

אוגוסט 2020

לקוחות יקרים,

מבזק חקיקה בתחום יחסי העבודה

כחלק מהעדכונים הנשלחים אליכם מעת לעת, להלן מבזק חקיקה חשובה מהעת האחרונה.
יובהר, כי כל האמור בחוזר זה הינו מידע כללי, אשר אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6) התש"ף - 2020

1. ביום 25.8.2020 פורסם תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד.
2. בהתאם לתיקון, מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים (כולל מעסיק פרטי) וכן מי שמוטלת עליו חובה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדי ונושאי משרה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה¹ נדרש:
 - 2.1. לערוך, אחת לשנה, דו"ח פנימי על בסיס נתונים שאסף ובו יפורט השכר² הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח עובדים³ תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה ("דוח פנימי"). הדו"ח יכלול את כל הנתונים כמפורט בתוספת השנייה לחוק⁴; איסוף ועיבוד המידע ייעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע.

¹ התוספת הראשונה מונה 4 חיקוקים (מדובר בחיקוקים ספציפיים בהם מופיעה הדרישה לכלול מידע בדבר תשלומים למקבלי השכר הגבוה, ותשלומים לנושאי משרה):

1. חוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985 - סעיף 33 (גופים נתמכים ומתקצבים);
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);

² "שכר" – לרבות 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. כל אלו יחשבו לשכר ובלבד שמשתלם עליהם מס לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.

³ "פילוח עובדים" - חלוקת העובדים במקום עבודה לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, והכול בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה.

⁴ בהתאם לתוספת השנייה, להלן הנתונים שיכללו בדו"ח הפנימי:

1. נתונים בדבר פילוח העובדים במקום העבודה, כינויה של כל קבוצת עובדים וסוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה;
2. נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים המועסקים בחלוקה לפי פילוח העובדים לפי פרט (1), תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדים בהתייחסות לפי מין;
3. נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק, בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל היקף משרה בהתייחסות לפי מין;
4. נתונים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה;

2.2. אחת לשנה, עם עריכת דו"ח פנימי ובהתבסס עליו, **למסור לכל עובד** מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

2.3. לפרסם, אחת לשנה, עם עריכת דו"ח פנימי ובהתבסס עליו, דו"ח פומבי לציבור, לרבות באתר האינטרנט של המעסיק, אם יש כזה. הדו"ח יכלול את הנתונים המפורטים בתוספת השלישית לחוק⁵. בפרסום 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 רגיש⁶. מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר זיהויו של עובד מסוים.

2.4. מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, יכלול בפרסום או בדיווח כאמור התייחסות לפי מין.

3. תחילתו של חוק זה חודשיים מיום פרסומו (25.10.2020). מעסיק נדרש לערוך דו"ח פנימי ראשון (כאמור בסעיף 2.1 במבזק זה) ולפרסם דוח פומבי ראשון לא יאוחר מיום 1.6.2022 לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח - שנת 2021.

נשמח לעמוד לרשותכם לשאלות או הבהרות נוספות בעניין או בכלל.

בברכה,

אשר חלד ושות', משרד עורכי דין

5. נתונים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, וכן שיעור העובדים כאמור באחוזים מתוך כלל העובדים, בהתייחסות לפי מין.

⁵ בהתאם לתוספת השלישית, להלן הנתונים שיכללו בדו"ח הפומבי:

1. נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק לפי פילוח העובדים, בהתייחסות לפי מין;
2. נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, בהתייחסות לפי מין;
3. נתונים באחוזים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, וכן בדבר שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, והכול בהתייחסות לפי מין.

⁶ "מידע רגיש" - סוד מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999, ומידע שטעמים של ביטחון המדינה מצדיקים שלא לגלותו.