

# 1 חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996

## 1. מטרת החוק

חוק זה נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה.

## 2. הזכות לשכר שווה

*[תיקון התשע"ד (מס' 2)]*

עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה, "גמול אחר" - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה.

## 3. עבודות שוות ערך

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

## 4. סמכות שיפוט ותרופות

*[תיקון התשע"ד (מס' 3)]*

(א) לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתובענות לפי חוק זה.  
(ב) בתובענה לפי חוק זה רשאי בית הדין לעבודה, נוסף על כל סעד אחר, לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.

## 5. מינוי מומחה לניתוח עיסוקים מטעם בית הדין

(א) בתובענה לפי חוק זה רשאי בית הדין לעבודה, על פי בקשת אחד הצדדים, למנות מומחה לניתוח עיסוקים מטעמו של בית הדין, אשר יחווה את דעתו לענין השאלה האם העבודות שבמחלוקת הן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן או עבודות שוות ערך, לפי הענין (להלן - המומחה); לא ביקש צד כלשהו למנות מומחה, רשאי בית הדין למנות, אם ראה צורך בכך, בנסיבות מיוחדות.  
(ב) בית הדין לעבודה רשאי לקבוע את שכר טרחתו והוצאותיו של המומחה שישולמו על ידי בעלי הדין או על ידי חלק מהם, או בנסיבות מיוחדות ומנימוקים שיירשמו, מאוצר המדינה, הכל כפי שקבע בית הדין.  
(ג) שר המשפטים, בהתייעצות עם שר העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סדרי דין בדבר מתן חוות דעת המומחה, מינויו, סמכויותיו וחובותיו, ובהסכמת שר האוצר - את התעריף המרבי של שכר הטרחה שישולם לו.

## 6. הפרש בשכר

*[תיקון התשע"ד (מס' 2)]*

(א) אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאינן בכך משום אפליה מטעמי מין.

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

## 6א. פרסום מידע

### (תיקונים: התשע"ד, התש"ף)

מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לפרסום מידע או לדיווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, יכלול בפרסום או בדיווח כאמור התייחסות לפי מין; שר הכלכלה רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי של הכנסת, לשנות, בצו, את התוספת הראשונה.

6ב.

## דוח שכר שנתי בהתייחסות לפי מין

2

### (תיקון התש"ף)

(א) בסעיף זה -

"מידע רגיש" - סוד מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999, ומידע שטעמים של ביטחון המדינה מצדיקים שלא לגלותו;

"פילוח עובדים" - חלוקת העובדים במקום העבודה לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, והכול בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה;

"שכר" - לרבות גמול אחר כהגדרתו בסעיף 2, ובלבד שמשתלם עליו מס לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.

(ב) מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק כאמור בסעיף 6א, ומעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים (בסעיף זה - מעסיק) יערוך, אחת לשנה, דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף ובו יפורט השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח עובדים תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה (בסעיף זה - דוח פנימי); הדוח יכלול את כל הנתונים כמפורט בתוספת השנייה; איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת דוח פנימי ייעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע.

(ג) אחת לשנה, עם עריכת דוח פנימי ובהתבסס עליו, ימסור מעסיק לכל עובד מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

(ד) אחת לשנה, עם עריכת דוח פנימי ובהתבסס עליו, יפרסם המעסיק לציבור דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה; הדוח יכלול את הנתונים כמפורט בתוספת השלישית; בפרסום יוצגו פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק באחוזים, בלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים במקום העבודה ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל מידע רגיש.

(ה) בדוח פומבי כאמור בסעיף קטן (ד) רשאי מעסיק לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר את זיהויו של עובד מסוים.

(ו) על אף האמור בסעיף קטן (ד), לעניין גוף המדווח לממונה על השכר במשרד האוצר לפי הוראות סעיף 33א לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, יראו דיווח של הנתונים המנויים בתוספת השלישית לממונה על השכר במשרד האוצר ופרסומם

על ידו כפרסום דוח פומבי כמשמעותו בסעיף קטן (ד), ובלבד שהגוף המדווח העביר את המידע באופן שקבע הממונה על השכר במשרד האוצר, כפי שביקש ובמועדים שקבע.

(ז) החל מיום ב' בסיוון התשפ"ב (1 ביוני 2022), רשאי שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע, בצו, כי הוראות סעיף זה יחולו גם על מעסיק המעסיק 518 עובדים לכל היותר, במספר כפי שיקבע.

(ח) שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, רשאי, באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, לשנות, בצו, את התוספת השנייה ואת התוספת השלישית, ובלבד שבצו לשינוי התוספת השלישית לא תיקבע חובה לחשיפת מידע רגיש נוסף או מידע שעלול לאפשר את זיהוי עובדיו של מעסיק.

## 7. מסירת מידע

### *[תיקון התשע"ד (מס' 2)]*

מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי הענין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינן במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

## 7א. התיישנות

### *(תיקון התשע"ב)*

תקופת ההתיישנות לתובענה לפי חוק זה היא חמש שנים.

## 8. הוראות לענין הפרשי שכר

### *(תיקון התשע"ב)*

(א) (בוטל).

(ב) הגיעו לעובד הפרשי שכר שנקבע מועד לתשלומו לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, מכוח תובענה לפי חוק זה יהיה המועד לתשלומם לענין החוק האמור - היום השמיני שלאחר מתן פסק הדין, ו"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר מועד התשלום האמור.

(ג) הורה בית הדין לעבודה על עיכוב ביצוע פסק דין בתובענה לפי חוק זה עד להכרעה בערעור, לא יחולו פיצויי הלנת שכר כמשמעותם בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, על הפרשי שכר מכוח פסק דין כאמור, לגבי התקופה שמיום מתן פסק הדין ועד להכרעה בערעור, אלא אם כן נקבע אחרת בפסק דין שבערעור.

## 9. זכות התביעה

(א) תובענה לפי חוק זה יכול שתוגש בידי -

(1) העובד;

(2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור ובהסכמת העובד, בידי ארגון

העובדים שהעובד חבר בו;

(3) בהסכמת העובד - בידי ארגון העוסק בזכויות נשים; בסעיף זה, "ארגון עובדים יציג" - כמשמעותו בחוק

הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

## 10. התערבות בתובענות

בתובענה לפי חוק זה רשאי בית-הדין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויות נשים, לעובד העלול להיפגע מהתובענה או לארגון

עובדים יציג או ארגון עובדים אחר כאמור בסעיף 9, גם אם אינם צדדים לתובענה, להשמיע את דברם, בדרך שיורה.

.11

(בוטל).

## 12. איסור התנייה

זכותו של עובד לפי חוק זה, אינה ניתנת להתניה או ליתור.

## 13. שמירת זכויות

הטבה הניתנת לעובד, בקשר להולדה או להורות, לא תילקח בחשבון לענין חוק זה.

## 14. המדינה כמעסיק

*[תיקון התשע"ד (מס' 2)]*

הוראות חוק זה יחולו על המדינה כמעסיק ואולם -

(1) יראו כל משרד כהגדרתו בסעיף 1 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, כמקום עבודה נפרד;

(2) שר העבודה והרווחה ושר האוצר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאים לקבוע בצו כי

יחידה מסויימת או מספר יחידות באותו משרד הם מקום עבודה נפרד.

.15

## ביצוע ותקנות

3

*(תיקון התשס"ו)*

(א) שר העבודה והרווחה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנגוע לביצועו.

(ב) שר המשפטים, לאחר התייעצות עם שר העבודה והרווחה, רשאי להתקין תקנות בדבר סדרי דין מיוחדים וקבלת ראיות לענין חוק זה בפני בית הדין לעבודה.

## 16. ביטול

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשכ"ד-1964 - בטל.

## 17. תחילה

תחילתו של חוק זה בתום ששה חודשים מפרסומו.

## תוספת ראשונה

(סעיף 6א)

1. חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 - סעיף 33א;

2. חוק העמותות, התש"ם-1980 - סעיף 36(ב);

3. תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התשל"ל-1970 - סעיף 21;

### **תוספת שנייה**

(סעיף 6ב(ב))

(1) נתונים בדבר פילוח העובדים במקום העבודה, כינויה של כל קבוצת עובדים וסוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה;

(2) נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים המועסקים בחלוקה לפי פילוח העובדים לפי פרט (1), תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדים בהתייחסות לפי מין;

(3) נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק, בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל היקף משרה בהתייחסות לפי מין;

(4) נתונים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה;

(5) נתונים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, וכן שיעור העובדים כאמור באחוזים מתוך כלל העובדים, בהתייחסות לפי מין.

### **תוספת שלישית**

(סעיף 6ב(ד))

(1) נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק לפי פילוח העובדים, בהתייחסות לפי מין;

(2) נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, בהתייחסות לפי מין;

(3) נתונים באחוזים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, וכן בדבר שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, והכול בהתייחסות לפי מין.

שמעון פרס

אורה נמיר

ראש

הממשלה

שרת

העבודה

והרווחה

עזר ויצמן

שבח וייס

נשיא

המדינה

יושב ראש

הכנסת

- 
- [1]. ס"ח 1581, התשנ"ו (21.3.1996), עמ' 230 (ת"ט: ס"ח התשנ"ו, עמ' 370 ועמ' 387).  
תיקונים: ס"ח 2054, התשס"ו (12.3.2006), עמ' 280;  
ס"ח 2374, התשע"ב (2.8.2012), עמ' 606. הצ"ח - כנסת 484, התשע"ב, עמ' 254  
ס"ח 2438, התשע"ד (10.3.2014), עמ' 339. הצ"ח - כנסת 538, התשע"ד, עמ' 339;  
ס"ח 2459, התשע"ד (15.7.2014), עמ' 600 [התשע"ד (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 535, התשע"ד, עמ' 44 (כולל  
החלפת המונח "מעביד" ב"מעסיק" כולל כל ההטיות הדקדוקיות שלו);  
ס"ח 2464, התשע"ד (6.8.2014), עמ' 662 [התשע"ד (מס' 3)]. הצ"ח - כנסת 554, התשע"ד, עמ' 110;  
ס"ח 2846, התש"ף (25.8.2020), עמ' 422. הצ"ח - כנסת 846, התש"ף, עמ' 52.
- [2]. מעסיק כמשמעותו בסעיף 6(ב) לחוק יערוך דוח פנימי ראשון ויפרסם דוח פומבי ראשון לפי הוראות סעיף 6(ב) ו-(ד)  
לחוק לא יאוחר מיום 1.6.2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.
- [3]. סמכויות שר הכלכלה והתעשייה (שקלט את סמכויות שר העבודה) הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים (י"פ 7394,  
התשע"ז, עמ' 1312).

//