

## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996\*

1. מטרת החוק  
חוק זה נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה.
2. הזכות לשכר שווה  
עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד כאותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה. עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר. שנותן מעביד 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. עבודות שוות ערך  
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 לכיצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות.
4. סמכות שיפוט  
לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתובענות לפי חוק זה.
5. מינוי מומחה לניתוח עיסקים מטעם בית הדין  
(א) בתובענה לפי חוק זה רשאי בית הדין לעבודה, על פי בקשת אחד הצדדים, למנות מומחה לניתוח עיסקים מטעמו של בית הדין, אשר יחווה את רעתו 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. הפרש בשכר  
(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 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 המעביד שקיימות נסיבות כאמור בסעיף קטן (א) המצדיקות הפרש בשכר או בגמול אחר, עליו נטל ההוכחה.
7. מסירת מידע  
מעביד ימסור לעובדו, לפי רישת העובד, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעביד אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי הענין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינן במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

\* נתקבל בכנסת ביום כ' באדר התשנ"ו (11 במרס 1996); הצעות החוק ודברי ההסבר פורסמו בהצעות חוק 2357, מיום כ"ב בשבט התשנ"ה (23 בינואר 1995), עמ' 274 ובהצעות חוק 2377, מיום כ"ז באדר א' התשנ"ה (27 בפברואר 1995), עמ' 373.

8. (א) עובד אינו זכאי להפרשי שכר או גמול אחר מכוח הוראות חוק זה לגבי תקופה העולה על עשרים וארבעה החודשים שקדמו ליום הגשת התובענה.

(ב) הגיעו לעובד הפרשי שכר שנקבע מועד לתשלומו לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958<sup>1</sup>, מכוח תובענה לפי חוק זה יהיה המועד לתשלום 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, התשי"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.

זכות התביעה

9. (א) תובענה לפי חוק זה יכול שתוגש בידי –

(1) העובד;

(2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובין 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, התשי"ז-1957<sup>2</sup>.

התערבות  
בתובענות

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.

תובענה ייצוגית

11. (א) עובד רשאי לתבוע, בכפוף להוראות סעיף זה, בשם קבוצת עובדים בעילה אשר על פיה הוא יכול, על פי חוק זה, לתבוע בשמו (להלן – תובענה ייצוגית).

(ב) פסק דין בתובענה ייצוגית יהווה מעשה בית דין לגבי כל הנמנים עם הקבוצה.

(ג) הגשת תובענה ייצוגית טעונה אישור בית הדין לעבודה, והוא יאשרה אלא אם כן שוכנע שנתקיימו תנאים אלה:

(1) התובענה הוגשה בתום לב;

(2) גודלה של הקבוצה מצדיק הגשת התובענה כתובענה ייצוגית;

(3) התובענה הייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת, בנסיבות הענין;

(4) קיים יסוד להניח כי התובע מייצג בדרך הולמת את עניינם של כל הנמנים עם הקבוצה;

(ד) אישר בית הדין את הגשת התובענה כתובענה ייצוגית, יגדיר תחילה את קבוצת העובדים שבשמה תוגש התובענה ויורה על אופן פרסום החלטתו.

(ה) יראו כל מי שנמנה עם הקבוצה שהגדיר בית הדין כמי שהסכים להגשת התובענה כתובענה ייצוגית, אלא אם כן הודיע לבית הדין על רצונו שלא להיכלל בקבוצה, תוך ארבעים וחמישה ימים מיום פרסומה של החלטת בית הדין.

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ח, עמ' 86.

<sup>2</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

(ו) תובע לא יסתלק מתובענה ייצוגית, ולא יעשה הסדר או פשרה עם נתבע, אלא באישור בית-הדין לעבודה.

- איסור התנייה 12. זכותו של עובד לפי חוק זה, אינה ניתנת להתניה או לויתור.
- שמירת זכויות 13. הטבה הניתנת לעובד, בקשר להולדה או להורות, לא תילקח בחשבון לענין חוק זה.
- המדינה כמעביד 14. הוראות חוק זה יחולו על המדינה כמעביד ואולם -  
(1) יראו כל משרד כהגדרתו בסעיף ו לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959<sup>3</sup>, 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.
- ביצוע ותקנות 15. (א) שר העבודה והרווחה 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 וכן בדבר סדרי הדין בתובענה ייצוגית וניהולה לפי חוק זה.
- ביטול 16. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשכ"ד-1964<sup>4</sup> - בטל.
- תחילה 17. תחילתו של חוק זה בתום ששה חודשים מפרסומו.

אורה נמיר  
שרת העבודה והרווחה

שמעון פרס  
ראש הממשלה  
שבח וייס  
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן  
נשיא המדינה

<sup>3</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 86.  
<sup>4</sup> ס"ח התשכ"ד, עמ' 166.