

# עדכון דיני עבודה, ספטמבר 2020

**עם תום חופשות הקיץ והחזרה לשגרת (קורונה) עבודה -  
אנו מבקשות להביא בפניכם/ שני חידושים הנוגעים לפרסום נתונים אודות שכרם  
של העובדים ולתזכר אתכם לגבי דמי החגים הבאים עלינו לטובה:**

## פרסום מידע אודות פערי שכר

ביום 25.08.2020, פורסם תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, שייכנס לתוקפו ביום 25.10.2020, ואשר מטיל חובה על מעסיקים פרטיים, **המעסיקים יותר מ-518 עובדים**, לאסוף נתונים על פערי שכר בין נשים לגברים ולפרסמם (כאשר הדוח הראשון של המעסיק מכוחו יפורסם ביוני 2022 בגין שנת 2021).

הרקע לתיקון לחוק הוא העדר שיפור מהותי בפערי השכר בין גברים לנשים והוא חלק משורת צעדי חקיקה בשנים האחרונות הבאים להבטיח וליתן כלים לאכיפת עקרון השוויון - על כל המשתמע מכך גם לענין תביעות עתידיות, אפשריות.

בהתאם לחוק, וזאת בנוסף למעסיקים שכבר היו חייבים בפרסומי נתוני שכר, על כל מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים (הרציונל: 5 כפול 100 פלוס ח"י), **לערוך אחת לשנה דוח פנימי על בסיס נתונים שנאספו על-ידו ולפי פילוח עובדים לקבוצות** (סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים). בדוח יפורטו השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים.

על הדוח להיות ערוך בהתאם לכללים המפורטים בתוספת השנייה לחוק, וביניהם: כינויה של כל קבוצת עובדים; סוגי העובדים; המשרות שנכללו בקבוצה; נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית; נתונים בדבר שיעור העובדים המשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסדר או הסכם; שיעורם של עובדים אלה באחוזים מתוך כלל העובדים, בהתייחסות לפי מין; ועוד.

**עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, על המעסיק למסור לכל עובד בחברה מידע בדבר הקבוצה אליה הוא משתייך, פילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.**

**על המעסיק לפרסם לציבור דוח פומבי** (לרבות באתר האינטרנט של המעסיק, ככל וקיים), במסגרתו יוצגו פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו באחוזים, בהתאם למפורט בתוספת השלישית לחוק, מבלי לחשוף את כינוי קבוצות העובדים



# עדכון דיני עבודה, ספטמבר 2020

במקום העבודה, ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל מידע רגיש. המעסיק רשאי לפרט בדו"ח הפומבי נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים.

**על המעסיק לפרסם דוח זה אחת לשנה, ולראשונה, בגין שנת 2021, לא יאוחר מחודש יוני 2022, עם עריכת הדוח הפנימי.**

יצוין כי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה רשאית לדרוש לקבל לידיה את הדוח הפנימי שערך המעסיק – לשם מילוי תפקידה ע"פ דין. החל מיוני 2022 רשאי שר העבודה לקבוע בצו כי הוראות החוק יחולו גם על מי שמעסיק פחות מ- 518 עובדים.

המדובר בנטל לא קל המוטל על המעסיקים ודומה כי לאור הכוונה להרחיב את חובת הפרסום- מוצע אף למעסיקים קטנים יותר, להיערך לאפשרות חובת פרסום עתידית וודאי לדאוג לעמוד בדרישות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.

## זכות העובד לחשוף את שכרו -

### בעקבות פס"ד אזורי (סע"ש 57327-01-18 מידות ומעשי נוף ואח' נ' הרוש)

במסגרת תביעה בטענה להפרת חובת נאמנות ותום לב של עובד אשר הביא לגרם הפרת חוזה ואובדן רווחים, קבע ביה"ד האיזורי בנצרת כי הגם שלמעסיק קיים אינטרס עסקי ברור שעובדיו לא יחשפו את שכרם, לא בינם לבין עצמם ולא מול לקוחותיו/ספקיו, כך שיוכל לשמור על 'גמישות ניהולית' מרבית בקביעת השכר, הרי שקיימים אינטרסים של העובד התומכים באפשרות לגלות את השכר ואף אינטרסים ציבוריים לכך. בית הדין מציין כי בלא חשיפת השכר אין ביכולתם של עובדים לדעת כי הם מופלים לרעה בניגוד להוראות חוקי השוויון; נפגעת יכולתו של עובד לחפש עבודה חלופית בה ישתכר יותר, שכן בלא יכולת למסור את נתוני שכרו הנוכחיים, או לברר מהו השכר המקובל או הקיים אצל המעסיק החדש, עשוי העובד להתחיל את המשא ומתן מנקודת פתיחה נחותה משמעותית מזו של המעסיק, דבר המעצים את פערי הכוחות ביניהם, דבר הפוגע אף בתחרות החופשית המתבססת, בין השאר, על עקרון חופש המידע.

לאור האמור קובע ביה"ד כי גובה שכרו של העובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק (אלא מידע עסקי הזוכה להגנה פחותה). מדובר במידע פרטי השייך בצורה מובהקת יותר לעובד מאשר



# עדכון דיני עבודה, ספטמבר 2020

למעסיק. כך בעוד שלמעסיק אין זכות לחלוק מידע זה, בכפוף לחובותיו על פי כל דין, בלא הסכמת העובד, הרי כאשר בוחר העובד לגלות את פרטי שכרו הוא מגלה מידע פרטי שלו, דבר אותו הוא זכאי לעשותו.

בשלב זה אין אנו ממליצות לשנות מהאופן שבו נהגנו עד כה (בין היתר מאחר ולא מדובר בהלכה מחייבת, אלא בפסיקה של בית הדין האזורי) וככל שתיווצר סיטואציה פוגענית בכל הנוגע לחשיפת תנאי שכר, נמליצכם לפנות אלינו לבחינה פרטנית.

## **תזכורת! דמי חגים לעובדים שעתיים 250%**

להזכירכם, בהמשך למזכרנו הקודם, לפי פסק דין אילן של בית הדין הארצי לעבודה, דמי חגים לעובדים שעתיים המועסקים בחג, הינם בשיעור של 250% (תעריף בסיס). למי מכס שהדבר רלבנטי, מומלץ ליצור עמנו קשר לשם בחינת האפשרויות העומדות בפניכם.

**כתמיד, אנו זמינות לכל שאלה ו/או הבהרה בנושאים אלו.**

בברכת שנה טובה,

עינת כרמי ברק, עו"ד  
סלומון ליפשיץ ושות'

