

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

כפי שעדכנו אתכם זה מכבר, ביום 25.8.20 פורסם תיקון מהפכני לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד המחייב חברות במגזר הפרטי המונות מעל 518 עובדים, בדיווח אודות פערי שכר מגדריים.

להלן תפורט חובת המעסיקים על פי תיקון זה וכן עיקרי התיקון:

מועד כניסת התיקון לתוקף:

התיקון לחוק נכנס לתוקף ביום 25.10.2020, כאשר על המעסיק לפרסם את הדו"ח הראשון לא יאוחר מיום 1.6.2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח. אנו ממליצות להיערך מראש לעריכת הדו"ח בפעם הראשונה, לאסוף נתוני שכר ולהקדיש מחשבה לאופן עריכתו ופילוח קבוצות העובדים.

על מי מוטלת החובה לערוך דו"ח פערי שכר?

כל מעסיק המונה מעל כ-518 עובדים יאסוף נתונים ויערוך אחת לשנה דו"ח פנימי. הדו"ח הפנימי שיערוך המעסיק יכלול נתונים על השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח לפי סוגי עובדים ומשרות, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים בכל פילוח.

יש לתת את הדעת לכך כי איסוף המידע ופרסומו יעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע.

הנתונים אשר ייכללו בדו"ח:

האופן בו יפולחו קבוצות העובדים ויובאו בדו"ח נתון לשיקול דעת המעסיק. אנו ממליצות לבחור את הפילוח היעיל ביותר לחברה באופן שיביא לידי ביטוי את המצב האמיתי בחברה, לפי המדרג ההיררכי בחברה (לדוגמא: הנהלה בכירה, הנהלה זוטרה, עובדים מקצועיים, עובדים לא מקצועיים) או לפי סוגי עובדים (עובד שעות, עובד במשכורת) או לפי כל פילוח אחר המשקף נאמנה את קבוצות העובדים, הכול לפי סוג ואופי מקום העבודה.

השכר בדו"ח הוא השכר ברוטו למס והשכר הממוצע המוצג בדו"ח הינו השכר הממוצע לחודש באותו מקום עבודה.

שכר בחלקיות משרה- בהתאם לחוק, השוואות שכר ייעשו תמיד כשהן מותאמות למשרה מלאה (182 שעות חודשיות אלא אם כן יש הסדר מיטיב אחר).

בית סלומון ליפשיץ, החילזון 6, רמת גן

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, חיפה

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM



פירוט פערי שכר באחוזים- בדוחות יש להציג את פערי השכר בין העובדות והעובדים בכל קבוצה ולציין את הפער באחוזים. כמו כן, לצד הפער באחוזים יירשם הסימן מינוס (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים והסימן פלוס (+) כאשר פער השכר הוא לטובת הנשים.

בדיווח יכללו כל העובדים אשר עבדו בשנה שקדמה למועד הגשת הדו"ח ובכלל זה גם עובדים ששהו בחל"ת או עובדים שלא עבדו בשנה הקלנדרית שקדמה להגשת הדו"ח.

עובדי קבלן לא יבואו במניין עובדי החברה הנכללים בדו"ח.

בהצגת נתוני השכר יש לכלול "כל גמול אחר" שנותן מעסיק לעובד ובכלל זה כל הטבה, תוספת ומענק, תשלום עבור שעות נוספות, אחזקת רכב, החזר הוצאות, ביגוד, שימוש ברכב, רכישת ספרות מקצועית או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכול אף אם אינם שכר עבודה.

מעבר בין קבוצות פילוח- עובד אשר עבר מקבוצת פילוח אחת לאחרת, ישוּיך לקבוצת הפילוח האחרונה אליה השתייך טרם מועד פרסום הדו"ח.

קבוצת חברות- כל חברה בקבוצה נחשבת כישות עצמאית ולכן החובה חלה בהתאם לכמות העובדים באותה חברה.

על המעסיק לשמור את הדו"ח יחד עם הנתונים ששימשו ליצירתו. לנציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה הסמכות להורות למעסיק למסור את הדו"ח והנתונים לעיונה.

התיקון אינו מטיל סנקציות כלשהן על המעסיק, אך עובד שרואה עצמו נפגע מהפרתו של החוק, ארגון עובדים או ארגוני נשים רשאים להגיש תביעה על פי התיקון לחוק.

הודעה לעובד ולעובדת:

עם פרסום הדוח, **פעם בשנה** ימסור המעסיק לכל עובד ועובדת במקום העבודה מידע בדבר קבוצת העובדים אליה משתייך העובד, סוגי התפקידים שנכללו באותו הקבוצה וכן את פער השכר בין גברים לנשים בתוך אותה הקבוצה כמפורט בתוספת השנייה לחוק ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

מעסיק רשאי לצרף להודעה נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בקבוצת העובדים אליה משתייך העובד, בתנאי שלא יכללו מידע שיכול להביא לזיהויו של עובד מסוים.

מצ"ב קישור לנוסח המוצע על-ידי משרד העבודה והרווחה לעריכת הדוחות וההודעה לעובד ולעובדת.

https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights_equal-opportunities-at-work_report-template.pdf

בית סלומון ליפשיץ, החילוץ 6, רמת גן

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, חיפה

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM



דו"ח פומבי:

בנוסף, קובע התיקון לחוק כי **אחת לשנה**, עם עריכת דו"ח פנימי ובהתבסס עליו, יפרסם המעסיק באתר האינטרנט של החברה **דו"ח פומבי** אשר יכלול נתונים המפורטים בתוספת השלישית לחוק, בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו, בחלוקה לפי קבוצות עובדים, תוך התייחסות לפי מין בציון הגברים והנשים המשתכרים פחות מהשכר הממוצע בחברה, מבלי לזהות כל קבוצת עובדים בשמה ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל מידע רגיש אודותיו.

מעסיק רשאי לצרף לדו"ח הפומבי נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בקבוצת העובדים אליה משתייך העובד, בתנאי שלא יכלול מידע שיכול להביא לזיהויו של עובד מסוים.

הלכה חדשה: חישוב זכויות לעצמאי שהוכר בדיעבד כעובד

ביום 7.4.2021 ניתן פסק דין תקדימי על ידי בית הדין הארצי לעבודה (בהרכב של שבעה שופטים ו-2 נציגי ציבור) בשאלת הכרה ביחסי עובד מעסיק בדיעבד ובתוצאתה של הכרה זו (ע"ע 15868-04-18; ע"ע 12372-01-18; ע"ע 7338-10-17; ע"ע 34665-10-17 – מספר ערעורים אשר אוחדו יחדיו) (להלן: "**פרשת כותה**").

לאחר שבמשך שנים ניתנו פסיקות לא אחידות ולא עקביות לגבי אופן ההתחשבות של עצמאי שהוכר בדיעבד כעובד, בית הדין הארצי סוקר בהרחבה בפסק דינו סוגיה עקרונית בתחום דיני עבודה ומתווה (על דעת הרוב) דרך חדשה.

מטרה הפסיקה ברורה: הרתעת מעסיקים מלהתקשר באופן זה.

הכרה ביחסי עובד מעסיק בדיעבד- הכרה ביחסי עבודה ממשכה להיגזר ממבחני הפסיקה המוכרים ואין שינוי בסוגיה זו במסגרת פסק הדין.

ככל שהמסקנה, לפי מבחני הפסיקה, היא שמתקיימים יחסי עבודה בין הצדדים, בית הדין נדרש לשאלת ההתחשבות בדיעבד.

התחשבות בעת קביעת יחסי עבודה בדיעבד - בית הדין הארצי בפרשת כותה קובע כי כלל משפטי חדש לפיו הדרך לבחינת הסוגיה החשובית של זכויות מועסק אשר הוגדר בדיעבד כ"עובד" מורכבת משני שלבים: האחד, שלב "הפיצוי הממוני" והשני, שלב "הפיצוי הבלתי ממוני".

שלב ראשון - "הפיצוי הממוני":

בשלב זה, מבוצעת תחילה השוואה בין התמורה הקבלנית שקיבל המועסק לבין עלות המעסיק לפי השכר החלופי כאשר עלות המעסיק כוללת את הזכויות הסוציאליות המוקנות בחוקי המגן ובצווי ההרחבה הכלליים, זכויות סוציאליות נוספות המוקנות באותו מקום עבודה (ככל ויש כאלה) וכן את דמי הביטוח הלאומי שיש לשלם בגין עובד שכיר למוסד לביטוח לאומי.

במקרה שבו ישנו פער בין התמורה ששולמה בפועל למועסק (תמורה קבלנית) לבין השכר החלופי, ניתן יהיה במסגרת ההתחשבות לקזז מהעובד את הסכומים להם הוא זכאי כתוצאה מההכרה בדיעבד במעמדו כעובד וזאת עד לגובה הפער שבין התמורה "הקבלנית" לבין עלות המעסיק לפי השכר החלופי כפי שנקבע עבורו.

ככל שלא הוכח שכר חלופי, תחושבנה הזכויות לפי התמורה הקבלנית שקיבל המועסק כעצמאי.

שלב שני - "הפיצוי הבלתי הממוני":

החידוש בפסק הדין הוא קביעת הפיצוי הבלתי ממוני (הוא הפיצוי ההרתעתי) וזאת בנוסף לפיצוי הממוני. בית הדין הארצי בפרשת כותה קובע כי נקודת המוצא היא שיש לפסוק פיצוי בלתי ממוני (הנתון לשיקול דעת בית הדין) ושהנטל לשכנע כי אין להטילו מוטל על המעסיק.

הפיצוי הבלתי ממוני לוקח בחשבון הן את הנזק שנגרם בפועל לעובד בגין זכויות בלתי ממוניות שנשללו ממנו לאורך תקופת עבודתו (הקידום, זכות ההתאגדות ועוד) והן את שיקולי הרחוב נוכח הצורך להרתיע מעסיקים.

הפיצוי הלא ממוני עומד בפני עצמו, כלומר גם אם תביעת הזכויות הכספיות תדחה ו/או אלו יבלעו בתמורה הקבלנית, עשוי עדיין להיפסק הפיצוי הלא ממוני. כך קרה בערעור על פסק דינו של דן רבין נגד משרד המשפטים (אותו ייצג משרדנו בערכאה הראשונה), בו הוכח כי מתקיימים יחסי עבודה בינו כרו"ח שהועסק במדינה (משרד המשפטים), אולם מאחר וזכה לתמורה גבוהה לא היה זכאי לפיצוי ממוני. עם זאת, נקבע כי הוא זכאי בגין חוסר תום ליבה של המדינה שבחרה להעסיקו כעצמאי, לפיצוי לא ממוני בסך של 120,000 ₪.

לצורך בחינה זו, נדרש בית הדין למידת חוסר תום הלב מצידו של המעסיק או מצדו של העובד; ידיעתו של המעסיק שהוא מעסיק את העובד כעצמאי למרות היותו עובד על פי מבחני הפסיקה; כלל הנסיבות המצביעות על ניצול חולשתו של העובד על ידי המעסיק על מנת לשלול ממנו את זכויותיו; האם מדובר בסוג עיסוק שמקובל בו לעבוד כעצמאי; המידה שבה חרגו כלל תנאי העסקה מן הנדרש לפי דיני העבודה וחוקי המגן ועוד.

מאחר ומדובר בהלכה חדשה, אמות מידה מדויקות יותר לדרך חישוב הפיצוי תגובשנה בפסיקה עתידית, ובשלב זה יקשה עלינו לתת קריטריונים ל"תערפון".

בין שופטי ההרכב נתגלעה מחלוקת באשר לשאלה האם יש בחוסר תום הלב של מועסק כדי להשפיע כבר בשלב הראשוני של שאלת ההכרה ביחסי העבודה עוד בטרם נדרשים

להתחשבות – כלומר, האם העובדה שמועסק נהג בחוסר תום לב בעת סיווג ההתקשרות כעצמאי, יש בה כדי להשליך על הקביעה כי לא מתקיימים יחסי עבודה.

חוב חברי ההרכב סברו כי מי שהוכיח שהוא עובד על פי המבחנים שנקבעו בפסיקה, לא יאבד מעמד זה רק מהטעם שהתנהל בחוסר תום לב. עם זאת, ככל שקיים חוסר תום לב מצד המועסק, הוא יובא בחשבון בשלב ההתחשבות ובקביעת סכום הפיצוי הבלתי ממוני.

אנו עומדות לרשותכם לכל שאלה בנושא.

האמור במזכר זה אינו מתיימר למצות את כל היבטי הנושאים הנסקרים בו. מטרתו היא עדכון כללי בלבד. אין להסתמך על האמור בו כעצה משפטית.

בברכה,

עו"ד עינת כרמי-ברק וצוות דיני עבודה

יעקב סלומון ליפשיץ ושות'

בית סלומון ליפשיץ, החילזון 6, **רמת גן**

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, **חיפה**

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM

