

Labor Law

יוני 2022 מתקרב: כל מה שחשוב לדעת על פרסום דוחות פערי השכר בעקבות תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

— י. י. י. י. י. י. י. י. —

בהמשך [לעדכון הלקוחות](#) שפרסמנו בנושא ובעקבות פניות רבות שאנו מקבלים בשבועות האחרונים מלקוחותינו, בכל הנוגע לאופן פרסום דוחות פערי השכר, ראינו לנכון לפרסם עדכון תמציתי זה, המכיל את הדילמות שהוצפו ביחס לנושא.

חשוב לציין, כי לאור העובדה כי הדוחות עתידיים להתפרסם ביום 1.6.2022 בפעם הראשונה, ונוכח היעדר פסיקה בנושא, הרי שחלק מן התשובות לשאלות האמורות מתבסס על ניתוח שלנו את תכלית החוק, כמו גם הנחיות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

על מי חל תיקון החוק (מי מחויב בפרסום הדוחות)?

התיקון חל על הגופים הבאים:

1. כל מעסיק (פרטי או ציבורי) המעסיק למעלה מ-518 עובדים.
2. גופים מתוקצבים/נתמכים.
3. עמותות שהמחזור הכלכלי שלהן עולה על 300,000 ₪.
4. חברות למתן שירותי מים ו/או ביוב.
5. גופים אשר מחויבים לפרסם את שכר נושאי המשרה בהתאם לתקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970.

מה נדרש ממעסיק שהתיקון לחוק חל עליו?

במסגרת התיקון, מעסיק מחויב לפרסם 2 דוחות הנוגעים לפערי השכר בין נשים וגברים במקום העבודה, דוח פנימי (אשר מפורסם בתוך מקום העבודה) ודוח פומבי (אשר מפורסם מחוץ לכתלי מקום העבודה). בנוסף, על מעסיק למסור לכל עובד/ת מכתב פרטני אשר מפרט את הקבוצה אליה הוא משתייך ואת הפער האחוזי בין שכרו לבין השכר הממוצע במקום העבודה.

מהו המועד האחרון לפרסום הדוחות?

המועד לפרסום הדוחות לשנת 2021 הינו 1.6.2022. נציין, כי מועד החתך הרלוונטי לדוחות הקרובים (ביחס לספירת העובדים וביחס לנתוני השכר) הוא 31.12.2021.

מי לא ייחשב כ"עובד" לצורך הדיווח (לרבות לצורך ספירת העובדים)?

לצורך הגדרת "עובד" לא ימנו הקבוצות הבאות:

1. עובדי חברות כח אדם;
2. עובדי חברות שירותים (ניקיון, שמירה, אבטחה והסעדה);
3. קבלנים עצמאיים/פרילנסרים/נותני שירותים;
4. עובדים מושאלים.

האם עובדים תחת אותו אשכול חברות יספרו במיוחד?

בהתאם להנחיות הנציבות, התשובה היא לא. כל חברה תחת אשכול החברות תיחשב כמעסיק נפרד.

איך יתבצע הפרסום הפנימי?

ניתן יהיה לפרסם בפורטל הארגון הפנימי, במסגרת דואר אלקטרוני שישלח לכלל העובדים, במסגרת לוח מודעות או בכל אמצעי שיביא את המידע לידיעת העובדים.

איך יתבצע הפרסום הפומבי?

הפרסום יתבצע באתר האינטרנט של החברה (ככל וקיים). במידה ולא קיים אתר, ניתן יהיה לפרסם על ידי אמצעי פומבי אחר (כגון בעיתון יומי).

האם יש מודל מחייב לפיו יש לבצע את הדוחות?

הדוחות אמורים להכיל את המידע המפורט בתיקון לחוק. עם זאת, וביחס למודל הפרסום, הנציבות פרסמה נוסחים מומלצים של טבלאות, לרבות פורמט של מכתב לעובדים. הטבלאות שפורסמו על ידי הנציבות אינן מחייבות.

האם ישנה חובה לפרסם את הדוחות במידה והדוחות עלולים לחשוף מידע פרטי אודות הכנסה של עובד/ת ספציפי/ת?

בהתאם לתיקון, יש לערוך את הדוחות כך שתימנע פגיעה בפרטיות העובדים. בהתאם, יתכן שיהיו מצבים בהם ניתן יהיה להימנע מפרסום נתונים קונקרטיים. משכך, אנו ממליצים להיוועץ בכל מקרה באופן פרטי.

האם ישנה חובה לפרסם את הדוחות במידה והמעסיק מעסיק רק גברים או רק נשים?

לכאורה כן. במצב שכזה, נמליץ לפרסם דוח ובו התייחסות למצב הפרטני שמונע את פרסום הפילוח.

האם הפרסום כולל "נתונים יבשים" בלבד?

במסגרת הפרסום ניתן יהיה לכלול הסברים מילוליים לפערי השכר שמוצגים בדוחות. בהתאם, אנו ממליצים לפנות ולהתייעץ באופן פרטי.

אנו מזמינים אתכם לפנות אלינו לכל שאלה ו/או התייעצות בנושא.

נציין, כי משרדנו מעניק ליווי וייעוץ לאורך כל תהליך עיבוד הנתונים ועד לפרסום הדוחות.



לי אלטר קיציס
עורכת דין
leea@gornitzky.com



מיכאל איילון
שותף, מוביל תחום דיני עבודה
michaela@gornitzky.com