

## חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

### תוכן ענינים

<a href="#">Go</a>	הגדרות	סעיף 1
<a href="#">Go</a>	איסור הפליה	סעיף 2
<a href="#">Go</a>	איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו	סעיף 2א
<a href="#">Go</a>	שמירת זכויות	סעיף 3
<a href="#">Go</a>	זכויות הורה	סעיף 4
<a href="#">Go</a>	מניעת הרעת תנאים	סעיף 5
<a href="#">Go</a>	הגנה על מתלונן	סעיף 6
<a href="#">Go</a>	פגיעה על רקע הטרדה מינית	סעיף 7
<a href="#">Go</a>	מודעות בדבר הצעת עבודה	סעיף 8
<a href="#">Go</a>	נטל ההוכחה	סעיף 9
<a href="#">Go</a>	סמכות שיפוט ותרופות	סעיף 10
<a href="#">Go</a>	דיון בדלתיים סגורות	סעיף 10א
<a href="#">Go</a>	שכר מולן	סעיף 11
<a href="#">Go</a>	זכות תביעה	סעיף 12
<a href="#">Go</a>	זכות התערבות בתובענות	סעיף 13
<a href="#">Go</a>	התיישנות	סעיף 14
<a href="#">Go</a>	עונשין	סעיף 15
<a href="#">Go</a>	אחריות אישית בעבירות של חבר-בני-אדם	סעיף 16
<a href="#">Go</a>	דין המדינה	סעיף 17
<a href="#">Go</a>	מפקחים	סעיף 18
<a href="#">Go</a>	הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה	סעיף 18א
<a href="#">Go</a>	מבנה הנציבות	סעיף 18ב
<a href="#">Go</a>	מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות	סעיף 18ג
<a href="#">Go</a>	תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו	סעיף 18ד
<a href="#">Go</a>	עובדי הנציבות	סעיף 18ה
<a href="#">Go</a>	תקציב הנציבות	סעיף 18ו
<a href="#">Go</a>	ועדה מייעצת	סעיף 18ז
<a href="#">Go</a>	תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה	סעיף 18ח
<a href="#">Go</a>	דין וחשבון שנתי	סעיף 18ט
<a href="#">Go</a>	קבלת מידע מגוף מבוקר	סעיף 18י
<a href="#">Go</a>	צו מסירת נתונים	סעיף 18יא
<a href="#">Go</a>	הגשת תלונה	סעיף 18יב
<a href="#">Go</a>	טיפול בתלונה	סעיף 18יג
<a href="#">Go</a>	יידוע המתלונן	סעיף 18יד
<a href="#">Go</a>	צו כללי	סעיף 18טו
<a href="#">Go</a>		סעיף 19

<a href="#">Go</a>		סעיף 20
<a href="#">Go</a>	הרחבת תחולה	סעיף 20א
<a href="#">Go</a>	אי תחולה	סעיף 21
<a href="#">Go</a>	תיקון חוק פיצויי פיטורים	סעיף 22
<a href="#">Go</a>	תיקון חוק עבודת נשים	סעיף 23
<a href="#">Go</a>	תיקון חוק בית-הדין לעבודה	סעיף 24
<a href="#">Go</a>	ביטול	סעיף 25
<a href="#">Go</a>	ביצוע ותקנות	סעיף 26
<a href="#">Go</a>	תחילה	סעיף 27
<a href="#">Go</a>	תוספת	
<a href="#">Go</a>		סעיף 1
<a href="#">Go</a>		סעיף 2
<a href="#">Go</a>		סעיף 3
<a href="#">Go</a>		סעיף 4
<a href="#">Go</a>		סעיף 5
<a href="#">Go</a>		סעיף 6
<a href="#">Go</a>		סעיף 7
<a href="#">Go</a>		סעיף 8
<a href="#">Go</a>		סעיף 9
<a href="#">Go</a>		סעיף 10
<a href="#">Go</a>		סעיף 11
<a href="#">Go</a>		סעיף 12

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

<p>בחוק זה –</p> <p>"הסכם קיבוצי" – כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לרבות צו הרחבה כמשמעותו בחוק האמור ולרבות הסדר קיבוצי;</p> <p>"חקיקת השוויון בעבודה" – חוק זה והחיקוקים המנויים בתוספת;</p> <p>"מעמד אישי" – היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן;</p> <p>"מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;</p> <p>"השר" – שר העבודה והרווחה.</p>	<p>1.</p>	<p>הגדרות</p>
<p>לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירות במילואים שלהם, של בני זוגם או של הורהו האחר של ילדם, ובכלל זה קריאתם לשירות מילואים או השירות הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:</p> <p>(1) קבלה לעבודה;</p> <p>(2) תנאי עבודה;</p> <p>(3) קידום בעבודה;</p> <p>(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;</p> <p>(5) פיטורים או פיצויי פיטורים.</p> <p>(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.</p> <p>בסעיף קטן זה – "ילד" – כהגדרתו בסעיף 2א41(א) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949; "שירות מילואים" – כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986.</p> <p>(1A) לא יפלה מעסיק בפועל בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצלו, וכן לא יפלה בין מועמדים לעבודה אצלו שהופנו אליו על ידי קבלן כוח אדם בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה ולתנאים במקום העבודה, והכל מחמת הטעמים המפורטים בסעיף קטן (א);</p> <p>(2) מעסיק בפועל לא יציע לקבלן כוח אדם, לא יבקש ולא ידרוש ממנו להפלות כאמור בסעיף קטן (א) בין קבלן כוח אדם המועסקים אצל המעסיק בפועל או בין המועמדים לעבודה;</p> <p>(3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסור החל על פי הוראות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם כמעסיק.</p> <p>(ב) לענין סעיפים קטנים (א) ו-(1A) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.</p> <p>(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</p> <p>(א) מעסיק לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידיו, בכל ענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6).</p> <p>(ב) דרש מעסיק, בניגוד להוראות סעיף קטן (א), את הפרופיל הצבאי, לא יפגע בעובד או בדורש העבודה בענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6) מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.</p> <p>(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על שירות הבטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, כמעסיק, לגבי עובדים בגופים האמורים או לגבי קבלת עובדים לגופים האמורים.</p>	<p>2.</p> <p>2.A.</p>	<p>איסור הפליה</p> <p>איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו</p>

- (ד) בסעיף זה, "פרופיל צבאי" – הסימול המספרי שצבא ההגנה לישראל נותן לציון מידת התאמתו הרפואית של אדם לשירות ביחידות ובתפקידים שונים בצבא ההגנה לישראל.
- שמירת זכויות 3. (א) הוראה שנקבעה בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אין בה הפליה.
- (ב) אין בחוק זה כדי לגרוע מזכות יתר המוענקת לעובדת לפי חיקוק, לפי הסכם קיבוצי או לפי חוזה עבודה, ואין רואים זכות כזו כהפליה.
- זכויות הורה 4. (א) זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה:
- (1) בת זוגו היא עובדת או עובדת עצמאית ולא נעדרה מעבודתה, מעסקה או מעיסוק במשלח ידה מכוח זכאותה כאמור בסעיף קטן (ב)(1) או (2) או שלא השתמשה בזכות כאמור בסעיף קטן (ב)(3) או (4);
- (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.
- (ב) בסעיף זה, "זכות בקשר להורות" – אחד מאלה:
- (1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד;
- (2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד;
- (3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים;
- (4) השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון.
- מניעת הרעת תנאים 5. לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א)(2), לא יהא מעסיק רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.
- הגנה על מתלונן 6. (א) לא יפגע מעסיק בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או לענין חוק שחר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי החוקים האמורים.
- (ב) במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעסיק ננקטה בשל תלונת שוא או סיוע לגבי תלונת שוא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שוא.
- פגיעה על רקע הטרדה מינית 7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעסיק או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:
- (1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;
- בחוק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;
- (2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;
- (3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.
- (ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-3 יחולו הוראות סעיף 6(ב).
- (ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעסיק ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

<p>מעסיק או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צויינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2.</p> <p>הוראות סעיף זה לא יחולו על פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית שסעיף 2(ג) חל עליה.</p>	<p>(א) .8</p>	<p>מודעות בדבר הצעת עבודה</p>
<p>בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –</p> <p>(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;</p> <p>(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.</p>	<p>(א) .9</p>	<p>נטל ההוכחה</p>
<p>בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).</p> <p>(ג) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן 7(א), בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכח כי דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א).</p>	<p>(ב)</p> <p>(ג)</p>	
<p>לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –</p> <p>(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממש בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;</p> <p>(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.</p>	<p>(א) .10</p>	<p>סמכות שיפוט ותרופות</p>
<p>הסכום הנקוב בסעיף קטן 7(א) יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות; לענין סעיף קטן זה – "מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; "המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון; "המדד הבסיסי" – מדד חודש אוגוסט 2013.</p>	<p>(ב)</p>	
<p>בהליך לפי חוק זה בשל פגיעה שמקורה אחד הענינים המנויים בסעיף 7(א), או בשל הפליה מחמת נטיה מינית כאמור בסעיף 2(א), רשאי בית הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות; ביקש תובע או מתלונן לדון בדלתיים סגורות, ייעתר בית הדין לבקשה, זולת אם החליט אחרת מטעמים מיוחדים שיירשמו.</p>	<p>(א) .10A</p>	<p>דיון בדלתיים סגורות</p>
<p>החליט בית הדין לעבודה על עריכת דיון בדלתיים סגורות, רשאי הוא להרשות לאדם או לסוגי בני אדם להיות נוכחים בעת הדיון בדלתיים סגורות, כולו או מקצתו.</p> <p>(ג) לא יפרסם אדם דבר על דיון שהתנהל בדלתיים סגורות, אלא ברשות בית הדין לעבודה.</p> <p>(ד) העובר על הוראות סעיף קטן 7(ג), דינו – מאסר ששה חודשים.</p>	<p>(ב)</p> <p>(ג)</p> <p>(ד)</p>	

11. שכר מולן קבע בית-הדין לעבודה בתובענה של עובד לפי חוק זה, כי מגיעים לעובד הפרשי שכר עבודה או פיצויי פיטורים יהיה, לענין חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, המועד לתשלוםם – היום השמיני שלאחר מתן פסק הדין ו"היום הקובע", לענין הפרשי שכר עבודה – היום התשיעי שלאחר מועד התשלום כאמור.
12. זכות תביעה תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שיוגשו בידי –  
 (1) העובד;  
 (2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור – ארגון העובדים שהעובד חבר בו;  
 (3) ארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2, ובלבד שהעובד הסכים לכך.
13. זכות התערבות בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית-הדין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2 להשמיע את דברו, בדרך שיורה.
14. התיישנות לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו חמש שנים מיום שנוצרה העילה, ולענין תביעה של דורש עבודה – שלוש שנים.
15. עונשין (א) העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6 או 8, דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.  
 (1א) (1) העובר על הוראות סעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;  
 (2) מעסיק או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.  
 (2א) הוראות סעיף 5(ד) ו-ו(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן 1א).  
 (3א) המפר צו לפי סעיף 18יא, דינו – הקנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977, וקנס נוסף, בשיעור של 5% מהקנס כאמור, לכל יום שבו נמשכת העבירה מעבר לתקופת הזמן שנקבעה בצו.  
 (ב) בעבירה על הוראת סעיף 8 לא יישא באחריות פלילית אלא המעסיק או הזקוק לעובד.  
 (ג) העובר על הוראות סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, דינו העונש הקבוע בסעיף 38(ד) בחוק האמור.  
 (ד) בהליך פלילי בשל עבירה על הוראות סעיף 2, חזקה כי הנאשם עבר על הוראות הסעיף האמור, אם דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א), אלא אם כן הוכיח הנאשם אחרת.
16. אחריות אישית בעבירות של חבר-בני-אדם נעברה עבירה לפי חוק זה בידי חבר-בני-אדם, רואים כאחראי לה גם כל שותף – למעט שותף מוגבל – או פקיד אחראי של אותו חבר, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט כל האמצעים הנאותים למניעתה.
17. דין המדינה לענין חוק זה דין המדינה כמעסיק כדין כל מעסיק אחר.
18. מפקחים (א) השר ימנה מפקחים לענין פיקוח על ביצוע הוראות חוק זה.  
 (ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח –  
 (1) לדרוש מכל מעסיק או מכל מי שזקוק לעובד ומכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידיו הנוגע לחוק זה;

(2) להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולבדוק את המסמכים הנוגעים לעובדים באותו מקום עבודה.		
(ג) מפקח רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של מי שהוא חקר על פי סעיף זה, ודין פרוטוקול שנרשם כאמור כדין הודעה שנרשמה בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), וסעיף 3 לפקודה האמורה יחול עליו.		
(ד) לענין סעיף קטן (ב), אין אדם חייב למסור ראייה העשויה להפלילו.		
(ה) מפקח שמונה לפי סעיף קטן (א) יפקח גם על ביצוע הוראות סעיף 7 (ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, ולשם כך יהיו נתונות לו הסמכויות שבסעיף זה.		
השר יקים במשרדו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציבות).	18א.	הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה
(א) בראש הנציבות יעמוד נציב ארצי לשוויון ההזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציב הארצי).	18ב.	מבנה הנציבות
(ב) בנציבות יפעלו שלוש לשכות מחוזיות אשר בראשן יעמדו נציבים אזוריים (בחוק זה – נציב אזורי).		
(א) הממשלה, על פי המלצת השר, לאחר שהתייעץ עם שר המשפטים, תמנה את הנציב הארצי.	18ג.	מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות
(ב) כשיר להתמנות כנציב הארצי אזרח ישראלי ותושב ישראל, שהוא בעל השכלה אקדמית במשפטים וניסיון ופעילות מוכחים של שבע שנים לפחות, בתחומי פעולתה של הנציבות; הנציב הארצי יהיה עובד המדינה והודעה על מינויו תפורסם ברשומות.		
(ג) הנציב הארצי ימונה לתקופת כהונה של ארבע שנים, וניתן לשוב ולמונה לתקופת כהונה נוספת אחת.		
(א) הנציב הארצי יהיה ממונה על פעילות הנציבות, ינהל אותה, יתווה את מדיניותה, יפקח על פעולתם של הנציבים האזוריים ועל רמתם המקצועית וידאג להדרכת עובדי הנציבות.	18ד.	תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו
(ב) לנציב הארצי יהיו גם הסמכויות הנתונות לנציב אזורי על פי הוראות סעיפים 18יב עד 18יד.		
(א) עובדי הנציבות יהיו עובדי המדינה והם יועסקו בחוזים מיוחדים לפי הוראות סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.	18ה.	עובדי הנציבות
(ב) עובדי הנציבות יפעלו לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.		
(א) תקציב הנציבות ייקבע בחוק התקציב בתכנית נפרדת בסעיף תקציב; לענין זה "תכנית" ו"סעיף תקציב" – כמשמעותם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.	18ו.	תקציב הנציבות
(ב) לצורך ביצוע סמכויותיו לפי חוק זה, מורשה הנציב הארצי, יחד עם חשב הנציבות, לייצג את הממשלה בעסקאות כאמור בסעיפים 4 ו-5 לחוק נכסי המדינה, התשי"א-1951, למעט עסקאות במקרקעין, ולחתום בשם המדינה על מסמכים הנוגעים לעסקאות כאמור.		
(א) השר ימנה לנציבות ועדה מייעצת בת 26 חברים שיהיו להם ניסיון, כישורים וידע ההולמים את תפקידי הוועדה; הודעה על מינוי הוועדה והרכבה תפורסם ברשומות.	18ז.	ועדה מייעצת
(ב) בוועדה המייעצת יהיו חברים –		
(1) נציג הרשות לקידום מעמד האשה;		
(2) נציג נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות;		

- (3) שישה עובדים של משרדי ממשלה הפועלים בתחומי פעולתה של הנציבות שיקבעם השר, כל אחד לפי הצעת השר הממונה על המשרד;
- (4) עשרה נציגים של ארגונים העוסקים בקידום הזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה, ובהם לפחות נציג אחד מכל ארגון מסוגי הארגונים האלה, ככל שקיים ארגון כאמור –
- (א) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית-מוסלמית;
- (ב) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הנוצרית;
- (ג) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הדרוזית והאוכלוסייה הצ'רקסית;
- (ד) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב האוכלוסייה החרדית;
- (ה) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב אוכלוסיית העולים;
- (ו) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב המשרתים בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;
- (ז) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב אנשים בגיל מבוגר;
- (ח) ארגון העוסק בקידום התעסוקה בקרב נשים;
- (5) שני נציגים של ארגוני עובדים;
- (6) שני נציגים של ארגוני מעסיקים;
- (7) ארבעה מומחים בתחומי פעולתה של הנציבות.
- (ג) בהרכב הוועדה המייעצת יינתן ביטוי הולם, במידת האפשר, לייצוגם של נשים, של האוכלוסייה הערבית-מוסלמית, הנוצרית, הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה ושל אנשים עם מוגבלות.
- (ד) תפקידי הוועדה המייעצת הם:
- (1) לייעץ לנציב הארצי בענינים של מדיניות או בכל ענין אחר הנוגע לתחומי פעולתה של הנציבות;
- (2) להמליץ לנציב הארצי בדבר הקצאת המשאבים שיועמדו לנציבות וכן בדבר קביעת סדרי עדיפויות לגבי פעולותיה של הנציבות;
- (3) לדון בדין וחשבון השנתי של הנציבות כאמור בסעיף 18ט.
- (ה) השר יקבע הוראות לענין תקופת כהונתה של הוועדה המייעצת ולענין סדרי עבודתה.
- (ו) התפטר חבר בוועדה המייעצת, נפטר או נבצר ממנו, דרך קבע, למלא את תפקידו, ימנה השר אדם אחר במקומו ליתרת תקופת כהונתו.
- (ז) בסעיף זה –
- "אנשים עם מוגבלות", "נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות" – כמשמעותם בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;
- "הרשות לקידום מעמד האישה" – כמשמעותה בחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998.
- 18.ח.** תפקידיה של הנציבות הוא לקדם את ההכרה בזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה ואת מימושו, ולשם כך תפעל הנציבות, בין השאר, בכל אחת מהדרכים האלה (בחוק זה – תחומי פעולתה של הנציבות):
- (1) טיפוח תודעה ציבורית באמצעות חינוך, הדרכה והסברה, ככל שתפקיד זה אינו מוטל על רשות ציבורית אחרת הפועלת על פי דין;
- (2) עידוד תכניות ופעילויות;
- (3) שיתוף פעולה עם אנשים או גופים אחרים, לרבות מעסיקים ועובדים;

תפקידיה של  
הנציבות ותחומי  
פעולתה



- (4) עריכת מחקר ואיסוף מידע ;
- (5) התערבות, ברשות בית המשפט, בהליכים משפטיים ;
- (6) טיפול בתלונות לפי הוראות סעיפים 18 עד 18טו ;
- (7) הגשת בקשות לצווים כלליים לפי הוראות סעיף 18טו ;
- (8) כל תפקיד אחר המוטל על הנציבות על פי דין.
- 18ט.** דין וחשבון שנתי הנציב הארצי יגיש לשר בסוף כל שנה דין וחשבון שנתי על פעילות הנציבות; השר יעביר את הדין וחשבון בצירוף הערותיו לוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת ולוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת; ועדות אלה רשאיות לבקש השלמות והבהרות; הדין וחשבון יפורסם בדרך שיוורה השר.
- 18י.** (א) הנציבות רשאית לדרוש מגוף מבוקר המנוי בסעיף 9(1) עד (6) לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב], וכן מגוף מבוקר אחר המנוי בסעיף 9 לחוק האמור שהחליט עליו השר באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לפי בקשת הנציבות (בסעיף זה – גוף מבוקר), כל ידיעה, מסמך או דין וחשבון (בסעיף זה – מידע), בתחומי פעולתה של הנציבות, אשר נמצאים ברשותו ובתחום סמכותו של אותו גוף והדרושים לנציבות לצורך ביצוע תפקידיה; גוף מבוקר ימסור לנציבות את המידע על פי דרישתה.
- (ב) מצא שר כי מסירת מידע על ידי גוף מבוקר עלולה לסכן את ביטחון המדינה, את יחסי החוץ שלה או את שלום הציבור, רשאי השר להורות כי לא יועבר אותו מידע; ואולם, אם ניתן להעביר לנציבות חלק מן המידע שאין בגילוייו סכנה כאמור, יועבר אותו החלק; בסעיף קטן זה, "שר" – השר הממונה על תחום הפעילות של הגוף המבוקר.
- (ג) לא יימסר מידע לפי סעיף זה אם מסירתו אסורה לפי כל דין.
- (ד) גוף מבוקר רשאי לדחות בקשה לקבלת מידע על פי סעיף זה, מאחד הטעמים המפורטים בסעיף 8 לחוק חופש המידע, התשנ"ח-1998.
- (ה) חברי הוועדה המייעצת וכן עובדי הנציבות לא יגלו מידע שנמסר לנציבות לפי סעיף זה, אלא באישור הנציב הארצי.
- 18יא.** (א) נציב אזורי או עובד הנציבות שהוא הסמיך לענין סעיף זה (בסעיף זה – נציב אזורי), רשאי להורות בצו למעסיק למסור נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.
- (1א) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), הנציב הארצי או נציב אזורי, או עובד הנציבות שהסמיך מי מהם לעניין סעיף זה, רשאי להורות בצו למעסיק למסור דוח פנימי שערך לפי הוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו; על אף האמור בכל דין, הנציבות לא תעביר לאחר מידע שקיבלה לפי הוראות סעיף קטן זה באופן שמאפשר את זיהוי עובדיו של המעסיק ולא תעשה בו כל שימוש, אלא לשם מילוי תפקידה לפי חוק זה, לרבות טיפול בתלונה לפי סעיף 18ג, או בהתאם להוראות של ערכאה שיפוטית.
- (ב) בצו לפי סעיף זה תיקבע התקופה לביצוע הפעולות המפורטות בו; תחילתה של התקופה כאמור תהיה ביום מסירת הצו למעסיק.
- (ג) המצאת צו לפי סעיף זה תהיה כאמור בסעיף 237 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982, בשינויים המחויבים.
- 18יב.** כל אדם רשאי להגיש תלונה בכתב לנציב האזורי על הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה (בחוק זה – תלונה).
- 18יג.** (א) נציב אזורי לא יטפל ולא ימשיך לטפל בתלונה, אם מתקיים אחד מאלה:
- (1) נושא התלונה אינו בגדר הפרה כאמור בסעיף 18יב;
- (2) העילה נשוא התלונה נמצאת בבירור בערכאה משפטית.

- (ב) הוגשה לנציב אזורי תלונה, ולא התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף קטן (א), יחליט לנהוג באחת מדרכים אלה:
- (1) לדחות את התלונה על הסף, אם סבר כי התלונה הוגשה בחוסר ניקיון כפיים או חוסר תום לב הניכרים על פניהם, או כי התלונה על פניה חסרת בסיס כלשהו או מעלה ענין שהוא בגדר זוטי דברים, או כי עברה יותר משנה מאז שנוצרה העילה לתלונה;
- (2) להפנות את התלונה לבירור על ידי גוף אחר הפועל על פי דין;
- (3) להעביר את התלונה, בהסכמת המתלונן, או מי שנטען כי זכותו הופרה, אם אינו המתלונן, ובהסכמתו של הנילון או מי מטעמו, לגישור כהגדרתו בסעיף 79 לחוק בתי המשפט [נוסח משולב] התשמ"ד-1984; הועברה התלונה לגישור כאמור, יחולו הוראות סעיף 79ג(ג), (ד) ו-(ח), והוראות לפי סעיף 79ד(א)(1), ו-(א2), לחוק האמור, בשינויים המחוייבים;
- (4) לקיים בירור כדי לקבוע אם יש מקום להגיש תביעה אזרחית, להגיש בקשה לצו כללי כאמור בסעיף 18טו או לדחות את התלונה;
- (5) להגיש תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה, בבית משפט אחר המוסמך לדון בה, או בוועדת תעסוקה כמשמעותה בסעיף 20 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, לשם אכיפת הזכות נשוא התלונה, בין בשם המתלונן ובין בשם הנציבות;
- (6) להגיש בקשה לצו כללי כאמור בסעיף 18טו.
- (ג) החליט נציב אזורי להגיש תביעה אזרחית כאמור בסעיף קטן (ב)(5) (להלן – התביעה העיקרית), רשאי הוא, על אף האמור בסעיף קטן (א)(1), לצרף לתביעה העיקרית, עילה מכוח חוק, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, הנובעת מיחסי עבודה, ובלבד שענינה של העילה כאמור זכות הקשורה במישרין לתביעה העיקרית.
- (ד) הנציב הארצי יהיה רשאי לקבוע את דרכי הטיפול בתלונות לפי הוראות סעיף זה, ובכלל זה עדיפויות וקדימויות בכל הנוגע לקיום בירור תלונות והגשת תביעות.
- 18 י"ד.** התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף 18ג(א), או התקבלה החלטה לפי הוראות סעיף 18ג(ב), יודיע הנציב האזורי על כך בכתב למתלונן; הנציב האזורי יצרף להודעה את הנימוקים להחלטתו, זולת אם החליט להגיש תביעה אזרחית.
- 18 טו.** בית הדין לעבודה או בית משפט אחר המוסמך לדון בהליך אזרחי או בעתירה מינהלית, שענינם הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה, רשאי, על פי בקשת הנציבות, לתת צו למעסיק, המורה לו לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיו או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה, לשם קיום חובה מחובותיו על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; בסעיף זה, "עתירה מינהלית" – כמשמעותה בחוק בתי משפט לענינים מינהליים, התש"ס-2000.
19. (בוטל)
20. (בוטל)
- 20 א.** (א) הוראות חוק זה יחולו, בשינויים המחוייבים, גם על הפרת הוראות לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, ויראו הפרת הוראות אלה כהפרת סעיף 2 לחוק זה.
- (ב) הוראות לפי סעיפים 2, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין מעסיק, עובד ודורש עבודה, בשינויים המחוייבים, ולפי הענין, גם על מעסיק בפועל, על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, ועל מועמד להעסקה כאמור.
21. (א) לענין סעיף 2 אין רואים כהפליה העדפה של עובד שהוא בן משפחתו של המעסיק, ובתאגיד – בן משפחתו של בעל השליטה בו; לענין זה –
- (1) "בן משפחה" – בן זוג, הורה, ילד, נכד, אח, אחות או בני זוגם של אלה;

- (2) "בעל שליטה בתאגיד" – מי שבידו או ביחד עם בני משפחתו שליטה ישירה או עקיפה בעסקיו וניהולו של התאגיד.
- (ב) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7, לא יחולו לגבי עובד המועסק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של מעסיקו.
- (ג) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לענין מנין העובדים לפי סעיף קטן זה, יימנה גם עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם.
- (ד) הוראות סעיפים 9(ג) ו-15(ד) לא יחולו על נתבע או נאשם, לפי העניין, אם המידע נדרש כאמור באותם סעיפים לשם אחד מאלה:
- (1) מילוי אחר הוראות הנציבות לפי סעיפים 18 ו-18יא;
  - (2) מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה מסוימת;
  - (3) פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה שמעסיק פועל לפיה, או שמשדר ממשלתי אישר או שהוא מממן באופן מלא או חלקי, הכוללת הוראות בדבר העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה של מי שנמנה עם קבוצה מסוימת.

22. בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 –

תיקון חוק פיצויי פיטורים

- (1) במקום כותרת השוליים יבוא "התפטרות של הורה";
  - (2) האמור בו יסומן (א) ואחריו יבוא:
- "(ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:
- (1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעביד;
  - (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.
- (ג) התפטר אחד מבני הזוג כאמור בסעיף (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.
- (ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעה למעביד לענין סעיף זה מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור."

23. בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, בסעיף 7, אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

תיקון חוק עבודת נשים

- "(17) הוראות סעיף קטן (ד) אף כשהן חלות מכוח סעיף 6א יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות עשרים וארבעה חדשים רצופים עד יום הולדת ילדו, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:
- (1) בת זוגו הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת העדרותו מהעבודה בהתאם להוראות סעיף קטן (ד).
  - (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.
- (27) מעד אחד מבני-הזוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (17), לפי הענין, לא יחולו הוראות אותם סעיפים קטנים על בן-הזוג השני; אולם, אם נעדר אחד מבני הזוג תקופה קצרה מהאמור בסעיפים קטנים (ד) או (17) לפי הענין, רשאי בן זוגו להעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.

- (37) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיפים קטנים (ד) ו-(17), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעביד.
- (47) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעביד לענין סעיף זה, מאת בני-זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.
24. בחוק בית-הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, בתוספת השניה, בסופה יבוא: "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988".
25. חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, התשמ"א-1981 – בטל.
26. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.  
(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף 4 מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.  
(ג) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי, בצו, להוסיף חיקוק לחיקוקים המנויים בתוספת.
27. תחילתו של חוק זה ביום י"ד בניסן התשמ"ח (1 באפריל 1988).

#### תוספת

(סעיפים 1, 18ז(ב), 18ח, 18יא, 18יב ו-18טו)

1. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.
2. חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.
3. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 – לגבי תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה.
4. סעיפים 9 עד 19 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
5. סעיפים 41, 41א, 241 ו-41ב לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949.
6. סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.
7. סעיף 6ג לחוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951.
8. סעיפים 42 ו-42א לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 (להלן – חוק שירות התעסוקה), וסעיף 64 לחוק שירות התעסוקה, לענין סעיף 42 לחוק האמור.
9. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 – לענין תלונה לפי החוק האמור שענינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה.
10. סעיפים 50א, 50ב ו-60ב לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.
11. סעיף 173ב לפקודת העיריות, לרבות כפי שהוחל בסעיף 34א לפקודת המועצות המקומיות.
12. צו הרחבה להסכם קיבוצי בענין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) וצו הרחבה להסכם הקיבוצי בענין הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת במילואים.

משה קצב  
שר העבודה  
והרווחה

יצחק שמיר  
ראש הממשלה

חיים הרצוג  
נשיא המדינה