

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2000 - תזכורת ודגשים

לקוחות יקרים,

בהמשך למזכרים קודמים של מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן במשרדנו (ראו מזכר מיום 31 במאי 2021 [כאן](#) ומזכר מיום 26 באוגוסט 2020 [כאן](#)), נבקש להזכירכם כי הדוחות הראשונים שיש להכין על-פי תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובדת, תשנ"ו-1996 ("חוק שכר שווה") בגין שנת 2021 צריכים להתפרסם **עד ליום 1 ביוני 2022**.
 כזכור, התיקון האמור חל על כל מעסיק אשר מעסיק יותר מ-518 עובדים **וכן** על כל גוף (גם אם הוא מעסיק פחות מ-518 עובדים) שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לחוק שכר שווה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, **לרבות חברות ציבוריות וחברות אגרות חוב פרטיות**, אשר נדרשות לדווח אודות תגמול נושאי המשרה הבכירה בהן לפי תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדיווח").
 בין היתר, בהתאם לתיקון מס' 6 האמור, כל מעסיק כאמור יידרש לקיים את ההוראות הבאות:

- עריכת דוח פנימי אחת לשנה** ובו, בין היתר, פירוט השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, תוך פילוח העובדים לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים (בהתאם לסוג ואופי מקום העבודה), ותוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה. איסוף ועיבוד המידע לצורך הכנת הדוח הפנימי כאמור ייעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע.
- מסירת הודעה נפרדת לכל עובד**, עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, בין היתר, בדבר הקבוצה אליה משתייך העובד בפילוח העובדים ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.
- פרסום דוח פומבי אחת לשנה**, עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, שבו, בין היתר, 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". את הדוח הפומבי ניתן לפרסם באתר האינטרנט של המעסיק.

יוזכר, כי טרם תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, הדרישה היחידה שהוטלה מכוח חוק שכר שווה על התאגידים המדווחים, הייתה לכלול התייחסות לפי מין בגילוי אודות תגמולים לבעלי עניין ונושאי משרה בכירה לפי תקנה 21 לתקנות הדיווח. הוראות תיקון מס' 6 חלות כאמור גם על התאגידים המדווחים, וזאת ללא קשר למספר העובדים המועסקים בהם (קרי, אף אם הם מעסיקים פחות מ-518 עובדים).

יודגש, כי עשוי להיווצר מצב לפיו מעסיק מסוים מחויב בחובות האמורות מכוח תיקון מס' 6 בשל עמידתו במספר קריטריונים במקביל. למשל מעסיק אשר מעסיק מעל 518 עובדים ובנוסף הינו גוף מתוקצב לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, כאשר חוק שכר שווה קובע ביחס לגוף המדווח לממונה על השכר במשרד האוצר לפי הוראות סעיף 33א לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, כי יראו דיווח של הנתונים הנדרשים לממונה על השכר במשרד האוצר ופרסומם על-ידיו כפרסום דוח פומבי לפי חוק שכר שווה (בכפוף לכך שהגוף המדווח העביר את המידע באופן שקבע הממונה על השכר במשרד האוצר, כפי שביקש ובמועדים שקבע).



כפי שצוין במזכרינו הקודמים, נוסחו הנוכחי של חוק שכר שווה אינו מטיל באופן מפורש סנקציות פליליות, מנהליות ואזרחיות על מעסיקים שלא יעמדו בחובות כאמור. הוראות תיקון מס' 6 מחייבות עריכת דוח פנימי ראשון ופרסום דוח פומבי ראשון לגבי שנת 2021 לא יאוחר מיום 1 ביוני 2022 ובשלב זה נושאים אלו טרם עמדו במבחן הפסיקה. עם זאת, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 ("חוק השוויון") קובע מספר הוראות לעניין זה, ובין היתר:

1. סעיף 6(א) לחוק השוויון קובע כי מעסיק לא יפגע בעובד וזאת מחמת תלונה או תביעה של העובד לעניין חוק השוויון או חוק שכר שווה, או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי החוקים האמורים. עוד נקבע בסעיף 6(ב) לחוק השוויון כי במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעסיק ננקטה בשל תלונת שווא או סיוע לגבי תלונת שווא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שווא. בצידה של הפרה של הוראה זו קובע חוק השוויון סנקציה פלילית, לרבות על פקיד בתאגיד.
2. לפי סעיף 18יא לחוק השוויון רשאים בעלי תפקידים בנציבות שוויון זכויות בעבודה להורות בצו למעסיק למסור נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על-פי חקיקת השוויון בעבודה, כולל חוק שכר שווה, ובכלל זה הם רשאים להורות בצו למעסיק למסור דוח פנימי שערך לפי סעיף 6ב לחוק שכר שווה וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו. בצידה של הפרת של צו כזה קובע חוק השוויון סנקציה פלילית, לרבות על פקיד בתאגיד.
3. בית הדין לעבודה או בית משפט מוסמך אחר רשאי, לבקשת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, לתת צווים למעסיקים, בין היתר, לנקוט בפעולות כלליות לשם קיום חוק שכר שווה.
4. חוק השוויון אף קובע מנגנון של הגשת תלונות של עובדים וטיפול בתלונות על-ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

דגשים נוספים:

- במספר הקשרים הוראות תיקון מס' 6 מותירות שיקול דעת למעסיק ו/או כפופות לבחינה נוספת על-ידי המעסיק לגבי אופן יישומן, לשם התאמתן לנסיבות העניין, כדלקמן:
 - אופן קביעת "פילוח העובדים", קרי חלוקת העובדים לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, "והכל בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה";
 - באילו דרכים יש לנקוט על מנת לצמצם את הפגיעה בפרטיות וסיכוני אבטחת המידע בעת איסוף ועיבוד המידע לצורך הכנת הדוח הפנימי;
 - באילו נסיבות מסירת ההודעה הפרטנית לעובדים (כולם או חלקם) תהווה "הפרה של כל דין אחר";
 - באילו אמצעים יש לנקוט על מנת שפרסום הדוח הפומבי לא יאפשר את זיהויו של עובד ולא יכלול "מידע רגיש" (קרי סוד מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999, ומידע שטעמים של ביטחון המדינה מצדיקים שלא לגלותו).
- לאור האמור, מבנה הדוח הפנימי והדוח הפומבי וכן תוכנם צריך להיות מותאם לנסיבותיו של כל מעסיק, וזאת בין היתר, בהתחשב מספר המועסקים אצלו, המבנה הארגוני, החלוקה למחלקות/דרגות/סוגי עובדים וכיו"ב.

לפיכך, ככל שעולה הצורך ובהתאם לנסיבותיו של כל תאגיד, מוצע להיעזר בשירותיהם של יועצים רלוונטיים, לכל הפחות לצורך הכנת הדוח הפנימי והדוח הפומבי הראשוני שעתידיים להיות מוגשים כאמור עד יום 1 ביוני 2022. בכלל זה, ביחס לתאגידיים עתירי עובדים בעלי מבנה ארגוני מורכב ומסועף מומלץ להסתייע בכלכלן עבודה, הן לצורך קביעת פילוחי העובדים וסוגיהם והן לצורך הכנת הדוח הפנימי; במקרים בהם עולות שאלות משמעותיות הנוגעות לאבטחת מידע ניתן להיעזר במומחה אבטחת מידע; בשאלות הנוגעות להפרות אפשריות של הוראות הדין, פגיעה בפרטיות או הפרת סודות מסחריים מוצע להתייעץ עם עורכי-דין המומחים בתחומים אלו וכיו"ב.

כאמור לעיל, פרסום דוח פומבי הכולל את פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק באחוזים כפוף להוראות מפורשות: איסור מפורש לגלות במסגרת זו את כינוי קבוצות העובדים במקום העבודה, הוראה מפורשת שפירוט פערי השכר יעשו באופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ולא יכללו "מידע רגיש". כך, למשל, במקרים המתאימים, בתאגידיים מדווחים בהם מספר העובדים מצומצם ביותר או יהיו בהם "קבוצות עובדים" הכוללות מספר מועט של עובדים באופן שניתן יהיה לזהותם, ייתכן כי ניתן יהיה לקבץ מספר קבוצות/סוגי עובדים, תוך מתן הסבר בנושא ובמקרה קיצוני אף להימנע מהפרסום.

מאז 30.11.2021 שר הכלכלה והתעסוקה ממונה על ביצוע חוק שכר שווה והוא מוסמך להתקין תקנות לשם כך, אולם עד כה הוא לא עשה שימוש בסמכות זו. יצוין כי במסמך הנחיות למעסיקים שפרסמה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה והתעסוקה בחודש מאי 2021 (ראה כאן) ("מסמך הנחיות למעסיקים"), שמעמדו המשפטי אינו בגדר חיקוק, הודגש כי חוק שכר שווה אינו מחייב לציין את מספר העובדים והעובדות, אולם הומלץ לציין. בהקשר זה יודגש כי אי פרסום מספר העובדים במסגרת הדוח הפומבי עשוי להקטין את החשש לפגיעה בפרטיות או לזיהוים של עובדים.

במסמך הנחיות למעסיקים נכללו גם המלצות לעניין אופן חישוב ה"שכר" לצורך עריכת הדוח הפנימי והדוח הפומבי. הגדרת "שכר" לצורך זה הינה "לרבות גמול אחר כהגדרתו בסעיף 2, ובלבד שמשתלם עליו מס לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה." כמו כן, הובהר כי יש לבצע את השוואת השכר תוך התאמתו למשרה מלאה (קרי נירמול למשרה מלאה ולשנת עבודה מלאה).

במסמך הנחיות למעסיקים צוין כי בחישוב מכסת העובדים המועסקים אצל המעסיק לצורך בחינת עמידה ברף ה-518 עובדים, יש להתייחס לכלל העובדים שבינם לבין מעסיקים התקיימו יחסי עובד-מעסיק ביום 31 בדצמבר בשנת הדיווח. עוד צוין כי עובדים בחל"ת נחשבים לצורך חישוב מספר העובדים, מאחר שאין ניתוק יחסי עובד-מעסיק וכי לצורך חישוב השכר הממוצע יש להתייחס לשכרם לפני הוצאתם לחל"ת.

בכל הנוגע לקבוצת חברות, צוין במסמך הנחיות למעסיקים כי מעסיק ייחשב לישות משפטית עצמאית, ואולם ניתן (ולא חייב) להחליט להתייחס לקבוצת חברות בבעלות משותפת (לרבות בעלות עקיפה) כמעסיק אחד. בעניין זה נדגיש כי יש לבחון בנפרד ביחס לכל ישות בקבוצה האם חלות עליה הוראות חוק שכר שווה, בין משום שאותה ישות מעסיקה 518 עובדים, בין משום שאותה ישות הינה תאגיד מדווח שכפוף להוראות תקנה 21 לתקנות הדיווח ובין מכל סיבה אחרת. ככל שישות מסוימת בקבוצה אינה כפופה להוראות חוק שכר שווה (כישות עצמאית בפני עצמה) הרי שלא חלות לגביה הוראות תיקון 6 לחוק שכר שווה, ובהתאם לא יידרש לכלול נתונים אודות עובדיה בדוחות הפנימיים והפומביים של הקבוצה. קרי, בכל קבוצת חברות שמבקשת להגיש דוח מאוחד כמעסיק אחד יש לבחון בנפרד אילו מחברות הקבוצה חייבות בעריכת ופרסום דוח כאמור ובהתאם להכליל את נתוני עובדיהן בדוח.

➤ נראה כי הוראות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה אינן חלות ביחס לחברות דואליות, המדווחות לפי הסדר הרישום הכפול בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, שכן חברות כאמור אינן כפופות להוראות תקנה 21 לתקנות הדיווח (אלא להוראות גילוי אחרות, שאינן כלולות בתוספת הראשונה לחוק שכר שווה).

להלן מובאות דוגמאות לפורמט של דוח פנימי, הודעה לעובד ודוח פומבי, וזאת בין היתר, על בסיס **טמפלטים מוצעים** שפרסמה נציבות שוויון זכויות במשרד הכלכלה והתעסוקה.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או הבהרה

* * *

המידע הכלול במזכר זה נמסר בתמצית ולמטרות אינפורמטיביות בלבד, במטרה להפנות את תשומת הלב לקיומו של עדכון בנושא מסוים, ואין בו כדי להוות סקירה מלאה של כל העדכונים והחידושים שפורסמו במהלך התקופה הרלוונטית ו/או להוות תחליף לייעוץ המשפטי או ייעוץ אחר הנדרש בכל מקרה לגופו. אין המשרד מתחייב לעדכן את האמור במזכר זה או את המכותבים אליו בשינויים במצב הנורמטיבי, החוקי או אחר שיש לו השלכה על האמור במזכר זה.

בכל שאלה או צורך בהבהרה בקשר עם העניינים המפורטים במזכר זה, ניתן לפנות לאנשי הקשר שלכם במשרדנו או לעו"ד אסף ברנזון, ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף), בדוא"ל: assaf.berenson@goldfarb.com ו/או בטלפון 03-6089182, או לעו"ד עופר רביד, ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף), בדוא"ל: ofer.ravid@goldfarb.com ו/או בטלפון 03-6089853.