



CLIENT UPDATE



חובת פרסום נתונים אודות פערי שכר בין גברים ונשים

27 באוגוסט, 2020

על פי תיקון חדש לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, שייכנס לתוקף ביום 25 באוקטובר 2020, מחוייבים מעסיקים גדולים (מעל 518 עובדים) להכין דו"ח פנימי ולפרסם נתונים, בפילוחים שונים, הנוגעים לפערי השתכרות בין גברים לנשים. תיקון זה מהווה צעד נוסף בחקיקה אשר נועדה לקדם שוויון בין גברים ונשים בקשר לתנאי העסקתם, לרבות תנאי שכרם. החקיקה המתפתחת בשנים האחרונות שמה דגש על יצירת תמריצים ומנגנוני בקרה אשר נועדו להביא להיווצרותו של שוויון מגדרי אמתי, כערך מוביל בחברה הישראלית.

ואלה עיקרי החוק, שיחול על מעסיקים המעסיקים מעל ל-518 עובדים (המספר 518 נקבע באופן שרירותי) ועל מעסיקים ייחודיים נוספים שהיתה להם חובה קודמת בנושא (גופים ציבוריים למיניהם):

1. **עריכת דו"ח פנימי** - אחת לשנה יערוך המעסיק דו"ח פנימי בו יפורט השכר הממוצע של העובדים, על פי פילוחים שונים, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים. הדו"ח הפנימי אמור לכלול שורה של נתונים, לרבות פילוח העובדים לקבוצות ולסוגים, נתוני השכר והשכר הממוצע לגבי כל קבוצה, פערי השכר באחוזים בין גברים לנשים, שיעור העובדים, בפילוח לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, ודיווח הנוגע לעובדים בשכר הנמוך מתחת לשכר מינימום.

2. **מסירת מידע לעובדים** - אחת לשנה ועם עריכת הדו"ח הפנימי, על המעסיק למסור לכל עובד מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדרגות בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים.

3. **פרסום דו"ח פומבי** - אחת לשנה ועם עריכת הדו"ח הפנימי, על המעסיק לפרסם לציבור דו"ח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו (אם ישנו). הדו"ח הפומבי יכלול שורה של נתונים, לרבות נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של קבוצות העובדים בהתייחסות לפי מין, נתונים כאמור תוך התייחסות לעבודה במשרה מלאה ועבודה במשרה חלקית, ודיווח בנוגע לעובדים בשכר הנמוך מתחת לשכר מינימום. המעסיק רשאי לפרט בדו"ח הפומבי נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים.

4. **מועד פרסום ראשון** - על מעסיק לערוך דו"ח פנימי ולפרסם דו"ח פומבי ראשון לא יאוחר מיום 1.6.2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.

5. **הרחבת תחולה על מעסיקים קטנים יותר** - החל מיום 1.6.2022 יהא רשאי שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, לקבוע בצו כי הוראות אלה יחולו גם על מעסיקים המעסיקים מספר קטן יותר של עובדים.

6. **מגמות בנוגע לפומביות נתוני שכר העובדים** - התיקון האמור עולה בקנה אחד עם מגמה גוברת המכרסמת בסודיות נתוני השכר של עובדים, מה שנתפס בעבר כאחד מסודותיו הכמוסים ביותר של המעסיק (וראו בעניין זה את סע"ש 57327-01-18 בו ססק עדכון הלקוחות מיום 19.8.2020).

7. **עונשין והעברת נטל הראיה** - במסגרת התיקון לא נקבעו סנקציות ספציפיות בגין היעדר פרסום הדו"חות או בגין קיומם של פערים אשר יתגלו במסגרת פרסום כאמור. עם זאת, החוק מאפשר לתבוע הן פיצוי בגין נזקים ממוניים והן פיצוי בגין נזקים בלתי ממוניים. לפיכך, הנחה סבירה בשלב זה, תהיה כי אי עמידה בהוראות החוק, תביא להעברת נטל ההוכחה לכתפי המעסיק, עניין בעל משמעות רבה בהליכים משפטיים.

8. המלצות אופרטיביות –

8.1. מומלץ להיערך בהתאם להוראות החוק. לאור הכוונה להרחיב את תחולת החוק גם על מעסיקים קטנים יותר, אנו ממליצים כי גם מעסיקים קטנים יותר (לכל הפחות 100 עובדים ומעלה) או מעסיקים הצופים גידול משמעותי בכמות עובדיהם, יחלו להיערך באמצעות סיווג העובדים ואיסוף הנתונים הנדרשים.

8.2. עם העלאת הנושא למודעות ויצירת מנגנון שקיפות מידע בהקשר זה, אנו צופים גם אפשרות של תביעות של עובדים בכל הנוגע לפערי שכר, ככל שישנם. תביעות כאמור יכולות להיות מוגשות כתובענות ייצוגיות ובהתאם, להיות בסכומים ניכרים.

8.3. חוק זה, כמו גם חוקים אחרים שאומצו בשנים האחרונות מדגישים את החשיבות המיוחדת על ידי המחוקק לעקרון השוויון המגדרי, הן בתחום השכר והן בתחומים אחרים הנוגעים ליחסי העבודה. מן הראוי, על כן, כי מעסיקים יתנו דעתם, הן לנוכח החקיקה והן בהתחשב בעקרונות היסוד של שיטתנו המשפטית, לחשיבותו של השוויון המגדרי במקום העבודה ופעלו למימושו והטמעתו.

בכל מקרה של ספק או בכל שאלה, אנא פנו לקבלת ייעוץ משפטי פרטני מתאים.

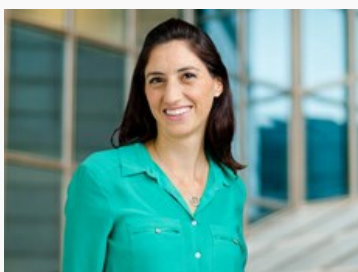
פרטי קשר



הילה זילברשטיין, שותפה
דיני עבודה
03-6103183
hilas@meitar.com



רמי לנדא, שותף
דיני עבודה
03-6103152
ramil@meitar.com



לילך שחם קנטי, שותפה
דיני עבודה
03-6103899
lilach@meitar.com



חידות ינקו וולמן, שותפה
דיני עבודה
03-6103899
hyanko@meitar.com



דוד אפלדורף, עו"ד
דיני עבודה
03-6103622
davida@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן