

## עדכון הנחיות הנציבות בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996

### עדכוני לקוחות

בהמשך לעדכוני הלקוחות הקודמים שפרסמנו בנושא [דוחות פערי שכר בין נשים לבין גברים בקרב מעסיקים פרטיים וציבוריים](#) ו- [דוחות פערי השכר בעקבות תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד](#), ובעקבות פניות שאנו מקבלים מלקוחותינו אודות פרסום הנחיות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה אשר פורסמו בעת האחרונה (להלן - "ההנחיות"), ראינו לנכון לפרסם עדכון זה.

ההנחיות, אשר מהוות עדכון לאלו שפורסמו בחודש מאי 2021, כוללות, בין היתר, מספר דגשים וחידודים ביחס לסוגיות שעלו במהלך פרסום הדוחות בשנה שעברה, לרבות המלצות של הנציבות לצורך צמצום פערי שכר. חשוב להדגיש, כי בכל הנוגע להמלצות הנציבות אשר מופיעות במסמך ההנחיות, אין בהן כדי להוות הוראה או חיקוק מחייבים, הגם שקיימת משמעות משפטית לבחירה לפעול בניגוד להמלצות. בהתאמה, המלצתנו היא כי אם מתבצעת חריגה מהמלצות הנציבות (ובלבד שחריגה זו לא מהווה חריגה מדרישות החוק כשלעצמו), זו תהיה בשל טעם המניח את הדעת ביחס לאותה חריגה (טעם עסקי, תפעולי, כלכלי וכד').

### נפרט להלן את ההמלצות העיקריות שעולות מההנחיות:

- מועד פרסום הדוח - בהתאם להנחיות ההמלצה היא לפרסם את הדוח הפומבי ביחס לשנת 2022 עד ליום ה-1 ביוני 2023. על אף האמור, נבהיר, כי מלשון התיקון לחוק, עולה כי מועד הפרסום אמור להיות במהלך השנה הקלנדרית העוקבת לשנה שבגינה מבוצע הדיווח (קרי במהלך שנת 2023, ללא מועד ספציפי). עמדתנו היא שככל שהדוח מוגש מאוחר מיום 1.6.2023 (מועד ההמלצה), ראוי שיהיה טעם המניח את הדעת לכך לפרסום המאוחר.
- שמירת ניירות עבודה ששימשו כבסיס להכנת הדוחות - ישנה המלצה לשמור יחד עם הדוח הפנימי את הנתונים ששימשו בסיס ליצירת הדוח. נבהיר, כי בהתאם לחוק, לנציבות עומדת הזכות לדרוש ממעסיקים לעיין בדוח הפנימי ובניירות העבודה והנתונים ששימשו כבסיס להכנת הדוח. בהתאם, שימת לבכם לאורך כל תהליך הכנת הדוחות, לכך שהטיטות עשויות להיות בעלות משמעות בהמשך.
- 518 עובדים - מכסת העובדים לצורך עמידה בדרישת הפרסום, אמורה להיבחן ביחס ליום 31.12.22. כלומר, אם במהלך שנת 2022 היו למעלה מ-518 עובדים, אך ב-31.12.22 מספר העובדים היה פחות מ-518, הרי שאין חובת פרסום.
- צורת הדיווח הפרטני - הנציבות ממליצה שלא לכלול את הדיווח הפרטני לעובדים במסגרת תלוש השכר (כפי שעשו מעסיקים רבים בשנה קודמת), אלא כהודעה נפרדת. בהתאם, ההמלצה היא לשלוח את ההודעה במייל/מכתב אשר יצורפו לתלוש השכר (כפי שנהוג לעשות עם טפסי 106).
- קבוצת חברות - ההמלצה היא לראות בקבוצת חברות כישות אחת לצורך בחינת עמידה בדרישת הסף לפרסום (518 עובדים). שימת לבכם לכך שלבחירה לראות את הקבוצה כישות אחת עשויות להיות השלכות רחב משמעותיות, הן בכל הנוגע לדוחות והן בהקשרים אחרים, ועל כן נדרשת בחינה ובדיקה קפדנית בטרם

נוקטים בגישה התואמת את המלצת הנציבות בעניין זה.

- העובדים אשר נלקחים בחשבון בדוח - הדיווח יכלול רק את נתוניהם של העובדים שחלים עליהם דיני העבודה הישראליים אשר עבדו בשנה שקדמה למועד הדיווח.
- זרקור לקידום שכר שווה - נוספו המלצות אופרטיביות למעסיקים ביחס לשלבי בניית תכנית עבודה לצורך יצירת שינוי הדרגתי ומותאם לצמצום פערי שכר קיימים בארגון. אנו מזמינים אתכם לפנות ולהתייעץ, ביחס לדוחות או לצורך יישום תכנית עבודה לצמצום פערים.

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

## אנשי קשר



**לי אלטר קיזיס**  
שותפה



**מיכאל איילון**  
שותף