

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996*

1. מטרת החוק
חוק זה נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה.
2. הזכות לשכר שווה
עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד כאותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה. עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר. שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו: לענין חוק זה, "גמול אחר" – 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.
3. עבודות שוות ערך
יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לכיצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות.
4. סמכות שיפוט
לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתובענות לפי חוק זה.
5. מינוי מומחה לניתוח עיסקים מטעם בית הדין
(א) בתובענה לפי חוק זה רשאי בית הדין לעבודה, על פי בקשת אחד הצדדים, למנות מומחה לניתוח עיסקים מטעמו של בית הדין, אשר יחווה את רעתו לענין השאלה האם העבודות שבמחלוקת הן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן או עבודות שוות ערך, לפי הענין (להלן – המומחה); לא ביקש צד כלשהו למנות מומחה, רשאי בית הדין למנותו, אם ראה צורך בכך, בנסיבות מיוחדות.
- (ב) בית הדין לעבודה רשאי לקבוע את שכר טרחתו והוצאותיו של המומחה שישולמו על ידי בעלי הדין או על ידי חלק מהם, או בנסיבות מיוחדות ומנימוקים שיירשמו, מאוצר המדינה, הכל כפי שקבע בית הדין.
- (ג) שר המשפטים, בהתייעצות עם שר העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סדרי דין בדבר מתן חוות דעת המומחה, מינויו, סמכויותיו וחובותיו, ובהסכמת שר האוצר – את התעריף המרבי של שכר הטרחה שישולם לו.
6. הפרש בשכר
(א) אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאינן בכך משום אפליה מטעמי מין.
- (ב) מצא בית הדין לעבודה, בתובענה לפי חוק זה, כי העבודות שבמחלוקת הינן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן או עבודות שוות ערך, וטען המעביד שקיימות נסיבות כאמור בסעיף קטן (א) המצדיקות הפרש בשכר או בגמול אחר, עליו נטל ההוכחה.
7. מסירת מידע
מעביד ימסור לעובדו, לפי רישת העובד, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעביד אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי הענין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינן במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

* נתקבל בכנסת ביום כ' באדר התשנ"ו (11 במרס 1996); הצעות החוק ודברי ההסבר פורסמו בהצעות חוק 2357, מיום כ"ב בשבט התשנ"ה (23 בינואר 1995), עמ' 274 ובהצעות חוק 2377, מיום כ"ז באדר א' התשנ"ה (27 בפברואר 1995), עמ' 373.