

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996

עבודה – שוויון בעבודה

דיני חוקה – שוויון

תוכן ענינים

2	Go	מטרת החוק	1	סעיף
2	Go	הזכות לשכר שווה	2	סעיף
2	Go	עבודות שוות ערך	3	סעיף
2	Go	סמכות שיפוט ותרופות	4	סעיף
2	Go	מינוי מומחה לניתוח עיסוקים מטעם בית הדין	5	סעיף
2	Go	הפרש בשכר	6	סעיף
3	Go	פרסום מידע	6א	סעיף
3	Go	דוח שכר שנתי בהתייחסות לפי מין	6ב	סעיף
4	Go	מסירת מידע	7	סעיף
4	Go	התיישנות	7א	סעיף
4	Go	הוראות לעניין הפרשי שכר	8	סעיף
4	Go	זכות התביעה	9	סעיף
4	Go	התערבות בתובענות	10	סעיף
4	Go	איסור התנייה	12	סעיף
4	Go	שמירת זכויות	13	סעיף
4	Go	המדינה כמעסיק	14	סעיף
4	Go	ביצוע ותקנות	15	סעיף
4	Go	ביטול	16	סעיף
4	Go	תחילה	17	סעיף
4	Go	תוספת ראשונה		
5	Go	תוספת שנייה		
5	Go	תוספת שלישית		

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996*

1. חוק זה נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה. מטרת החוק
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. הזכות לשכר שווה (תיקון מס' 4) תשע"ד-2014
3. 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 הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות. עבודות שוות ערך
4. (א) לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתובענות לפי חוק זה. סמכות שיפוט ותדופות (תיקון מס' 5) תשע"ד-2014
- (ב) בתובענה לפי חוק זה רשאי בית הדין לעבודה, נוסף על כל סעד אחר, לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממש, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין. (תיקון מס' 5) תשע"ד-2014
5. (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 למנותו, אם ראה צורך בכך, בנסיבות מיוחדות. מינוי מומחה לניתוח עיסוקים מטעם בית הדין
- (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. (א) אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או הפרש בשכר

* פורסם ס"ח תשנ"ו מס' 1581 מיום 21.3.1996 עמ' 230 (ה"ח תשנ"ה מס' 2357 עמ' 274, ה"ח תשנ"ה מס' 2377 עמ' 373); תחילתו ששה חודשים מיום פרסומו.

ת"ט ס"ח תשנ"ו מס' 1595 מיום 28.5.1996 עמ' 370; תחילתו ביום 21.3.1996. מס' 1600 מיום 10.9.1996 עמ' 387 – ת"ט (מס' 2) תשנ"ו-1996.

תוקן ס"ח תשס"ו מס' 2054 מיום 12.3.2006 עמ' 280 (ה"ח הכנסת תשס"ה מס' 93 עמ' 232) – תיקון מס' 1 בסעיף 38 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006.

ס"ח תשע"ב מס' 2374 מיום 2.8.2012 עמ' 606 (ה"ח הכנסת תשע"ב מס' 484 עמ' 254) – תיקון מס' 2.

ס"ח תשע"ד מס' 2438 מיום 10.3.2014 עמ' 339 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 538 עמ' 62) – תיקון מס' 3.

ס"ח תשע"ד מס' 2459 מיום 15.7.2014 עמ' 600 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 535 עמ' 44) – תיקון מס' 4 בחוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), תשע"ד-2014.

ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 662 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 551 עמ' 104) – תיקון מס' 5.

ס"ח תש"ף מס' 2846 מיום 25.8.2020 עמ' 422 (ה"ח הכנסת תש"ף מס' 846 עמ' 52) – תיקון מס' 6; תחילתו חודשיים מיום פרסומו ור' סעיף 6.

6. (ב) מעסיק כמשמעותו בסעיף 6(ב) לחוק העיקרי כנוסחו בחוק זה יערוך דוח פנימי ראשון ויפרסם דוח פומבי ראשון לפי הוראות סעיף 6(ב) ו-6(ד) לחוק העיקרי כנוסחו בחוק זה לא יאוחז מיום ב' בסיון התשפ"ב (1 ביוני 2022), לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.

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.

(תיקון מס' 4)
תשע"ד-2014

6א. מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, יכלול בפרסום או בדיווח כאמור התייחסות לפי מין; שר הכלכלה¹ רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי של הכנסת, לשנות, בצו, את התוספת הראשונה.

פרסום מידע
(תיקון מס' 3)
תשע"ד-2014
(תיקון מס' 6)
תש"ף-2020

6ב. (א) בסעיף זה –

"מידע רגיש" – סוג מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוללות 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 סיכויי 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 שאינן 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) דוח 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

¹ סמכויותיו הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים: "פ תשע"ו מס' 7394 מיום 7.12.2016 עמ' 1313.

זיהוי עובדיו של מעסיק.

7. 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, ושאינ במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

מסירת מידע
(תיקון מס' 4)
תשע"ד-2014

7א. תקופת ההתיישנות לתובענה לפי חוק זה היא חמש שנים.

התיישנות
(תיקון מס' 2)
תשע"ב-2012

8. (א) (בוטל).

הוראות לענין
הפרשי שכר
(תיקון מס' 2)
תשע"ב-2012

(ב) הגיעו לעובד הפרשי שכר שנקבע מועד לתשלומו לפי חוק הגנת השכר, תשי"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, תשי"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. (א) תובענה לפי חוק זה יכול שתוגש בידי -

זכות התביעה

(1) העובד;

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

ת"ט (מס' 2)
תשנ"ו-1996

(3) בהסכמת העובד - בידי ארגון העוסק בזכויות נשים; בסעיף זה, "ארגון עובדים יציג" - כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

10. 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 שיוורה.

התערבות בתובענות

11. (בוטל).

(תיקון מס' 1)
תשס"ו-2006

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

איסור התנייה

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

שמירת זכויות

14. הוראות חוק זה יחולו על המדינה כמעסיק ואולם -

המדינה כמעסיק
(תיקון מס' 4)
תשע"ד-2014

(1) יראו כל משרד כהגדרתו בסעיף 1 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"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. (א) שר העבודה והרווחה¹ ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

ביצוע ותקנות

(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.

(תיקון מס' 1)
תשס"ו-2006

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

ביטול

17. תחילתו של חוק זה בתום ששה חודשים מפרסומו.

תחילה

תוספת ראשונה

(סעיף 6א)

(תיקון מס' 3)
תשע"ד-2014
(תיקון מס' 6)
תש"ף-2020

1. חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 – סעיף 33 ;
2. חוק העמותות, התש"ם-1980 – סעיף 36(ב) ;
3. תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 – סעיף 21 ;
4. כללי תאגידי מים וביוב (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ע-2010 – סעיף 11(5).

תוספת שנייה

(סעיף 6ב(ב))

(תיקון מס' 6)
תש"ף-2020

- (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))

(תיקון מס' 6)
תש"ף-2020

- (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.

אורה נמיר
שרת העבודה והרווחה

שמעון פרס
ראש הממשלה

שבח וייס
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן
נשיא המדינה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)