

## חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-11988

1. הגדרות (תיקון: תשנ"ב, תשס"א3, תשס"ו)4

בחוק זה -

"הסכם קיבוצי"- כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לרבות צו הרחבה כמשמעותו בחוק האמור ולרבות הסדר קיבוצי;

"חקיקת השוויון בעבודה"- חוק זה והחוקים המנויים בתוספת;

"מעמד אישי" - היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן;

"מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

"השר" - שר העבודה והרווחה.

2. איסור הפליה (תיקון: תשנ"ב, תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"א, תשס"ב, תשס"ג, תשס"ד, תשס"ז)

(א) לא יפלה מעביד 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, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויים פיטורים.

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(א1) (1) 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).

(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.

(3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסור החל על פי הוראות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם כמעביד.

(ב) לענין סעיף קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.  
(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

## 2. איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו (תיקון: תשנ"ה)

(א) מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידי, בכל ענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6).

(ב) דרש מעביד, 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.

(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על שירות הבטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, כמעביד, לגבי עובדים בגופים האמורים או לגבי קבלת עובדים לגופים האמורים.

(ד) בסעיף זה, "פרופיל צבאי" - הסימול המספרי שצבא ההגנה לישראל נותן לציון מידת התאמתו הרפואית של אדם לשירות ביחידות ובתפקידים שונים בצבא ההגנה לישראל.

## 3. שמירת זכויות

(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.

## 4. זכויות הורה (תיקון: תשנ"ה)

(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 ולא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה 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 שהמעביד מעמיד לרשות ילדי העובדים;

(4) השתתפות המעביד בעלות החזקתו של הילד במעון.

## 5. מניעת הרעת תנאים

לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א) (2), לא יהא מעביד רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.

## 6. הגנה על מתלונן

(א) לא יפגע מעביד בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי חוק זה.

(ב) במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעביד ננקטה בשל תלונת שוא או סיוע לגבי תלונת שוא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שוא.

## 7. פגיעה על רקע הטרדה מינית (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח)

(א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד 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 המעביד, 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 מעביד ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

## 8. מודעות בדבר הצעת עבודה (תיקון: תשנ"ה)

(א) מעביד 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.

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית שסעיף 2(ג) חל עליה.

## 9. נטל ההוכחה (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח)

(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעביד כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).

#### 10. סמכות שיפוט ותרופות (תיקון: תשנ"ח)

(א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי -

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק;

(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.

(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א)1 יעודכן ב-16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין סעיף קטן זה -

"מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" - מדד החודש שקדם לחודש העדכון;

"המדד הבסיסי" - מדד חודש מרס 1998.

#### 10א. דיון בדלתיים סגורות (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח)

(א) 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.

(ב) 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.

(ג) לא יפרסם אדם דבר על דיון שהתנהל בדלתיים סגורות, אלא ברשות בית הדין לעבודה.

(ד) העובר על הוראות סעיף קטן (ג), דינו - מאסר ששה חודשים.

#### 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 לתשלום - היום השמיני שלאחר מתן פסק הדין ו"היום הקובע", לענין הפרשי שכר עבודה - היום התשיעי שלאחר מועד התשלום כאמור.

#### 12. זכות תביעה (תיקון: תשנ"ה)

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 (תיקון: תשנ"ה)

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 (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"ט)

לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

#### 15. עונשין (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"א, 2, 3, תשס"ו) 4

(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) מעביד 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-(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (1א).

(3א) המפר צו לפי סעיף 18א, 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 המעביד או הזקוק לעובד.

2(ג) העובר על הוראות סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, דינו העונש הקבוע בסעיף 38(ד) בחוק האמור.

#### 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 כמעביד כדין כל מעביד אחר.

#### 18. מפקחים (תיקון: תשנ"ח)

(א) השר ימנה מפקחים לענין פיקוח על ביצוע הוראות חוק זה.

(ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח -

(1) לדרוש מכל מעביד או מכל מי שזקוק לעובד ומכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידו הנוגע לחוק זה;

(2) לאחר מתן הודעה מוקדמת - 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 להפילו.

(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.

#### 18א. הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון: תשס"ו) 4

השר יקים במשרדו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (בחוק זה - הנציבות).

#### 18ב. מבנה הנציבות (תיקון: תשס"ו) 4

(א) בראש הנציבות יעמוד נציב ארצי לשוויון ההזדמנויות בעבודה (בחוק זה - הנציב הארצי).

(ב) בנציבות יפעלו שלוש לשכות מחוזיות אשר בראשן יעמדו נציבים אזוריים (בחוק זה - נציב אזורי).

#### 18ג. מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות (תיקון: תשס"ו) 4

(א) הממשלה, על פי המלצת השר, לאחר שהתייעץ עם שר המשפטים, תמנה את הנציב הארצי.

(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 ולמנותו לתקופת כהונה נוספת אחת.

#### 18ד. תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו (תיקון: תשס"ו) 4

(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.

(ב) לנציב הארצי יהיו גם הסמכויות הנתונות לנציב אזורי על פי הוראות סעיפים 18 יב עד 18 יד.

#### 18ה. עובדי הנציבות (תיקון: תשס"ו) 4

(א) עובדי הנציבות יהיו עובדי המדינה והם יועסקו בחוזים מיוחדים לפי הוראות סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

(ב) עובדי הנציבות יפעלו לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.

#### 18ו. תקציב הנציבות (תיקון: תשס"ו) 4

(א) תקציב הנציבות ייקבע בחוק התקציב בתכנית נפרדת בסעיף תקציב; לענין זה "תכנית" ו"סעיף תקציב" - כמשמעותם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

(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.

#### 18ז. ועדה מייעצת (תיקון: תשס"ו) 4

(א) השר ימנה לנציבות ועדה מייעצת בת 21 חברים; הודעה על מינוי הוועדה והרכבה תפורסם ברשומות.

(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) חמישה נציגים של ארגונים העוסקים בקידום הזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה;

(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 האוכלוסיה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית 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 בדיון 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.

18ח. **תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה** (תיקון: תשס"ו) 4

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;

(4) עריכת מחקר ואיסוף מידע;

(5) התערבות, ברשות בית המשפט, בהליכים משפטיים;

(6) טיפול בתלונות לפי הוראות סעיפים 18יב עד 18יד;



(7) הגשת בקשות לצווים כלליים לפי הוראות סעיף 18טו;

(8) כל תפקיד אחר המוטל על הנציבות על פי דין.

18ט. **דין וחשבון שנתי** (תיקון: תשס"ו) 4

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

שיורה השר.

18י. **קבלת מידע מגוף מבוקר** (תיקון: תשס"ו) 4

(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 בגילוי 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. **צו מסירת נתונים** (תיקון: תשס"ו) 4

(א) נציב אזורי או עובד הנציבות שהוא הסמיך לענין סעיף זה (בסעיף זה - נציב אזורי), רשאי להורות בצו למעביד למסור נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.

(ב) בצו לפי סעיף זה תיקבע התקופה לביצוע הפעולות המפורטות בו; תחילתה של התקופה כאמור תהיה ביום מסירת הצו למעביד.

(ג) המצאת צו לפי סעיף זה תהיה כאמור בסעיף 237 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982, בשינויים המחויבים.

#### 18.יב. הגשת תלונה (תיקון: תשס"ו) 4

כל אדם רשאי להגיש תלונה בכתב לנציב האזורי על הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה (בחוק זה - תלונה).

#### 18.יג. טיפול בתלונה (תיקון: תשס"ו) 4

(א) נציב אזורי לא יטפל ולא ימשיך לטפל בתלונה, אם מתקיים אחד מאלה:

(1) נושא התלונה אינו בגדר הפרה כאמור בסעיף 18.יב;

(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 79ג 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), (2) ו-(2א), לחוק האמור, בשינויים המחויבים;

(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 איפוף 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 עובד ומעביד, 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.יד. יידוע המתלונן (תיקון: תשס"ו) 4

התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף 18יג(א), או התקבלה החלטה לפי הוראות סעיף 18יג(ב), יודיע הנציב האזורי על כך בכתב למתלונן; הנציב האזורי יצרף להודעה את הנימוקים להחלטתו, זולת אם החליט להגיש תביעה אזרחית.

18טו. **צו כללי** (תיקון: תשס"ו) 4

בית משפט המוסמך לדון בהליך אזרחי או בעתירה מינהלית, שענינם הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה, רשאי, על פי בקשת הנציבות, לתת צו

למעביד, 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) (תיקון: תשס"ו) 4

20. (בוטל) (תיקון: תשס"ו) 4

20א. **הרחבת תחולה** (תיקון: תשס"א2,3)

(א) הוראות חוק זה יחולו, בשינויים המחויבים, 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 2א, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין מעביד, עובד ודורש עבודה, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מעסיק בפועל, על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, ועל מועמד להעסקה כאמור.

21. **אי תחולה** (תיקון: תשס"א3)

(א) לענין סעיף 2 אין רואים כהפליה העדפה של עובד שהוא בן משפחתו של המעביד 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 מעבידו.

(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.

22. (שולב בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963).

23. (שולב בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954).

24. (שולב בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969).

25. ביטול

חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, התשמ"א-1981 - בטל.

26. **ביצוע ותקנות** (תיקון: תשס"ו) 4

(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 למעביד לענין סעיף 4 מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.

(ג) השר, באישור ועדת העבודה והבריאות של הכנסת, רשאי, בצו, להוסיף חוק לחוקים המנויים בתוספת.

27. **תחילה**

תחילתו של חוק זה ביום י"ד בניסן התשמ"ח (1 באפריל 1988).

**תוספת** (תיקון: תשס"ו) 4

(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 9ג עד 9ז לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

5. סעיפים 41, 41א 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 64א 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.

---

1 ס"ח תשמ"ח, 38; תשנ"ב, 37; תשנ"ה, 95, 334; תשנ"ח, 41, 169; תשס"א, 73, 177; תשס"ב, 28; תשס"ג, 366; תשס"ד, 436; תשס"ו, 190; תשס"ז, 380; תשס"ט, 246.

2 סעיף 48 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000 (ס"ח תשס"א, 73) קובע תחילת תיקון סעיף 15 והוספת סעיף 20 לחוק שנה מיום פרסומו. (החוק פורסם ביום 25.12.2000).

3 סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 7), התשס"א-2001 (ס"ח תשס"א, 178) קובע תחילת תיקון סעיפים 1, 2, 15, 20, ו-21 לחוק ביום 19.4.2001.

4 סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 10), התשס"ו-2006 (ס"ח תשס"ו, 190) קובע לגבי תיקון סעיפים 1, 15, 18, א - 18טו, 19-20, 26 והתוספת:

"7. תחילה

תחילתו של חוק זה ביום שיקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה בצו (להלן - יום התחילה), ובלבד שיום התחילה לא יהיה מאוחר מיום י' בטבת התשס"ז (31 בדצמבר 2006)."

5 סעיף 185 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), התשס"ט-2009 (ס"ח התשס"ט, 246) קובע לגבי תיקון סעיף 14:

"185. תחילה

תחילתו של חוק זה ביום כ"ג בתמוז התשס"ט (15 ביולי 2009), אלא אם כן נקבע בו אחרת."