



## עדכונים וחידושים - תאגידים וניירות ערך

לקוחות יקרים,

ביום 25 באוקטובר 2020 נכנס לתוקפו תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 ("חוק שכר שווה" ו- "תיקון מס' 6"), המטיל על כל מעסיק המעסיק מעל 518 עובדים, וכן על תאגידים מדווחים חובת פרסום, דוח שנתי המפרט ומפלח פערי שכר ממוצע בין גברים לבין נשים, כמפורט להלן.

**דוח ראשון יש לפרסם עד ליום 1 ביוני 2022 בגין שנת 2021.**

בעדכון זה נסקור בקצרה את חובות הדיווח החדשות, היקפן ותחולתן, וכן את המלצותינו להערכות ודרכי פעולה.<sup>1</sup>

[רקע ומטרות:](#)

חוק שכר שווה נועד לספק מענה אמיתי לבעיה רבת השנים של פערי השכר בין גברים לבין נשים בחברה הישראלית ולהגדיל את השקיפות במקומות עבודה בנוגע לפערי שכר בין המינים - ובכך לקדם שוויון בתנאי העבודה. חוק שכר שווה מעניק כלים לעובדת המעוניינת לתבוע פערי שכר, באופן שיאפשר לה לממש את זכויותיה ולהוכיח את תביעתה. לצורך כך, נקבעה הוראת חוק ספציפית העוסקת בחובת המעסיק למסור מידע לפי דרישת העובד אודות רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו בפילוחים שונים.

תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, עושה צעד משמעותי נוסף, וקובע חובת דיווח יזומה על-ידי המעסיק של נתוני שכר ופילוחם, ובכך מקל על העובדת לקבל נתוני שכר של עובדים אחרים בארגון, לרוב עוד במהלך תקופת עבודתה אצל המעסיק.

[תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה - על מי חל?](#)

חובת הדיווח לערוך דוח פנימי ולפרסם דוח פומבי מכוח תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה חל על סוגי המעסיקים הבאים:

(א) מעסיקים המעסיקים יותר מ- 518 עובדים (בחישוב כלל העובדים שעמם התקיימו יחסי עובד-מעסיק ביום 31 בדצמבר לשנת הדיווח);

(ב) כל חברה שמוטלת עליה חובת מסירת דוחות תקופתיים ומידיים מכוח תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, ובכלל זה על חברות ציבוריות וחברות פרטיות אשר הנפיקו אגרות חוב לציבור ואשר מדווחות לפי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

(ג) גופים נוספים, כדוגמת עמותות, תאגידי ביוב ומים וגופים מתקצבים ונתמכים על פי חוק יסודות התקציב.

<sup>1</sup> לעדכון בדבר תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה שפורסם על ידי מחלקת יחסי עבודה במשרדנו [לחצו כאן](#).

### מה הן החובות החלות על המעסיק החייב בדיווח?

מעסיק אשר חוק שכר שווה חל עליו, יערוך מדי שנה והחל מיום 1 ביוני 2022, שלושה דוחות, כדלקמן:

(א) **דוח פנימי**: יערך על בסיס נתונים שאסף המעסיק ובו יפורט השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח עובדים תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה. איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת דוח פנימי ייעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע.

הדוח יכלול את כל הנתונים כמפורט בתוספת השנייה לחוק שכר שווה, בין היתר:

- (1) פילוח העובדים במקום העבודה, כינויה של כל קבוצת עובדים וסוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה;
- (2) השכר הממוצע של העובדים המועסקים בחלוקה לפי פילוח העובדים, תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדים בהתייחסות לפי מין;
- (3) השכר הממוצע של העובדים המועסקים בחלוקה לאחוזי משרה, ופירוט פערי השכר באחוזים בכל היקף משרה בהתייחסות לפי מין;
- (4) שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה;
- (5) 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.

(ב) **מסירת מידע לעובדים**: עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, ימסור המעסיק לכל עובד מידע בדבר הקבוצה אליה הוא משתייך בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר. המעסיק נדרש להעביר באופן יזום לעובד את המידע, מדי שנה, ואין צורך בבקשת העובד לאמור. המעסיק יכול לעמוד בחובת מסירת הדוח לעובדיו בדרך של פרסום הדוח באופן מקוון, ובלבד שהעובד הביע הסכמתו בכתב לקבלת הדוח באופן זה.

(ג) **דוח פומבי**<sup>2</sup>: מעסיק החייב בדיווח, יפרסם לציבור דוח פומבי עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, לרבות באתר האינטרנט של המעסיק, אם יש כזה. בפרסום יוצגו פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק באחוזים, מבלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים במקום העבודה ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל "מידע רגיש" כהגדרתו בחוק שכר שווה. המעסיק רשאי בדוח כזה לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר את זיהויו של עובד מסוים.

הדוח יכלול את הנתונים כמפורט בתוספת השלישית לחוק שכר שווה, בין היתר:

- (1) פערי השכר הממוצע באחוזים של העובדים המועסקים לפי פילוח העובדים וכן בחלוקה להעסקה לפי היקפי משרה, בהתייחסות לפי מין;

<sup>2</sup> מעסיק החייב בדיווח שמדווח לממונה על השכר במשרד האוצר בהתאם לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, יצא ידי חובתו בכל הנוגע לפרסום הדו"ח הפומבי, ככל שידווח את הנתונים המפורטים לעיל לממונה על השכר במשרד האוצר באופן ובמועדים שנקבעו על ידו.

(2) שיעור העובדים באחוזים המועסקים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, וכן בדבר שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום, בהתייחסות לפי מין.

"שכר" - נחשב שכר עבודה (השתכרות או ריווח מעבודה) 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, ובלבד שמשתלם עליהם מס לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. לעניין תגמול הוני, משרד העבודה והרווחה ממליץ להכליל רכיב זה בחישוב השכר, וככל שפערי שכר יכולים להיות מוסברים על ידי התגמול ההוני יש להתייחס לכך בדיווח.<sup>3</sup>

#### [היקף הדוחות - מי הם העובדים הנכללים?](#)

על הדוחות להתייחס לנתוני שכר כלל העובדים/ות שעבדו בשנה הקלנדרית שקדמה למועד הדיווח, כולל עובדים/ות שלא עבדו לכל אורכה וגם אם בהיקף חלקי, תוך ביצוע התאמות (תיקנון) של משרה חלקית או העסקה חלקית למשרה מלאה במשך שנה שלמה או משרה מלאה של עובד שהועסק רק בחלק מהשנה.

#### [תחולת תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה](#)

על מעסיק החייב בדיווח לערוך דוח פנימי ראשון ולפרסם דוח פומבי ראשון לא יאוחר מיום 1 ביוני 2022, ביחס לשנת 2021.

#### [הוראות והנחיות נוספות ודוח לדוגמא](#)

(א) לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הזכות לבקש מכל מעסיק אשר התיקון חל עליו הן את הדוחות שערך והן את הנתונים ששימשו את המעסיק בעריכת הדוחות.

(ב) הנציבות פרסמה הנחיות לגבי אופן יישום החוק וכן דוח לדוגמא<sup>4</sup> שניתן למצוא באתר הנציבות בקישור:

<https://www.gov.il/he/departments/general/employers-publish-pay-gap>

#### [אי עמידה בהוראות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה](#)

החוק, בנוסחו כיום, לא מטיל סנקציות כלשהן (מנהליות, פליליות או אזרחיות) על מעסיקים שלא יעמדו בחובת איסוף הנתונים ופרסומם כקבוע בחוק. אולם, תיקון מס' 6 מגדיל את נטל ההוכחה על המעסיק. כמו כן, יישום נכון של הוראות החוק, לרבות פילוח של סוגי עובדים ופערי השכר ביניהם, עשוי לסייע בניהול נכון של תביעות עתידיות בנוגע להפרשי שכר.

#### [סיכום והמלצות לקראת היערכות](#)

ההיערכות לקראת עריכת הדוח הפנימי ופרסום הדוח הפומבי מחייבת כבר עכשיו להכיר את ההוראות המפורטות לעיל, ולהתכונן אליהן באמצעות בחינת קבוצות העובדים הקיימות בחברה ואפשרויות שונות לפילוחן, בחינת רכיבי השכר השונים, בחינת דרכי עריכת הדוחות ואופן הצגת הנתונים באופן שישקף את ההנחיות, גודל החברה וייחודיותה תוך בחינת הצורך בנתונים מסבירים נוספים.

<sup>3</sup> לפרטים נוספים אודות אופן הצגת התגמול ההוני בדוחות המעסיק ראו סעיף 3.2 להנחיות המבארות את אופן יישום תיקון החוק, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. לינק: [https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights\\_equal-opportunities-at-work\\_fix6-instructions.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights_equal-opportunities-at-work_fix6-instructions.pdf)

<sup>4</sup> דוח זה הוא דוגמא בלבד וייתכנו כמובן תבניות אחרות לדוח העומדות בכללי הדין.

**אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.**

**מחלקת שוק ההון  
פישר (FBC & Co.)**

**כותבי עדכון זה: עוה"ד בועז נוימן ולי עוז-בנון.**

.....  
הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר (FBC & Co.).  
להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה: [news@bclawyers.com](mailto:news@bclawyers.com)