

## תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד



### לקוחות יקרים,

עד ליום 1 ביוני 2022 נדרשים מעסיקים שונים וביניהם תאגידיים מדווחים לערוך דוחות בגין שנת 2021 על פערי השכר שבין עובדות לעובדים, בהתאם להוראות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 (להלן: "התיקון לחוק שכר שווה").

### להלן מספר דגשים באשר לתיקון לחוק שכר שווה:

#### 1. על מי חלה החובה?

החובה חלה על מעסיק המעסיק 518 עובדים ומעלה וכן על תאגיד מדווח ועל תאגידיים נוספים<sup>1</sup> כמפורט בחוק (להלן: "מעסיק").

#### 2. החובות החלות על מעסיק

מעסיק נדרש לערוך דוח פנימי, למסור מידע מסוים מתוכו לעובדים ולפרסם דוח עם מידע מסוים מתוכו לציבור.

#### 3. הדוח הפנימי

הדוח הפנימי יכלול את הנתונים הבאים:

- א. פילוח העובדים לפי קבוצות, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בהן.
- ב. נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים בקבוצות כמפורט בסעיף קטן (א) לעיל, תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדים, בהתייחסות לפי מין.

<sup>1</sup> בנוסף, התיקון לחוק חל על גופים אשר חל עליהם אחד מן החוקים הבאים: חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 – סעיף 33; חוק העמותות, התש"ס-1980 – סעיף 36(ב); כללי תאגידי מים וביוב (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ע-2010 – סעיף 5(11);

ג. נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים, בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל היקף משרה בהתייחסות לפי מין.

ד. נתונים בדבר שיעור העובדים, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, בהתייחסות לפי מין.

ה. נתונים בדבר שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום ושיעור העובדים כאמור באחוזים מתוך כלל העובדים, בהתייחסות לפי מין.

#### 4. מסירת מידע לעובדים

לאחר עריכת הדוח פנימי ובהתבסס עליו, על מעסיק למסור לכל עובד מידע על הקבוצה אליה הוא משתייך, תוך פירוט סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

#### 5. הדוח החיצוני

על מעסיק לפרסם, על בסיס הדוח הפנימי, דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו, אם יש כזה, דוח הכולל את הנתונים הבאים<sup>2</sup>:

א. נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים לפי פילוח העובדים לקבוצות, בהתייחסות לפי מין.

ב. נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, בהתייחסות לפי מין.

ג. נתונים באחוזים בדבר שיעור העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, וכן בדבר שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, והכול בהתייחסות לפי מין.

דו"ח הפומבי יוצגו פערי השכר הממוצע של העובדים באחוזים, בלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד והדוח לא יכלול מידע רגיש.

מחלקת דיני עבודה במשרדנו תשמח לסייע ביישום הוראות התיקון לחוק.

**למעבר לתיקון החוק לחצו כאן**

**למעבר להנחיות למעסיקים שפרסמה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התעסוקה והכלכלה במאי 2021 לחצו כאן ולמעבר לדוחות לדוגמא שפרסמה לחצו כאן**

<sup>2</sup> ניתן להוסיף בדו"ח הפומבי נתונים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים ובלבד שלא יכללו מידע המאפשר זיהוי של עובד ספציפי.

מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו.

[מנחם \(חמי\) לפידור, שותף, דיני עבודה, hemil@agmon-law.co.il](mailto:hemil@agmon-law.co.il)



[שיראל גוטמן עמירה, שותפה, ראשת מחלקת תאגידים, ניירות ערך ושוק ההון, shirel@agmon-law.co.il](mailto:shirel@agmon-law.co.il)



[איריס ציבולסקי-חביליון, יועצת, תאגידים, ניירות ערך ושוק ההון, irisc@agmon-law.co.il](mailto:irisc@agmon-law.co.il)

