתית לעיל, הצדדים לא היו חלוקים על העובדות
 27 הבאות:
 28 א. במהלך חודש יולי 2008 חיפש בראון פרמדיק, למשרה שאמורה הייתה
 29 להתפנות בנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1

2 ב. הנתבעת לא הציגה במסגרת ההליך את הכישורים/ השכלה/ ניסיון
3 שנדרשו על ידה למשרה זו, ואף לא הציגה את נוהלי קבלת העובדים או
4 ההסכמים הקיבוציים המסדירים את קבלת העובדים לשורותיה.

5

6 ג. המשרה עדיין הייתה פנויה ואקטואלית במועד פגישתם של בראון
7 ומיכאל, אשר התקיימה במפעל אלתא באשדוד במועד כלשהו במהלך
8 חודש יולי 2008.

9

10 ד. קורות החיים של התובע נמסרו לבראון, על ידי מיכאל ובליוי המלצה
11 אישית שלו על התובע, סמוך מאוד לאחר הפגישה ועוד באותו יום.

12

13 ה. הגם שקורות החיים של התובע לא הוגשו לתיק בית הדין - התובע ציין
14 במסגרת תצהירו כי היה בעל תואר ראשון ברפואת חירום ובנוסף בעל
15 ניסיון של שנים רבות (13 שנים נכון לאותה עת) כמתנדב פעיל במד"א;
16 הנתבעת לא חלקה על עובדות אלו, ולא ניסתה לטעון לאי התאמה
17 מקצועית של התובע לצרכיה.

18

19 ו. בראון לא חזר לתובע עם תשובה כלשהי מיוזמתו; כאשר התובע יצר
20 עמו קשר טלפוני, לאחר יומיים, מסר לו כי המשרה אינה אקטואלית
21 ובכך דחה את מועמדותו של התובע אף בלא לזמנו לראיון.

22

23 22. הצדדים חלוקים, בהתייחס לאירועי חודש יולי 2008, בשלוש נקודות מרכזיות
24 – **האחת**, מה הייתה תגובתו של בראון לקורות החיים של התובע, והאם אמר
25 את הדברים המיוחסים לו; **השנייה**, כיצד פעל בראון לאחר קבלת קורות
26 החיים של התובע, והאם יצר קשר כטענתו עם זלצר ובן ישי; **השלישית**, מה
27 הייתה הסיבה לאי זימונו של התובע לראיון ולדחיית מועמדותו על הסף. להלן
28 תובא הכרעתנו בשתי הנקודות הראשונות; הכרעתנו בנקודה השלישית תובא
29 בהמשך פסק הדין, לאחר שתפורט השתלשלות העניינים שאירעה לאחר מכן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1
23. לאחר שקילת העדויות, שוכנענו כי אכן נאמרה על ידי בראון - כתגובה
 2 ראשונית ואינסטינקטיבית לאחר שקיבל לידיו את קורות החיים של התובע -
 3 האמירה המיוחסת לו על ידי מיכאל, לרבות המילים "מה זה השם הזה, מי
 4 זה הערס הזה". אנו קובעים כאמור שכן מיכאל העיד בפנינו באופן עקבי,
 5 בהיר וכן ושוכנענו באמינותו; גרסתו לא נסתרה כלל; ולא הובא כל מניע
 6 ממשי שיכול היה לגרום לו להמציא טענה שכזו. מיכאל אף לא ניסה להרחיק
 7 לכת בחקירתו, לא ניסה לטעון כי הוא זוכר את כל המילים במדויק, אישר
 8 בהגינותו כי מר סביליה נכח בחדר, ואף לא ניסה למקם את מר סביליה רחוק
 9 מהשיחה באופן מגמתי אלא אישר כי אינו זוכר במדויק היכן עמד. מיכאל אף
 10 אישר, לבקשת ב"כ הנתבעת, כי מעולם לא חש בהפליה בין מזרחים לאשכנזים
 11 בזמן עבודתו באלתא. עובדות אלו תרמו בעינינו למהימנותו.
 12
- 13
24. באשר לעדויות מטעם הנתבעת - מר סביליה אמנם העיד כי נכח בשיחה ולא
 14 שמע את האמירה הנטענת, אך עלה מחקירתו כי כלל לא שמע את חילופי
 15 הדברים בין מיכאל לבראון ואף סבר כי מיכאל הגיש את המועמדות בעצמו.
 16 מר סביליה שם דגש בעדותו על היכרותו רבת השנים עם בראון ועל העדר
 17 הסבירות כי בראון אמר את הדברים המיוחסים לו; גם תשובות אלו תומכות
 18 בקביעה כי לא שמע באופן אישי את כל חילופי הדברים בין מיכאל לבראון,
 19 וממילא עדותו אינה יכולה לסתור את עדותו המהימנה של מיכאל.
 20
- 21
22. באשר לעדותו של בראון - מובן כי לא ימהר להודות באמירה סטריאוטיפית,
 23 ולכן לא מצאנו להקנות משקל של ממש לכפירתו. מעבר לכך, קיימת גם
 24 האפשרות כי בראון אכן אינו זוכר כי אמר את הדברים, שכן לא ייחס לכך
 25 חשיבות כלשהי בזמנו ואמר את הדברים בהיסח הדעת וכדרך אגב.
 26
25. באשר למחלוקת העובדתית השנייה - האם בראון יצר קשר טלפוני עם זלצר
 27 ובן ישי לאחר קבלת קורות החיים של התובע וטרם שהחליט לדחות את
 28 מועמדותו - לאחר שקילת העדויות, ומהסיבות שתפורטנה להלן, אין
 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 באפשרותנו לקבוע באופן נחרץ מה אירע. משמעות הדברים הינה כי הנתבעת
 2 לא עמדה בנטל להוכיח את טענתה העובדתית כי כבר בשלב זה, בלוח הזמנים
 3 הקצר שבין קבלת קורות החיים מידי מיכאל ועד שיחת הטלפון בין התובע
 4 לבראון שהתקיימה יומיים לאחר מכן, שוחח בראון עם זלצר ובן ישי וקיבל
 5 חוות דעת על התובע. להלן נימוקינו לכך:
 6
- 7 א. לא נערך רישום כלשהו על שיחות הטלפון, תוכנן או מועדן. אף לא
 8 נעשה מאמץ להציג ראיה בקשר לכך, דוגמת פירוט שיחות.
 9
- 10 ב. מר בכר אישר כי אין נוהל מסודר המחייב קבלת חוות דעת טלפונית
 11 על מועמד טרם שמחליטים אם לזמנו לראיון, ומדובר בהחלטה "אד
 12 הוק" של כל ממונה.
 13
- 14 ג. איננו נותנים אמון בגרסתו העובדתית של בראון, לפיה בכל פעם בה
 15 קיבל קורות חיים של מועמד, וטרם שהחליט אם לזמנו לראיון אם
 16 לאו, דאג לקבל עליו חוות דעת מאנשי מקצוע המוכרים לו. גרסתו של
 17 בראון בקשר לכך נסתרה כבר בעדותו שלו, במהלכה אישר כי בפעם
 18 השנייה בה קיבל את קורות החיים של התובע (כפי שיפורט להלן) –
 19 הזמינו לראיון טרם שקיבל לגביו המלצה כלשהי. לאור זאת, גם אם
 20 בראון נהג לעיתים לקבל חוות דעת על מועמדים טרם זימונו לראיון -
 21 לא שוכנענו כי עשה כן בכל מקרה ומקרה, או כי קבלת המלצה חיובית
 22 היוותה תנאי סף מבחינתו לצורך זימון לראיון.
 23
- 24 ד. זלצר ובן ישי אמנם העידו כי בראון יצר עמם קשר טלפוני וביקש מהם
 25 לחוות דעתם על התובע, אך אישרו בהגינותם כי אינם יכולים לזכור את
 26 המועד המדויק בו נעשה הדבר (וראו בקשר לכך את סעיף 4 לשני
 27 התצהירים, שניתנו בחודש אפריל 2010 היינו זמן רב לאחר האירועים,
 28 ובהם נרשם "במהלך חודש יולי 2008 או בסמוך לכך, אינני זוכר את
 29 התאריך המדויק..."). קיימת לפיכך גם אפשרות כי הפנייה הטלפונית
 30 אליהם נעשתה רק לאחר ספטמבר 2008, לאחר שנחשפו קורות החיים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 הבדויים ובראון ביקש להצדיק בדיעבד (גם אם עבור עצמו) את אי
2 זימונו של התובע לראיון.
3
- 4 ה. בראון אישר כי במהלך שיחת הטלפון במהלכה דחה את מועמדותו של
5 התובע לא אמר לתובע כי אינו מתאים, לא ציין בפניו כי שקל את
6 מועמדותו והחליט שלא לזמנו לראיון, ולא סיפר לו כי קיבל עליו חוות
7 דעת שלילית, אלא במקום כל זאת אמר לו כי המשרה "אינה
8 אקטואלית". אין לפיכך כל ראיה חיזונית, מלבד עדותו של בראון,
9 המלמדת כי שוחח עם זלצר ובן ישי כבר במהלך היומיים שחלפו ממועד
10 פגישתו עם מיכאל ועד שיחת הטלפון שקיים עם התובע.
11
- 12 ו. בראון לא טען בעדותו כי טענת "אי האקטואליות" הייתה שקרית, או
13 נאמרה על ידו שכן חש אי נעימות למסור לתובע את התשובה
14 האמיתית; נהפוך הוא – בראון המשיך לטעון, גם במהלך דיון
15 ההוכחות, כי במהלך היומיים האמורים (ממועד פגישתו עם מיכאל ועד
16 שיחת הטלפון עם התובע) חזרו בהם שני הפרמדיקים ששקלו לעזוב,
17 ולכן "כל הנושא של קליטה ירד מן הפרק". אם כך – לא ברור מדוע
18 השקיע בראון זמן ומאמץ בקיום שיחות עם זלצר ובן ישי בענייניו של
19 התובע, מבלי שכלל נדרש אותו זמן, לגרסתו, לפרמדיק.
20
- 21 ז. במענה לשאלות בית הדין התבקש בראון לחדד אם נמסרה לתובע
22 תשובה שלילית בשיחת הטלפון בשל שהמשרה הפכה ל"לא
23 אקטואלית" או בשל חוות הדעת השלילית שקיבל על התובע מבן ישי,
24 והשיב – "אני לא זוכר מתי בדיוק הוא התקשר ואם הבירור שערכתי
25 עם בן ישי נעשה לפני הטלפון הזה או אחריו. מה שכן אני יודע ששני
26 הפרמדיקים דחו את העזיבה". בכך אישר בראון בעצמו, כי ייתכן
27 שהבירור שערך עם בן ישי בענייניו של התובע התקיים לאחר שכבר
28 נמסרה לתובע תשובה שלילית בשיחת הטלפון.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- ח. נוכח כל האמור לעיל, וכאשר העד היחידי שיכול היה לדעת בוודאות
 1 אם התקיימו שיחות עם זלצר ובן ישי במועד זה אינו משוכנע בכך
 2 בעצמו – לא נותר לנו אלא לקבוע כי הנתבעת לא הוכיחה את גרסתה
 3 העובדתית בהקשר זה, ולא הוצגו בפנינו ראיות משכנעות כי טרם
 4 דחיית מועמדותו של התובע התקבלה לגביו חוות דעתו השלילית של בן
 5 ישי. עם זאת נבהיר כבר כעת כי גם אם היינו מקבלים את גרסתה
 6 העובדתית של הנתבעת – לא היה שינוי במסקנתנו המשפטית, ונרחיב
 7 בקשר לכך להלן.
 8
 9
26. עוד עלה מהראיות, כי בנתבעת – על אף היותה חברה ממשלתית ומעסיק גדול
 10 – אין נוהל מסודר בכל הנוגע לדרך קבלתם לעבודה של פרמדיקים (לפחות
 11 בשלב הראשוני שטרם זימונם לראיון), ובפועל התבצע תהליך אד-הוק בהתאם
 12 לשיקול דעתו הבלעדי של בראון. כך, עלה לכאורה כי לא נעשה פרסום מסודר
 13 של הצורך בפרמדיקים; כי אין דרך מסודרת לבחינת קורות חיים אשר
 14 נשלחים לנתבעת, אלא בראון מחליט בכל מקרה לגופו אם לזמן את המועמד
 15 לראיון או לבצע לגביו טרם לכן בירורים; כי ה"בירורים" המתבצעים על ידי
 16 בראון אינם פניות מסודרות לקבלת חוות דעת ממי שעבד באופן ישיר עם
 17 המועמד ומכיר אותו היטב, אלא פניות על רקע חברי לאנשים שהוא מכיר
 18 באופן אישי; כי החלטותיו של בראון אם לזמן מועמד לראיון אם לאו
 19 מתקבלות בין היתר על סמך חוות הדעת האמורות, הגם שהן אקראיות
 20 ועלולות להתבסס על היכרות שטחית או להוות רכילות גרידא; וכי כל תהליך
 21 ההחלטה - לפחות בשלב זה טרם הזימון לראיון - נעשה ללא שקיפות וללא
 22 שימוש במדדים אובייקטיביים כלשהם.
 23
 24
- ודוקו: במקרה שלפנינו בראון לא פנה למי שהיה ממונה על התובע במד"א,
 25 למי שעבד עמו מקצועית ואף לא פנה לעובד מד"א, אלא פנה - לגרסתו שלא
 26 הוכחה - למתנדב במעמד מקביל לתובע, אשר בדיעבד הסתבר כי היה מסוכסך
 27 עמו על רקע אישי ולאור זאת היה מצוי – לצורך מתן חוות דעת לגביו - בניגוד
 28 עניינים (כפי שנקבע על ידי ועדת המשמעת העליונה של מרכז מד"א ויפורט
 29 להלן). כתוצאה מכך נפסלה על הסף מועמדותו של התובע, על אף שלא הייתה
 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 מחלוקת בדבר כישוריו המקצועיים, אף מבלי לאפשר לו להוכיח את עצמו
2 בראיון עבודה.

3

4 **משלוח קורות החיים בחודש ספטמבר 2008 וזימונו של "מאיר מלכיאלי" לראיון**

5

6

התשתית העובדתית

7 27. התובע העיד כי במהלך חודש ספטמבר 2008 נודע לו כי קיימת עדיין משרה

8 פנויה של פרמדיק בנתבעת, ולכן פנה למיכאל שאישר עובדה זו. בשלב זה סיפר

9 לו מיכאל "על התגובה הגזענית של מר בראון לקורות החיים שלי" (סעיף 7

10 לתצהירו); התובע ציין כי "חשבתי לתומי כי הקריטריונים לקבלה לעבודה

11 ברפואת חירום הינם ידע מקצועי וניסיון וכי גזענות בוטה ואיולת מעין זו

12 פסה זה מכבר בעולמנו, נפגעת עד עמקי נשמתו לשמע הדברים" (שם).

13

14 התובע הוסיף כי גם אם בראון שוחח עם בן ישי טרם ההחלטה שלא לזמנו

15 לראיון, וגם אם בן ישי נתן עליו חוות דעת שלילית – הרי ש"גולדנשלוגר הביא

16 חו"ד חיובית עלי ולכאורה הייתה חו"ד שלילית מנגד. מן הראוי לכל הפחות

17 לברר מולי אם אני ראוי או לא ולקיים לי ראיון, דבר שלא נעשה... הוא עשה

18 לי עוול בכך שלא קיבל אותי לעבודה ואפילו לא נתן לי הזדמנות שווה" (עמ'

19

13).

20

21 28. התובע ציין כי ביקש לבחון "האם אומנם באפליה פסולה מדובר" (סעיף 8

22 לתצהירו), ולכן שלח לבראון פעם נוספת את קורות חייו, ביום 28.9.08, בנוסח

23 זהה לחלוטין לנוסח קורות החיים ששלח בפעם הראשונה, אך תוך שינוי שמו

24 ל"מאיר מלכיאלי" – שהינו "שם 'מרוכך' יותר, בעל חזות 'ישראלית כללית'"

25 (שם). לדבריו, דקות ספורות לאחר משלוח קורות החיים התקשר אליו בראון,

26 "וסיפר לי בהתלהבות על המשרה המוצעת, וכן הציע לי לקיים עמו ראיון

27 עבודה בהקדם האפשרי" (סעיף 9 לתצהירו) – ראיון שתואם ליום 2.10.08.

28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

29. התובע הוסיף כי בימים שלאחר מכן יצר עמו בראון קשר טלפוני פעם נוספת, ביקש לדחות את הראיון למועד אחר וביקש "שם של מישהו שיכול להמליץ עליך בתחנת אשדוד" (הציטוט הינו מתמליל השיחה כפי שהוקלט ותומלל על ידי התובע, נספח ג' לתצהירו). התובע הבטיח לחזור אליו עם פרטים, ובהמשך יצר עימו קשר טלפוני ועדכן אותו בשמו האמיתי.
- התובע ציין כי במהלך השיחה האחרונה שאל את בראון מדוע דחה את קורות החיים ששלח לו בפעם הראשונה, ובראון השיב – "לא קיבלתי, לא אמרתי שקיבלתי" (הציטוט הינו מתמליל השיחה כפי שהוקלט ותומלל על ידי התובע, נספח ד' לתצהירו). התובע הסביר כי קורות החיים המקוריים נמסרו לו על ידי מיכאל, ובמענה לכך השיב בראון - "זה לא משנה מה שהיה לפני מספר שבועות", והוסיף כי עצם ההזמנה לראיון אין משמעה כי קיימת משרה פנויה. בהמשך הוסיף - "אני לא חושב שאני חייב לתת לך שום הסבר" (שם; ראוי לציין כי ההקלטות אינן מלאות, באיכות נמוכה ואף לא תומללו באופן מקצועי אלא על ידי התובע בעצמו).
30. בראון העיד כי בסוף חודש ספטמבר 2008 הגיעו אליו קורות החיים הבדויים של "מאיר מלכיאלי", כאשר "באותה נקודת זמן ביקשתי לבחון קליטת פרמדיק נוסף, מאחר ואסף עובדיה ועידן שני (שני הפרמדיקים שאמורים היו לעזוב בחודש יולי 2008 – ס.ד.מ.) דיברו שוב על עזיבה" (סעיף 21; נתון שאושר גם בתצהירו של מר בכר). לדבריו, כפי שהינו נוהג תמיד, התקשר גם הפעם לאנשי מקצוע שעשויים להכיר את המועמד – זלצר ובן ישי – אך הם לא היו זמינים; לאור זאת, התקשר לתובע והזמינו לראיון.
- בראון התבקש להתייחס לגרסת התובע כי חלפו דקות מעטות ממועד משלוח קורות החיים ועד הזימון לראיון, והשיב כי חלפו "דקות שעות או ימים, לא זוכר" (עמ' 29) – ומכאן שלא סתר את טענתו העובדתית של התובע לפיה חלפו דקות ספורות עד לזימונו כאמור.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

31. בראון הדגיש כי דובר בראיון שנועד לבחון את מועמדותו של התובע (בשמו
הבדוי) למשרה, ולא היה בכך כדי לקבלו לעבודה. עוד הדגיש כי לו הייתה
נמסרת לו לגבי "מאיר מלכיאל" אותה חוות דעת שנמסרה לו לגבי "מישל
מלכה" – לא היה מזמנו לראיון.
- 5
6 בחקירתו הנגדית התבקש בראון להסביר מדוע הזמין את "מאיר מלכיאל"
7 לראיון טרם שקיבל לגביו חוות דעת חיוביות מאנשים שעבדו עמו; לדבריו,
8 ניסה להשיג את זלצר ובן ישי אך הם לא היו זמינים, ולכן "החלטתי באותו
9 זמן להזמין אותו... לגיטימי להזמין לראיון כל בנאדם להתרשם ממנו...
10 וכמובן שיש לי מספיק זמן להשלים את זה לאחר מכן" (עמ' 29). כאשר נשאל
11 מדוע לא המתין וניסה להשיג את זלצר ובן ישי מאוחר יותר, השיב כי "ניסיתי
12 להשיג את שניהם מס' פעמים והם לא ענו לי... באותה תקופה שני
13 הפרמדיקים שוב היו אמורים לעזוב והייתי חייב להכין לעצמי פרמדיקים
14 נוספים. לכן בדקתי את קוה"ח שהגיעו אלי כולל קוה"ח של התובע כמאיר"
15 (עמ' 33).
- 16
32. בראון הוסיף כי לאחר הזמנת התובע לראיון התקשר שוב לזלצר ובן ישי,
17 והפעם הצליח להשיגם. זלצר השיב לו כי אינו מכיר פרמדיק בשם "מאיר
18 מלכיאל", ובן ישי הבהיר כי לא ייתכן שקיים פרמדיק בשם זה עם הנתונים
19 המצויינים בקורות החיים; לאור זאת, פנה לתובע וביקש ממנו שמות ממליצים
20 אליהם יוכל לפנות. בשלב זה חשף בפניו התובע כי פנה בשם בדוי, ובכך
21 הסתיים הקשר ביניהם.
22
23
- 24 בראון הבהיר כי בסופו של דבר לא היה צורך לקלוט פרמדיק חדש לנתבעת
25 באותה תקופה, והפרמדיק הראשון שנקלט לאחר מכן הינו מר עמית בכר – אף
26 הוא ממוצא מזרחי – שהחל לעבוד בחודש נובמבר 2008. עוד הדגיש כי במהלך
27 עשר שנות כהונתו כראש תחום רפואה דחופה קיבל לעבודה פרמדיקים רבים,
28 מעדות שונות, "כאשר המוצא העדתי מעולם לא היווה שיקול כלשהו לקבלת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 מועמד או העסקתו" (סעיף 28 לתצהיר), וכאשר עצם העלאת התלונה כנגדו
2 גורמת לו לעוגמת נפש ולעוול.

3

4 33. בן ישי העיד כי בסוף חודש ספטמבר 2008 שוחח עמו בראון פעם נוספת,
5 וביקש כי יחווה דעתו על פרמדיק בשם "מאיר מלכיאלי"; כיוון שהכיר את כל
6 המתנדבים בתחנת מד"א אשדוד, הבהיר לבראון כי אין פרמדיק בשם זה.
7 זלצר אישר אף הוא בעדותו כי בסוף חודש ספטמבר 2008 התקשר אליו בראון
8 פעם נוספת, וביקש כי יחווה דעתו על פרמדיק בשם "מאיר מלכיאלי"; גם
9 הפעם, השיב לבראון כי אינו מכיר אדם כזה.

10

11

הכרעה

12 34. התשתית העובדתית לעיל מלמדת כי בסוף חודש ספטמבר 2008 קיבל בראון
13 לידיו פעם נוספת את קורות החיים של התובע, הפעם בשם בדוי, והזמינו
14 באופן מיידי לראיון. התנהלות זו מלמדת כי הייתה אותו זמן משרה פנויה של
15 פרמדיק בנתבעת, כאשר הנתבעת לא הוכיחה מתי נוצר הצורך במשרה זו
16 והאם לא דובר באותה משרה אליה הגיש התובע מועמדות בחודש יולי 2008
17 ולא אוישה מאז. הנתבעת הסתפקה בהקשר זה באמירות כוללניות בדבר שני
18 פרמדיקים שהודיעו על עזיבה וחזרו בהם, ושוב הודיעו על עזיבה וחזרו בהם,
19 אך לא גיבתה טענות אלו בכל מסמך ואף לא בעדויותיהם של אותם
20 פרמדיקים.

21

22 35. ההתנהלות דלעיל מלמדת בנוסף כי אין זה נכון שבראון מזמין מועמד לראיון
23 רק לאחר שהוא מוודא, מול אנשי מקצוע המוכרים לו אישית, כי יש חוות דעת
24 חיוביות עליו. טענתו של בראון כי לא הצליח להשיג את זלצר ובן ישי ולכן חרג
25 ממנהגו אינה סבירה לטעמנו; לו אכן ייחס חשיבות כה רבה לקבלת המלצה
26 על מועמד טרם זימונו לראיון, ואם אכן נהג כך בכל מקרה ומקרה – יכול היה
27 להמתין זמן מה נוסף טרם זימונו של התובע לראיון, ולא חייב היה להתקשר
28 אליו מיידית ולהזמינו לראיון דקות ספורות בלבד לאחר שהגיעו קורות
29 החיים. כאשר נשאל על כך בראון השיב כי היה צורך דחוף באיש המשרה, אך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 טענה זו עומדת בסתירה לטענתו הנוספת כי בפועל נוצר צורך באיוש משרת
2 פרמדיק רק בחודש נובמבר 2008.
3
- 4 36. עוד עולה מהשתלשלות העניינים דלעיל, כי טרם קיום הראיון רצה בראון
5 לקבל חוות דעת על התובע כ"מאיר מלכיאלי", ולכן ביקש ממנו – לא בשיחת
6 הטלפון הראשונה שהתקיימה ביניהם אלא לאחריה – שמות ממליצים. עובדה
7 זו תומכת בגרסתו העובדתית של בראון לפיה ראה חשיבות בקבלת חוות דעת
8 מגורמים חיצוניים על מועמדים לעבודה, גם אם לא בהכרח טרם קבלת
9 ההחלטה על זימונם לראיון. עובדה זו אף תומכת בגרסתו של בראון כי טרם
10 קיום הראיון שוחח עם זלצר ובן ישי, והלה הודיעו לו כי אינם מכירים
11 פרמדיק במד"א בשם "מאיר מלכיאלי"; לכן עלה הצורך לבקש שמות
12 ממליצים מהתובע.
13
- 14 37. בהתחשב בכל האמור לעיל, עלינו להכריע אם ההחלטה שלא לזמן את התובע
15 לראיון בחודש יולי 2008, ולדחות את מועמדותו, נעשתה תוך הפלייתו לרעה
16 מחמת מוצאו. טרם לכן נדון בקצרה בטענות שהעלתה הנתבעת בנוגע ל"בעיית
17 יחסי האנוש" של התובע.
18
- 19 **חוות הדעת שקיבל בראון בנוגע ל"בעיית יחסי האנוש" של התובע**
20
- 21 **התשתית העובדתית**
- 22 38. בן ישי העיד, כפי שפורט לעיל, כי כאשר נשאל על ידי בראון אם הינו מכיר את
23 התובע, הבהיר לו כי "מדובר בבחור בעייתי ביותר מבחינת יחסי אנוש, כי
24 הוא נוטה להסתכסך עם מתנדבים אחרים, כי הוא אנטי מערכת, כי יש לו
25 לעתים תכופות בעיות עם מנהליו וכי העסקתו עלולה לגרום לבעיות ולערער
26 את מרקם יחסי האנוש הטוב במרפאה" (סעיף 6 לתצהירו).
27
- 28 בן ישי הדגיש בתצהירו כי הינו עומד מאחורי הדברים שאמר בזמנו לבראון;
29 כראיה לכך שהדברים נכונים צירף תכתובות דוא"ל פנימיות של מד"א מחודש
30 דצמבר 2009, במסגרתן ננוף התובע על ידי מנהל המרחב על "הסגנון שלך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 וההשתלחות" (נספח א' לתצהירו). עוד צירף תלונה שהוגשה על התובע, בגין
 2 "התנהגות בריזנית", ביום 5.6.11, בגינה הושעה התובע באופן זמני מפעילותו
 3 במד"א על ידי ועדת המשמעת של הסניף (נ/1 ונ/2). בן ישי ביקש להדגיש כי
 4 "אין לי שום עניין אישי נגד מישל" (עמ' 26).
 5
- 6 התובע טען בחקירתו כי אין לו בעיית יחסי אנוש כלשהי, וכי המסמכים .39
 7 המוצגים על ידי הנתבעת הינם משנים מאוחרות לאירועים מושא ההליך
 8 ונוגעים לסכסוכים פנימיים סביב הליך בחירות שהתקיים במד"א בשנת 2010
 9 ובמהלכו הלין על הדחות פוליטיות ועמד על קיום הליך בחירות תקין. כראיה
 10 לכך הגיש התובע החלטה של ועדת המשמעת העליונה של מרכז מד"א (ת/1),
 11 להחזירו לפעילות לאתגר ולפסול את החלטת ועדת המשמעת של הסניף
 12 שהוגשה מטעם הנתבעת (נ/2), בין היתר "משום שקיים טעם לפגם, ניגוד
 13 אינטרסים וחוסר אתיקה מקצועית בהשתתפותו של מר אריק בן ישי כחבר
 14 בהרכב הוועדה" (ת/1).
 15
- 16 התובע הוסיף כי היה ביחסים טובים עם בן ישי משך שנים רבות, ובן ישי אף
 17 נתן לו מכתב המלצה בשנת 2007 (ת/2), עד חודש מאי 2008 במהלכו גילה
 18 לדבריו "שיש מעילה בכספים במד"א ובן ישי קיבל מילגה ולא ביצע את
 19 השעות כפי שנדרש, פניתי אליו והוא התחמק ונאלצתי לפנות לאחראי
 20 מתנדבים ולדווח לו שיש מעילה במילגה" (עמ' 12 לפרוטוקול). התובע הסביר
 21 כי בשל סכסוך זה נפסל בן ישי על ידי ועדת המשמעת העליונה מלדון בעניינו,
 22 ואף נקבע כי עצם כך שלא פסל עצמו מהווה "חוסר אתיקה מקצועית".
 23
- 24 מר דוד נחום, סגן מנהל מרחב לכיש במד"א, זומן להעיד מטעם התובע ומסר .40
 25 כי הינו עובד מד"א מזה כ – 15 שנה ובמסגרת זו מכיר היטב את התובע,
 26 המשמש כחובש רפואת חירום/נהג אמבולנס מתנדב משך שנים רבות.
 27
- 28 מר נחום ציין כי התובע הינו "אחד המתנדבים הפעילים והמסורים ביותר
 29 שלנו", "מקצועי מאוד, סבלני ואדיב ומסור לחולים", "מהווה דוגמה אישית



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 בתפקידו כפרמדיק ורביס במד"א רואים בו כדמות פעילה ומסורה שנותנת
2 מעצמה, לצד מקצועיות ומיומנות רבה בתחום", ולסיכום – "מתנדב מקצועי
3 ומיומן, שניחן במסירות רבה ואכפתיות גבוהה למקצוע" (סעיפים 7-10
4 לתצהירו).

5

6 41. בחקירתו הנגדית אישר מר נחום כי לתובע יש מחלוקת מעת לעת עם
7 הממונים עליו, אך "אני קורא לזה דיון ולא סכסוך" ו"בשביל זה יש ועדות
8 משמעת" – על מנת שיכריעו אם אכן נעברה עבירה משמעתית (עמ' 5). עוד
9 ציין כי מי שהגיש את התלונה 1/1 כנגד התובע היה מסוכסך עמו נוכח הליך
10 בחירות טעון ליו"ר ועד המתנדבים, כאשר "תמיד בבחירות יש דין וחברים"
11 (עמ' 6) ובמקרה זה נותרו ככל הנראה משקעים ביניהם גם לאחר מכן.

12

13 42. עוד ראוייה לציון עדותו של מיכאל בהקשר זה, ולפיה מעולם לא הבחין בבעיה
14 של "יחסי אנוש" אצל התובע (עמ' 18).

15

16

הכרעה

17 43. אין בכוונתנו להיכנס, במסגרת הליך זה, למערכת היחסים שבין התובע לבין
18 מתנדבים אחרים במד"א או למערכת היחסים שבינו לבין הממונים עליו
19 במד"א – ועניינים אלו התבררו, ובמידת הצורך ימשיכו להתברר, במסגרת
20 מד"א. כפי שעולה מהפירוט לעיל, החל מחודש דצמבר 2009 - ככל הנראה
21 נוכח הליך בחירות טעון ליו"ר ועד המתנדבים - התגלע סכסוך אישי בין
22 התובע לבין אחראי המתנדבים בסניף אשדוד של מד"א, והדבר גרר תלונה
23 שהתבררה בפני ועדות המשמעת של מד"א (כאשר נכון למסמך האחרון שהוצג
24 בפנינו – לא נקבע כי התובע עבר עבירת משמעת כלשהי).

25

26 מבלי להיכנס לפרטי הסכסוך, שוכנענו כי אין לו כל רלוונטיות לענייננו, וזאת
27 כבר מהטעם כי חוות דעתו של בן ישי על התובע ניתנה לפי גרסת הנתבעת
28 בחודש יולי 2008 – זמן רב לפני האירועים מושא התלונות.

29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

44. לענייננו די לקבוע כי נכון לחודשים יולי וספטמבר 2008 - לא הוצג כל מסמך, ולא הובאה כל ראיה, המלמדים על "בעיית יחסי אנוש" כלשהי לתובע, לרבות סכסוכים עם מתנדבים אחרים או "בעיות עם מנהליו" כפי שנטען על ידי בן ישי. הנתבעת טוענת כי רשאית הייתה להסתמך על חוות דעתו הסובייקטיבית של בן ישי, אך לפי קביעת ועדת המשמעת העליונה של מד"א – קיים ניגוד עניינים המונע מבן ישי לטפל בענייניו של התובע, לכאורה נוכח תלונה שהגיש עליו התובע בחודש מאי 2008, וממילא קיימת בעייתיות בהסתמכות על חוות דעתו כאמת מידה יחידה בהחלטה לדחות על הסף את מועמדותו של התובע.

9
זאת ועוד, מול חוות דעתו הסובייקטיבית השלילית של בן ישי ניצבות חוות הדעת של מר דוד נחום, עובד בכיר וותיק במד"א המכיר את התובע לעומק ומסר עליו שבחים בלבד, וכן חוות דעתו החיובית של מיכאל – הנמצא לכאורה במעמד שווה ערך לבן ישי (פרמדיק מתנדב במד"א, שעבד במקביל בחברת בת של הנתבעת).

45. האמור לעיל מחזק את הבעייתיות המובנית בדרך קבלת ההחלטות בנתבעת בכל הנוגע לקבלת פרמדיקים לשורותיה (לפחות בשלב המקדמי של טרם קיום ראיון), ואת הקושי האינהרנטי בהסתמכות בלעדית על חוות דעת אקראית שניתנת על סמך היכרות אישית של בראון ועלולה להיות מוטה.

האם התובע הופלה לרעה מחמת מוצאו?

התשתית העובדתית

46. שני הצדדים בחרו להביא, מעבר לראיות בנוגע להשתלשלות העניינים העובדתית במקרה הנתון, עדויות כלליות על אפליה – או העדר אפליה – על רקע מוצא. כך, ולמשל, הוגש תצהירה של מנכ"לית העמותה גבי יעל בן יפת לגבי המציאות של אפליית מזרחים, אך בחקירתה הנגדית הסתבר כי עדותה מתייחסת לנתונים כלליים בלבד וכי כלל לא בדקה את מצב הדברים בנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 גב' בן יפת הוסיפה, לגבי עניינו הקונקרטי של התובע, כי תגובתו
2 האינסטינקטיבית של בראון לקורות החיים "יש בה כדי להעיד על התייחסות
3 מקטינה ומבטלת של המועמד, אשר קשורה באופן הדוק לעובדת היותו
4 מזרחי דווקא" (סעיף 16 לתצהירה). זאת, שכן "שם הגנאי "ערס" הינו שם
5 גנאי אשר מוצמד למזרחים ויש בו כדי לסמן אותם כבעלי רקע עברייני
6 ואלים, חזות חיצונית מצועצעת, שאינם משכילים ודוברי שפה עילגת,
7 ובהתאמה לסטריאוטיפים האופפים יוצאי ארצות המזרח דווקא" (שם).

8

9 47. מצידו השני של המתרס, ציינו כל עדיה של הנתבעת כי מעולם לא חוו אפליה
10 בשורותיה; כי במרפאתה של הנתבעת מועסקים פרמדיקים "מכל העדות"; כי
11 מעולם לא שמעו או ראו גילוי גזענות כלשהו מצידו של בראון; וכי התפקידים
12 הבכירים ביותר בנתבעת מאוישים על ידי יוצאי עדות המזרח. כפי שנסביר
13 להלן, גם לעדויות אלו לא מצאנו כי יש רלוונטיות כלשהי לצורך מתן
14 הכרעתנו.

15

16 עוד הגישה הנתבעת את "קוד ההתנהגות העסקית" שלה (נספח 1 לתצהיר מר
17 בכר), הקובע בין היתר כי "החברה נוהגת בשוויון מלא כלפי כל עובדיה ללא
18 הבדל גיל, מין או מוצא" וכי "תע"א מעסיקה עובדים על בסיס כישוריהם
19 וללא אפליה".

20

21 עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה

22 48. הנציבות ביקשה שלא להביע דעתה במחלוקות העובדתיות, ולכן התייחסה
23 להיבטים הכלליים בלבד. במסגרת זו הדגישה כי חרף החקיקה המתקדמת
24 בתחום השוויון בתעסוקה, "מן המפורסמות הוא כי בפני הטוענים לאפליה
25 בעבודה ניצב קושי גדול להוכחת טענתם זו. קושי זה מבוסס, בין היתר, על
26 מכשול ראייתי ועל פערי ידע מובנים בין עובד למעביד".

27

28 לגישתה, הקושי הראייתי מתעצם כאשר עסקינן בטענה לאפליית מזרחים;
29 בנוסף, אפליה בשלב הקבלה לעבודה הינה הקשה ביותר להוכחה, שכן קל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 מאוד להסוותה. לאור זאת חוקק סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות, ונקבע כי
2 די באמירה בעלת קונוטציה סטריאוטיפית על מנת להרים את נטל ההוכחה
3 הראשוני המוטל על התובע.

4

5 הנציבות הדגישה כי אפליית מזרחים הינה תופעה קיימת שיש לה ביסוס .49
6 מחקרי ואקדמי מוצק, אך היא אינה זוכה להכרה חברתית או משפטית והדבר
7 מונע בפועל את האפשרות לתקנה. הנציבות ציינה כי הסיבות להיות התופעה
8 "נסתרת מהעין" הן ראשית הדמיון בין סוגי האוכלוסיות השונים, ושנית
9 האמונה הרווחת כי מדינת ישראל הינה מדינה דמוקרטית, מתקדמת
10 ומודרנית. הדבר מביא לבלבול ולהכחשה של טענת האפליה, דבר ההופך את
11 אפליית המזרחים ל"קשה לריפוי". עם זאת, "יש לצאת מנקודת הנחה כי
12 אפליית מזרחים בכלל הינה תופעה קיימת", ועל בית הדין להירתם למאבק
13 בה.

14

15 במסגרת זו יש לקחת בחשבון כי "מזרחים סובלים מדפוס נמשך והולך של
16 נחיתות בשוק העבודה" (סעיף 25 לסיכומי הנציבות), לרבות בשלב הקבלה
17 לעבודה. הנציבות מצטטת בהקשר זה מחקרים שלימדו כי "לאשכנזים סיכוי
18 גדול יותר ב – 34% להתקבל לראיון עבודה מאשר למזרחים", וכי "מועמד
19 אשכנזי יצפה בממוצע לקבלת תגובה אחת בקירוב על כל 2 מודעות דרושים
20 שאליהן יגיב, לעומת מועמד מזרחי, אשר בממוצע יקבל תגובה אחת על כל 3
21 מודעות דרושים שאליהן יגיב".

22

23 הנציבות סבורה כי מעסיקים רשאים להפעיל מסננות בעת גיוס מועמדים .50
24 לעבודה, אך עליהם לעשות כן ללא יצירת חסם – מודע או לא מודע – בפני
25 אוכלוסיות כאלה ואחרות, ותוך יצירת תנאי נגישות שווים לכלל העובדים תוך
26 וידוא כי ריבודם החברתי לא יהווה עבורם מכשול בכניסה לשוק העבודה.

27

28 לגישתה, "מעסיק אשר קובע נוהל אחיד, ברור ומובנה לעניין גיוס
29 עובדים/ות, יוצר לעצמו הגנה לכאורית מפני טענות/תביעות אפשריות של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 אפליה. על אף שהדבר אינו מתחייב מהוראות הדין, העדרם של כללי גיוס
2 מובנים וברורים עלולים, במקרים מסוימים, להביא לפרקטיקה אשר יוצרת
3 פתח להצפתם, בין אם במודע ובין שלא במודע, של סטריאוטיפים של
4 האחראי על גיוס העובדים. במקרים אחרים, העדרה של פרקטיקה זו עלול
5 להוביל להדרתם הפסיבית של אוכלוסיות, אשר אינן נמנות על "הרשת
6 החברתית" (networking) של אותו אחראית גיוס" (סעיף 37 לסיכומי
7 הנציבות).

8

9 51. הנציבות הדגישה כי "קביעת קריטריונים ענייניים לכל משרה, קבלת וסינון
10 קורות חיים בהתאם לשיקולים מקצועיים (לרבות לעניין יחסי אנוש), הם
11 אבני היסוד לשם קידום שוויון הזדמנויות בעבודה והטמעתו", כאשר
12 "הנתבעת, בהיותה מעסיק גדול, אחראית על קיום הליך גיוס בצורה תקינה
13 ואף בבחינת דוגמא לשאר המעסיקים במשק, ויש ליתן משקל למעמדה זה
14 בבוא בית הדין לבחון את התנהלותה בנסיבות העניין".

15

16 עוד הבהירה הנציבות כי בעת בחינתה המשפטית של טענת האפליה אין
17 רלוונטיות לכך שמי שהתקבל למשרה הפנויה בסופו של דבר היה ממוצא
18 מזרחי, ולכך שמועסקים בנתבעת עובדים רבים ממוצא מזרחי.

19

20

הכרעה

21

22

עקרון השוויון – בכלל ועל רקע מוצא בפרט

23 52. עקרון השוויון הינו אחד מערכי היסוד של שיטתנו המשפטית, והינו "תנאי
24 בסיסי לקיום משטר דמוקרטי המבוסס על הגינות וצדק" (בג"צ 1758/11 גורן
25 נ. הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, מיום 17.5.12; להלן – בג"צ גורן).
26 לעקרון השוויון מעמד חוקתי, כחלק מחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, וזאת
27 "על פי מודל ביניים הכולל גם הפליה שאין עמה השפלה, ובלבד שהיא
28 קשורה לכבוד האדם בקשר ענייני הדוק" (בג"צ 1268/09 זוזל נ. נציב שירות
29 בתי הסוהר, מיום 27.8.12; כן ראו את סק"כ 51/09 "סאוט אלעאמל" להגנת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 זכויות העובדים והמובטלים – שר התעשייה, המסחר והתעסוקה, מיום
2 (3.1.12).
- 3
- 4 53. חוק שוויון ההזדמנויות הינו החוק המרכזי העוסק בשוויון בתעסוקה, ואוסר
5 על הפליה לאורך כל שלבי התעסוקה החל משלב הקבלה לעבודה, דרך תנאי
6 העבודה וקידום במסגרתה, וכלה בפיתורים ובהטבות בגין פרישה (סעיף 2(א)).
7 בשנת 1995 הוסף לחוק האיסור להפלות בגין "ארץ מוצא" (תיקון מס' 3
8 לחוק), ומכאן שהמחוקק הכיר בתופעה הקיימת של אפליה מטעם זה ומצא
9 לנכון להיאבק בה במפורש (וראו את דברי ההסבר להצעת החוק – ה"ח 2294
10 התשנ"ד 556; כן ראו את סעיף 42 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959
11 ואת חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור
12 ולמקומות ציבוריים, התשס"א – 2000).
- 13
- 14 למרות זאת, כמעט ולא קיים עיסוק משפטי באפליה זו בשנים הרבות שחלפו
15 מאז הוספת עילה זו, בכלל ובהקשר של אפליית מזרחים בפרט (Guy
16 Mundlak, The Law of Equal Opportunities in Employment: Between
17 Equality and Polarization, Comp. Labor Law & Policy Journal Vol.
18 (2009) 213, 30). לפי אחת הגישות בספרות, הדבר נובע מכך שההפליה כנגד
19 מזרחים מעולם לא הייתה מעוגנת בחוק (הפליה דה-יורה) אלא היוותה הפליה
20 דה-פקטו, ולכן קשה יותר להכיר בה מבחינה חברתית ומשפטית ולפעול
21 למיגורה (יפעת ביטון, על טיבה וטובה של הפליה: המזרחים בישראל בין
22 הגלוי לנסתר, מעשי משפט ד' 75 (2011); להלן - ביטון). קושי נוסף, עליו
23 עמדה גם הנציבות, נובע מהקושי הלכאורי בהגדרת אוכלוסיית ה"מזרחים"
24 כקבוצה נפרדת שאכן זקוקה להגנה (וראו אצל הילי מודריק אבן-חן, העדפה
25 מתקנת בישראל: הגדרת מדיניות והמלצות לחקיקה, נייר עמדה מס' 24 של
26 המכון הישראלי לדמוקרטיה, בעמ' 62-65 (2000); להלן - מודריק; איריס
27 גרבי וגל לוי, השסע החברתי-כלכלי בישראל, נייר עמדה מס' 21 של המכון
28 הישראלי לדמוקרטיה (2000); להלן - גרבי וגל).
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

54. לפי מחקרים, וכפי שעולה מעמדת הנציבות, קיימים עד היום פערים ברורים -
 שבניגוד למחשבה הרווחת לא הצטמצמו עם השנים - בין אשכנזים (יוצאי
 ארצות אירופה ואמריקה) למזרחים (יוצאי ארצות אסיה ואפריקה). פערים
 אלו באים לידי ביטוי גם בתחום התעסוקה, לרבות בפערי שכר, שיעורי
 אבטלה שונים וסגרגציה של תחומי העיסוק (לנתונים ראו אצל **מודריק**, לעיל;
ג'רבי וגל, לעיל; **ביטון**, לעיל; ינון כהן, פערי שכר אתניים, לאומיים ומגדריים
 בישראל, **אי/שוויון** (אורי רם וניצה ברקוביץ עורכים) (2006); מני מאוטר,
 ההפקרה והנטישה, **ארץ אחרת** גיליון 52, 24 (2009); יפעת ביטון, מזרחים
 במשפט: האינ' כיש', **משפטים** מ"א 455 (2011); שלמה סבירסקי ואתי
 קונור-אטיאס, **תמונת מצב חברתית 2012** (דו"ח מסכם של מרכז אדווה)).
55. קיומם של פערים סטטיסטיים אינו משקף בהכרח אפליה ישירה בשוק
 העבודה, וייתכן כי הפערים נובעים בחלקם מאפליה בלתי ישירה בדיוור
 ובחינוך בהווה ובעבר (בתיה בן הדור ואח'), בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על
 ידי מבחני היענות, **עבודה חברה ומשפט** י"א 381 (2006), להלן- **בן הדור**; עם
 זאת, ולאור המסקנות הסטטיסטיות המובהקות ביקשה הנציבות להדגיש, כי
 אפליית מזרחים הינה תופעה קיימת, וכי על בתי המשפט להכיר בקיומה כצעד
 ראשון בדרך למיגורה. היינו, אין לחוש אי נוחות מעצם ההכרה בתופעה
 והצבעה עליה; נהפוך הוא – עצם ההתעלמות מהתופעה אך מחזקת, לגישת
 הנציבות, את האפליה הקיימת (להכרה בפסיקה באפליה על רקע מוצא מזרחי
 ראו למשל את בג"צ 1067/08 **עמותת נוער כהלכה נ. משרד החינוך**, מיום
 6.8.09; ע"א 2653/08 **זרביב נ. ב.ת.א 5**, מיום 28.2.12; תא"מ (ת"א)
 43168/05 **צדוק נ. חברת שבח שלוש בע"מ**, מיום 6.9.09).
- יש לזכור כי מטרתם של דיני איסור האפליה אינה רק למנוע אפליות מכוונות
 ומוצהרות; מטרתם להיאבק גם בתופעה של "הטיות לא רציונאליות הרווחות
 בחברה נגד קבוצות פגיעות שחבריהן נתפסים כ"אחרים" – הטיות אשר
 מכתימות אותם ומדירות אותם מהשתתפות שווה בחיים הציבוריים
 והמשקיים" (משה כהן-אליה, שלוש הסתייגויות ממפעל ההרחבה של איסורי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 ההפליה בחקיקת העבודה בישראל, **עבודה חברה ומשפט** י"א 195 (2006);
 2 להלן: **כהן-אליה**). הטיות לא רציונאליות אלו הן לרוב לא מודעות, ויכולות
 3 לבוא יחד עם מחויבות מוצהרת לעקרון השוויון; מכאן הקושי, אך גם
 4 החשיבות, להכיר בהן.
 5

הקושי הראייתי בהוכחת אפליה – בפרט בעת קבלה לעבודה

6
 7 56. לאמור לעיל יש להוסיף את הקשיים הראייתיים הניצבים בפני מי שמבקש
 8 להוכיח אפליה (רוני שמיר ומיכל שטראי, שוויון הזדמנויות בבית הדין
 9 לעבודה: לקראת סוציולוגיה של ההליך השיפוטי, **שנתון משפט העבודה** ו'
 10 287 (1996); שרון רבין-מרגליות, המקרה החמקמק של אפליה בעבודה – כיצד
 11 מוכיחים את קיומה? **הפרקליט** מ"ד 529 (1998)). קשיים אלו חריפים במיוחד
 12 כאשר אנו עוסקים בשלב הקבלה לעבודה, נוכח "**הקלות הרבה יחסית שבה**
 13 **ניתן לתת צידוק בדיעבד לבחירתו של כל מועמד על בסיס משתנים לא**
 14 **מזידיים, כגון רושם אישי"** (בן הדור, לעיל; גיא מונדלק, האם דיני איסור
 15 האפליה בעבודה "עושים את העבודה", **משפט חברה ותרבות** – האם המשפט
 16 חשוב? 199 (2011), בה"ש 24).
 17

18 במסגרת זו יש לקחת בחשבון גם את הממצאים האמפיריים המלמדים כי
 19 "**עמדות סמויות בנושא גזע ומוצא משפיעות יותר על התנהגותו של האוחז**
 20 **בהן מאשר עמדותיו הגלויות, וכי הדבר בולט במיוחד בנוגע להעדפת**
 21 **מועמדים לעבודה"** (פסק דינה של השופטת נטע רות ב-עב' (ת"א) 9690/09
 22 **יצחק אבבה – א.א. מוקד 101 בע"מ**, מיום 23.10.12, להלן: **עניין אבבה**,
 23 וההפניות בסעיף 15 לפסק דינה; למחקר שמצא כי מועמדים בעל שם משפחה
 24 מזרחי יקבלו פחות זימונים לראיון ממועמדים אחרים ראו: דורית ששון,
 25 האם סיכויי התעסוקה של גרינברג וברנשטיין גבוהים משל בוזגלו ואבוקסיס?
 26 ניסוי על אפליה בשוק העבודה בישראל על רקע מוצא אתני ומגדר, **פרסום**
 27 **מס' 26 של המכון למחקר כלכלי בישראל על שם מוריס פאלק**, האוניברסיטה
 28 העברית, 2006; עם זאת ראוי לציין כי במחקר אחר לא נמצאה אפליה על
 29 בסיס מוצא אתני בקבלת זימונים לראיונות עבודה – **בן הדור**, לעיל).
 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

57. המחוקק הכיר בקשיים לעיל, ולכן חוקק את סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות, הקובע - לענייננו - כי בתובענה של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, "תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2" ככל שדורש העבודה הוכיח כי מתקיימים בו התנאים או הכישורים שקבע המעסיק לצורך קבלה לעבודה. בפסיקה נקבע כי "הנטל המוטל על העובד הוא נטל קל יחסית... די בכך שהעובד הטוען להפליה בשל אחד ממאפייני הזהות שלו המנויים בסעיף 2 לחוק יוכיח כי התקיימו בו התנאים והכישורים שנקבעו על ידי המעביד לעניין מסוים" (בג"צ גורן).

עוד הודגש, כי הנסיבות הקבועות בסעיף 9 הן רק דוגמא אחת למצב בו יועבר נטל ההוכחה למעסיק, וכי "נוכח הקושי הטמון בהוכחת השיקולים שעמדו ביסוד החלטה זו או אחרת שהתקבלה בענייננו של העובד יש להעביר את נטל ההוכחה למעביד כאשר עלה בידי העובד להציג ראיות לכאורה לכך שהמעביד נהג כלפיו בהפליה... על רקע פערי הכוחות והמידע המאפיינים את היחסים בין המעביד לעובד אין לקבוע רף גבוה במיוחד לעניין זה" (שם). בהתאם, הרף שנקבע בפסיקה לצורך העברת הנטל הינו "ראשית ראייה בלבד" (ע"ע 627/06 אורלי מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ, מיום 16.3.08, להלן – עניין מורי). כדוגמאות למצבים בהם הועבר נטל ההוכחה למעסיק ניתן לציין מקרים בהם הוכחו אמירות סטריאוטיפיות (שם; דב"ע נ/129-3 שרון פלוטקין – אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1999); להלן – עניין פלוטקין).

מנ הכלל אל הפרט

58. לאחר שקילת הראיות, שוכנענו כי התובע במקרה שלפנינו עמד בנטל הראשוני המוטל עליו לצורך העברת נטל ההוכחה לכתפי הנתבעת. כפי שעולה מהפירוט לעיל, שוכנענו כי תגובתו האינסטינקטיבית של בראון לקורות החיים של התובע לוותה באמירה סטריאוטיפית, ודי בכך לצורך העברת הנטל; לכך יש להוסיף את העובדה שלא הייתה במחלוקת, לפיה כאשר שלח התובע את אותם קורות חיים עם שם אחר לאחר חודשיים, נענה בהזמנה מיידית לראיון. בכך עמד לטעמנו התובע בנטל הראשוני, והעביר את נטל ההוכחה לכתפי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 הנתבעת, להוכיח כי בעת דחיית מועמדותו בחודש יולי 2008 לא נלקחו
2 בחשבון דעות קדומות בנוגע למוצאו.
3
- 4 **59.** במאמר מוסגר נבהיר כי איננו מקבלים את טענת הנתבעת לפיה הביטוי
5 "ערס" אינו מלמד כי בראון קישר את התובע למוצא מזרחי דווקא. מבלי
6 להיכנס לניתוח תרבותי או לשוני נרחב, נראה כי "ערס" הינה מילת גנאי
7 המקושרת להתנהגות וולגארית ומזוהה יותר – גם אם לא רק – עם זהות
8 מזרחית סטריאוטיפית. כתב העת לתרבות וספרות "הכוון מזרח" הקדיש
9 גיליון שלם ל"ערסים ופרחות", ובמאמר הפתיחה צוין כי **"הסיפור של**
10 **'הערסים והפרחות' הוא סיפור מכאובם של המזרחים בפגישתם עם התרבות**
11 **הישראלית האשכנזית... הערס והפרחה הם הקצנה של הסטריאוטיפ של**
12 **'ההוויה המזרחית', שאי אפשר לסכמה בצבע עור או במוצא אתני, גם לא**
13 **במעמד כלכלי או בעמדה פוליטית או אסתטית"** (גיליון מס' 16, 2008).
14
- 15 **60.** נעבור לדון בשאלה האם הצליחה הנתבעת לעמוד בנטל ההוכחה שהועבר אל
16 כתפיה, ולהוכיח כי לא הפרה בעניינו של התובע את סעיף 2 לחוק שוויון
17 ההזדמנויות. לאחר שקילת כלל הראיות וטיעוני הצדדים, שוכנענו כי הנתבעת
18 לא עמדה בנטל האמור. להלן יובאו הנימוקים לכך:
19 א. ראשית נזכיר, כי לא הוצגה בפנינו מטעם הנתבעת רשימת הדרישות
20 והכישורים למשרה הרלוונטית, וכי הנתבעת לא ניסתה לטעון כי התובע
21 אינו עומד בתנאים ובכישורים הנדרשים על ידה מבחינה מקצועית. יש
22 לפיכך להניח כי בעל תואר ראשון ברפואת חירום מאוניברסיטת בן
23 גוריון, שלזכותו 13 שנות ניסיון (נכון לאותה תקופה) כנהג
24 אמבולנס/פרמדיק במד"א – עומד בדרישות המקצועיות הנדרשות
25 לצורך קבלה למשרת פרמדיק בנתבעת.
26
- 27 ב. טענתה המרכזית של הנתבעת הייתה כי התובע לא זומן לראיון לאחר
28 שהתברר, בשיחה טלפונית עם בן ישי, כי יש לו "בעיית יחסי אנושי".
29 כבר קבענו לעיל כי הנתבעת לא הוכיחה עובדתית כי שיחה זו עם בן ישי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 אכן התקיימה טרם שנדחתה מועמדותו של התובע, וגם בראון עצמו
2 בעדותו לא היה משוכנע בכך. בהעדר הוכחה לכך שהשיחה עם בן ישי
3 התקיימה בלוח הזמנים הקצר שבין קבלת קורות החיים על ידי בראון
4 לבין שיחתו הטלפונית עם התובע - אין אפשרות לקבוע כי אי זימונו של
5 התובע לראיון נבע מחוות דעתו השלילית של בן ישי. משמעות הדברים
6 הינה כי לא הובאה כל הצדקה עניינית לאי זימונו של התובע לראיון,
7 וכי לא נסתר היחס המפלה העולה מתגובתו האינסטינקטיבית של
8 בראון לשמו.

9
10 ג. מעבר לצורך נוסף כי אף אם היינו מקבלים את גרסתה העובדתית של
11 הנתבעת כי השיחה עם בן ישי התקיימה טרם דחיית מועמדותו של
12 התובע, ואף אם היינו מתעלמים מהבעייתיות מעצם ההסתמכות על
13 חוות דעת יחידה של מי שהסתבר כי מצוי בניגוד עניינים עם התובע -
14 לא שוכנענו כי די בכך כדי לעמוד בנטל לסתירת טענת ההפליה. הטעם
15 לכך הוא, כי לא הוכח שבכל מקרה ומקרה נוהג בראון לפנות ולבקש
16 חוות דעת טרם ההחלטה אם לזמן לראיון; נהפוך הוא - הוכח
17 פוזיטיבית כי לפחות במקרה אחד, בעת קבלת קורות החיים הבדויים
18 של "מאיר מלכיאלי", הזמין בראון מועמד לראיון טרם שקיבל לגביו
19 חוות דעת כלשהי, והסתפק בבקשת שמות ממליצים רק לאחר מכן.

20
21 נובע מכך כי החלטתו של בראון שלא לזמן את התובע לראיון באופן
22 מידי, אלא לפנות ולבקש לגביו טרם לכן חוות דעת - נבעה, גם אם בין
23 היתר, מתגובתו האינסטינקטיבית לשמו של התובע, ומהסטריאוטיפים
24 שיוחסו על ידו (גם אם באופן לא מודע) לשם זה והצדיקו בעיניו בדיקה
25 מעמיקה יותר טרם ההחלטה הראשונית בדבר זימונו לראיון. כבר נקבע
26 בהקשר זה כי די בכך שהשיקול המפלה היה אחד השיקולים בקבלת
27 ההחלטה כדי להכתיים את ההחלטה כולה, גם אם נלוו אליו שיקולים
28 ענייניים (עניין פלוטקין; עניין מורי; ע"ע 363/07 שרונה ארביב -
29 פואמיקס בע"מ, מיום 26.5.10; להלן - עניין ארביב).

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- ד. ודוקו: אין מחלוקת כי מעסיק אינו מחויב להזמין כל מועמד שהציג את קורות חייו לראיון, וכי הינו רשאי להפעיל מנגנון סינון כלשהו בעת בחירת המועמדים שיוזמנו לראיון. עם זאת, ראוי – בעיקר כאשר עסקינן במעסיק גדול ובחברה ממשלתית דוגמת הנתבעת – כי מנגנון הסינון יהא מנגנון מובנה, שקוף ואובייקטיבי, וכי ינוטרלו במסגרתו ככל הניתן השפעות לא מודעות. יש לזכור כי משמעות ההחלטה שלא לזמן מועמד לראיון הינה דחייה על הסף של מועמדותו למשרה, על כל המשתמע מכך הן לגבי המועמד (אי מתן אפשרות להוכיח עצמו בראיון ואובדן מוחלט של הסיכוי להתקבל לאותה משרה) והן לגבי מקום העבודה (החמצת מועמד ראוי); בהתאם, יש לקבל את ההחלטות בקשר לכך באופן שוויוני, שקול ומודע.
- במקרה זה, עלה כי בנתבעת לא היה כל נוהל מסודר בעניין זה, וההחלטות בדבר זימונם של מועמדים לראיון התקבלו על סמך החלטות אד-הוק של אדם אחד, ללא אחידות, ותוך הסתמכות על חוות דעת אקראיות ממכרים אישיים של בראון – שעלולות להיות, גם אם שלא במתכוון, מטעות ואף מוטות. כפי שציינה ובצדק הנציבות, שיטה זו עלולה להוות פתח לדעות קדומות, סטריאוטיפים, והדרה דה פקטו של כל מי שאינו נמנה על ה"רשת החברתית" של מקבל ההחלטה. העדרו של נוהל מסודר פועל לפיכך לחובתה של הנתבעת, ומקשה עליה לעמוד בנטל ההוכחה שהועבר לכתפיה מכוח סעיף 9 לחוק.
- ה. טענה נוספת של הנתבעת נוגעת לכך שבעת דחיית מועמדותו של התובע לא היה צורך בקליטת פרמדיק חדש, אך הנתבעת לא עמדה בנטל להוכיח זאת. אמנם נטען באופן רפה כי שני פרמדיקים שקלו להודיע על עזיבה ולבסוף חזרו בהם, ולאחר חודשיים שוב שקלו להודיע על עזיבה ושוב חזרו בהם, אך בעת קבלת קורות החיים אישר בראון באזני מיכאל כי קיימת משרה פנויה, ולא הובא כל מסמך המלמד כי השינוי בתוכניותיהם של שני הפרמדיקים התרחש דווקא ביומיים שבין קבלת קורות החיים לשיחת הטלפון עם התובע (אף הפרמדיקים עצמם לא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 הובאו לעדות לצורך כך). בנוסף, לא הובאה כל ראיה לכך שלא היו
 2 משרות פנויות בנוסף למשרותיהם של "שני הפרמדיקים"; כל שהוצג
 3 הוא רשימת הפרמדיקים שהתקבלו בפועל לעבודה בנתבעת החל משנת
 4 2000 (3/נ), שלא ניתן ללמוד ממנה דבר על מצבת כוח האדם, בפרט
 5 בהתחשב בעדותו של מר סביליה מטעם הנתבעת לפיה **"מחפשים**
 6 **פרמדיקים לעבודה כל הזמן..."**.
 7
- 8 .ו. ממילא, הנתבעת עצמה אינה טוענת כי מועמדותו של התובע נדחתה
 9 נוכח העדר משרה פנויה, אלא מציינת זאת רק כראיה לכך שתשובתו
 10 של בראון לתובע בשיחת הטלפון תאמה את מצב הדברים כפי שהיה
 11 נכון לאותה עת (סעיף 63 לסיכומי הנתבעת). עם זאת, הנתבעת אינה
 12 יכולה לאחוז במקל משני קצותיו – ככל שאכן לא הייתה משרה פנויה
 13 אותו זמן, לא ברור מדוע ביקש וקיבל בראון את קורות החיים לידי, ו
 14 ומדוע שוחח עם זלצר ובן ישי לצורך קבלת חוות דעת על התובע;
 15 מאידך ככל שהייתה משרה פנויה אותו זמן - כפי שעולה מהראיות -
 16 אזי לא ברור מדוע מסר בראון תשובה שקרית לתובע (כאשר לא ניסה
 17 לטעון כי עשה זאת נוכח חוסר נעימות), ומדוע המשיך לעמוד על טענתו
 18 להעדרה של משרה פנויה גם במסגרת ההליך המשפטי.
 19
- 20 .61. נוכח כל האמור לעיל, שוכנענו כי הנתבעת לא עמדה בנטל שהועבר אל כתפיה,
 21 ולא הצליחה להוכיח כי בעת בחינת מועמדותו של התובע למשרת פרמדיק
 22 בחודש יולי 2008 – לא נלקח בחשבון, בין היתר, מוצאו המזרחי. בהקשר זה
 23 ראוי להדגיש את הדברים הבאים:
- 24 א. הנתבעת טענה כי השם "מאיר מלכיאלי" עשוי אף הוא להעיד על מוצא
 25 מזרחי, וממילא נופלת הטענה לאפליה על רקע מוצא. מקובלת עלינו
 26 בהקשר זה טענת התובעים כי השם "מישל מלכה" הינו בעל קונוטציה
 27 "מזרחית" יותר מזו של "מאיר מלכיאלי", והראיה הטובה ביותר לכך
 28 הינה תגובתו הספונטאנית של בראון בעת שעיין בקורות החיים של
 29 התובע כפי שנמסרו לו על ידי מיכאל. תגובתו של בראון לשמו של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

- 1 התובע מדברת בעד עצמה, ומלמדת כי ראה בשם "מישל מלכה"
2 אינדיקציה למאפיינים שליליים על רקע עדתי.
3
- 4 ב. הפסיקה קבעה זה מכבר כי אין רלוונטיות לשאלה אם הייתה כוונה
5 להפלות; גם כאשר לא הייתה כוונה כזו, ואפילו כאשר הייתה כוונה
6 טובה – ניתן להגיע למסקנה, בין היתר על סמך התוצאה, בדבר קיומה
7 של אפליה (בג"צ 2671/98 **שדולת הנשים בישראל נ. שר העבודה**
8 **והרווחה**, פ"ד נב(3) 630, 664; עניין **פלוטקין**; עניין **ארביב**; ע"ע 203/09
9 **רשת הגנים של אגודת ישראל – שמחה בוסקי**, מיום 2.10.11). באותו
10 אופן, אף אין רלוונטיות לכך שאדם ממוצא מזרחי התקבל בסופו של
11 דבר למשרה הפנויה (עניין **פלוטקין**).
12
- 13 ג. אין בפנינו תביעה על אפליה תוצאתית-סטטיסטית של עובדים ממוצא
14 מזרחי בנתבעת, ולכן אין רלוונטיות להיקף הפרמדיקים ממוצא מזרחי
15 המועסקים בנתבעת, או לכך שרוב התפקידים הבכירים בנתבעת
16 מאוישים על ידי יוצאי ארצות המזרח. לא הוכח במקרה זה, ואף לא
17 נטען, כי קיימת מדיניות גורפת של אפליה כלפי מזרחים מצד הנתבעת
18 בכלל או מצד בראון בפרט. הטענה היא טענה ספציפית הנוגעת לכך
19 שבעת בחינת מועמדותו של התובע למשרת פרמדיק בחודש יולי 2008,
20 ובעת שבראון שקל בינו לבין עצמו אם לזמן את התובע לראיון אם לאו,
21 לקח בחשבון, גם אם באופן לא מודע וגם אם בין היתר, את שמו של
22 התובע – ואת הסטריאוטיפים השליליים שנלוו בעיניו לשם זה.
23
- 24 62. נוכח כל האמור לעיל, אנו קובעים כי התובע הופלה לרעה מחמת מוצאו,
25 והופר בעניינו סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות, בעת שהתקבלה ההחלטה
26 שלא לזמנו לראיון, ולפסול על הסף את מועמדותו, למשרת פרמדיק בנתבעת
27 במהלך חודש יולי 2008.
28
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

הסעד הראוי

1

2

3

התשתית העובדתית

4 63. בכתב התביעה ובסיכומים התייחס התובע לגובה שכרו של פרמדיק בנתבעת,
5 ולנוק הכלכלי שנגרם לו כתוצאה מאי קבלתו לעבודה; עם זאת, נתונים אלו
6 לא הוזכרו כלל בתצהירו של התובע, ולא הובאה לגביהם כל ראיה.

7

8 64. התובע העיד כי החל מחודש יולי/אוגוסט 2008 ועד ליום 13.7.09 הועסק
9 כפרמדיק בחברת "נמוניקס" (סעיף 2 לתצהירו, עמ' 10 לפרוטוקול); ככל
10 הנראה החלה העסקה זו לאחר הגשת מועמדותו לנתבעת בחודש יולי 2008,
11 וטרם הגשת מועמדותו בחודש ספטמבר 2008. עם זאת, התובע הדגיש כי
12 הועסק באותה חברה "במשרה חלקית שתי משמרות בשבוע", ולכן הייתה לו
13 אפשרות לעבוד במקביל במקום עבודה נוסף (עמ' 10). לאחר שהסתיימה
14 העסקתו ב"נמוניקס" נסע התובע לקנדה, נוכח הצעת עבודה שקיבל משם.

15

16 התובע לא הציג כל ראיה בנוגע לגובה שכרו ב"נמוניקס", או בנוגע לשיעור
17 השתכרותו בתקופה בגינה הינו עותר לקבלת פיצוי בגין הפסד השתכרות (12
18 חודשים).

19

20

הכרעה

21 65. לאחר שקילת טענות הצדדים, מקובלת עלינו טענת הנתבעת כי גם אם התובע
22 היה מוזמן לראיון - אין ודאות כי היה מתקבל למשרה. התובע אף עבד באותה
23 תקופה, ולא הוכיח נזק כלכלי ישיר שנגרם לו. עם זאת, נשללה מהתובע
24 ההזדמנות לשכנע את בראון בראיון עבודה כי הינו מתאים לתפקיד, וכי יש
25 הצדקה לקלטו לשורות הנתבעת; הנתבעת אף לא ניסתה לתקן את המעוות
26 במהלך חודש ספטמבר 2008, ולקיים לתובע - לאחר חשיפת זהותו - את
27 הראיון שאמור היה להיערך ל"מאיר מלכיאלי". לכך היבט כלכלי - אובדן
28 הזדמנות תעסוקתית, ובנוסף היבט נפשי הכולל בחובו פגיעה קשה בכבודו של
29 התובע.

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 בהקשר זה אמנם כל החלטה שלא להעסיק אדם עשויה להיות מעליבה, אך
2 הפגיעה בכבוד מתעצמת משמעותית כאשר הסירוב לשקול מועמדות נובע
3 מטעמי מוצא ואינו נעוץ בטעם רלוונטי כלשהו; הובהר כי יש בכך משום
4 הטבעת אות קלון נוכח השיוך הקבוצתי, כמו גם הפנמה של המשמעות
5 השלילית שהחברה מייחסת להשתייכות הקבוצתית, תוך פגיעה חמורה
6 בדימוי העצמי (כהן-אליה, לעיל; עניין אבנה). עוד יש לקחת בחשבון את
7 הצורך בפסיקת פיצוי אפקטיבי לצורך מיגור תופעת האפליה; בלשונו של בית
8 הדין הארצי - "מטרתנו בפסיקת פיצויים היא במקרה זה לחנך את המשיבה
9 ואת ציבור המעבידים כולו על מנת להשיג את המטרה הסופית של התנהגות
10 שאינה מפלה כנגד פרטים ואינה ניזונה מסטריאוטיפים, לשם כך על
11 הפיצויים להיות אפקטיביים" (עניין פלוטקין).

12

13 66. לאחר שקילת טענות הצדדים וכלל הנסיבות; מכוח סעיף 10 לחוק שוויון
14 ההזדמנויות המאפשר פסיקת פיצוי ללא הוכחת נזק; ולאחר עיון בפסיקה
15 שניתנה במקרים דומים (וראו למשל את עב' (ת"א) 303630/98 ד"ר עלמה לוי
16 – רד רמות חממה לטכנולוגיות מתקדמות בע"מ, מיום 24.10.02; עב' (ת"א)
17 7757/09 דינה פישר – מרכז להכשרה מקומית תיכונית ותורנית, מיום
18 27.1.13), אנו פוסקים לתובע פיצוי בסך של 50,000 ₪.

19

20

סיכום

21 67. טרם סיום נתייחס בקצרה לשתי בקשות שהגישו הצדדים לאחר הדין –
22 ונבהיר כי החלטנו להותיר בתיק הן את הודעת הנתבעת בדבר תקופות
23 העסקתו של זלצר, והן את סיכומי התשובה של התובע (הגם שחרגו, ללא
24 רשות, מההיקף שנקבע – וזאת נוכח הדרך בה הוגשו סיכומיה של הנתבעת).

25

26 68. סוף דבר – נוכח כל האמור לעיל, התביעה מתקבלת. הוכח, כמפורט בהרחבה
27 לעיל, כי במקרה נתון בחודש יולי 2008 נלקחו בחשבון – על ידי בעל תפקיד
28 בנתבעת – דעות קדומות בנוגע למוצאו של התובע, באופן שמנע את זימונו
29 לראיון עבודה ומהווה אפליה אסורה בניגוד לסעיף 2 לחוק שוויון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3816-09

1 ההזדמנויות. עם זאת ראוי להדגיש כי דובר בהתנהלות ספציפית של בעל
 2 תפקיד בודד, שאינה משקפת מדיניות כוללת של הנתבעת. עוד ראוי להדגיש כי
 3 שוכנענו כי הדבר נעשה באופן שאינו מודע ואינו מכוון.
 4
 5 הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בסך של 50,000 ₪, ובנוסף לכך הוצאות משפט
 6 ושכ"ט עו"ד בסך של 7,500 ₪ בצירוף מע"מ. ככל שסכומים אלו לא ישולמו
 7 תוך 30 יום מהיום, יתווספו אליהם ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד
 8 התשלום בפועל.

9
 10
 11
 12
 13

ניתן היום, כ"ו אב תשע"ג, (02 אוגוסט 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (מעבידים)
 מר עמירם מילר

סיגל דוידוב-מוטולה,
 שופטת

נציגת ציבור (עובדים)
 גב' גילה שהרבני

14