

## 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.
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. 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.
4. (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. (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.  
(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 ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין 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. מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת לפרסם מידע או לדווח 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.
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, ושאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.
- 7א. תקופת ההתיישנות לתובענה לפי חוק זה היא חמש שנים.
8. (א) (בוטל).  
(ב) הגיעו לעובד הפרשי שכר שנקבע מועד לתשלומם 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 –

(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, 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.

11. (בוטל).

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

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

14. הוראות חוק זה יחולו על המדינה כמעסיק ואולם –

(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 והרווחה<sup>1</sup> ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע 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. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשכ"ד-1964 - בטל.

17. תחילתו של חוק זה בתום ששה חודשים מפרסומו.

## תוספת

(סעיף 6א)

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

2. חוק העמותות, התש"ס-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).

אורה נמיר  
שרת העבודה והרווחה

שמעון פרס  
ראש הממשלה

שבח וייס  
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן  
נשיא המדינה