

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

עבודה – שוויון בעבודה

דיני חוקה – שוויון – הזדמנויות בעבודה

תוכן ענינים

3	Go	הגדרות	סעיף 1
4	Go	איסור הפליה	סעיף 2
4	Go	איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו	סעיף 2א
4	Go	שמירת זכויות	סעיף 3
4	Go	זכויות הורה	סעיף 4
5	Go	מניעת הרעת תנאים	סעיף 5
5	Go	הגנה על מתלונן	סעיף 6
5	Go	פגיעה על רקע הטרדה מינית	סעיף 7
5	Go	מודעות בדבר הצעת עבודה	סעיף 8
5	Go	נטל ההוכחה	סעיף 9
6	Go	סמכות שיפוט ותרופות	סעיף 10
6	Go	דיון בדלתיים סגורות	סעיף 10א
6	Go	שכר מולן	סעיף 11
6	Go	זכות תביעה	סעיף 12
7	Go	זכות התערבות בתובענות	סעיף 13
7	Go	התיישנות	סעיף 14
7	Go	עונשין	סעיף 15
7	Go	אחריות אישית בעבירות של חבר בני אדם	סעיף 16
7	Go	דין המדינה	סעיף 17
7	Go	מפקחים	סעיף 18
8	Go	הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה	סעיף 18א
8	Go	מבנה הנציבות	סעיף 18ב
8	Go	מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות	סעיף 18ג
8	Go	תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו	סעיף 18ד
8	Go	עובדי הנציבות	סעיף 18ה
8	Go	תקציב הנציבות	סעיף 18ו
8	Go	ועדה מייעצת	סעיף 18ז
9	Go	תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה	סעיף 18ח
9	Go	דין וחשבון שנתי	סעיף 18ט
9	Go	קבלת מידע מגוף מבוקר	סעיף 18י
10	Go	צו מסירת נתונים	סעיף 18יא
10	Go	הגשת תלונה	סעיף 18יב
10	Go	טיפול בתלונה	סעיף 18יג
11	Go	יידוע המתלונן	סעיף 18יד
11	Go	צו כללי	סעיף 18טו
11	Go	הרחבת תחולה	סעיף 20א
11	Go	אי תחולה	סעיף 21

11	Go	ביטול	סעיף 25
11	Go	ביצוע ותקנות	סעיף 26
12	Go	תחילה	סעיף 27

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 *

1. בחוק זה -

הגדרות

"הסכם קיבוצי" - כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"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;

(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006
(תיקון מס' 1)
תשנ"ב-1992

* פורסם ס"ח תשמ"ח מס' 1240 מיום 3.3.1988 עמ' 38 (ה"ח תשמ"ז מס' 1804 עמ' 64, ה"ח תשמ"ז מס' 1848 עמ' 324).

תוקן ס"ח תשנ"ב מס' 1377 מיום 2.1.1992 עמ' 37 (ה"ח תשנ"ב מס' 2086 עמ' 61) - תיקון מס' 1.

ס"ח תשנ"ה מס' 1500 מיום 19.1.1995 עמ' 95 (ה"ח תשנ"ה מס' 2315 עמ' 78) - תיקון מס' 2.

ס"ח תשנ"ה מס' 1528 מיום 21.6.1995 עמ' 334 (ה"ח תשנ"ד מס' 2294 עמ' 556 ו-559) - תיקון מס' 3. ת"ט ס"ח תשנ"ה מס' 1533 מיום 19.7.1995 עמ' 363.

ס"ח תשנ"ח מס' 1644 מיום 31.12.1997 עמ' 41 (ה"ח תשנ"ו מס' 2492 עמ' 500) - תיקון מס' 4 בסעיף 12 לחוק שירות בטחון (תיקון מס' 9), תשנ"ח-1997; ר' סעיפים 13 ו-14 בענין תחילה והוראות מעבר.

ס"ח תשנ"ח מס' 1661 מיום 19.3.1998 עמ' 169 (ה"ח תשנ"ז מס' 2641 עמ' 484) - תיקון מס' 5 בסעיף 15 בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998; תחילתו שישה חודשים מיום פרסומו.

ס"ח תשס"א מס' 1766 מיום 25.12.2000 עמ' 73 (ה"ח תשנ"ט מס' 2786 עמ' 290) - תיקון מס' 6 בסעיף 46 לחוק מידע גנטי, תשס"א-2000; ר' סעיפים 48-50 בענין תחילה, הוראות מעבר ותחולה.

ס"ח תשס"א מס' 1781 מיום 19.3.2001 עמ' 177 (ה"ח תשס"א מס' 2964 עמ' 390) - תיקון מס' 7; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו.

ס"ח תשס"ב מס' 1812 מיום 3.12.2001 עמ' 28 (ה"ח תשס"א מס' 3036 עמ' 794) - תיקון מס' 8 בסעיף 14 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (חוק מס' 12) תשס"ב-2001. ת"ט ס"ח תשס"ג מס' 1886 מיום 17.2.2003 עמ' 366.

ס"ח תשס"ד מס' 1948 מיום 4.7.2004 עמ' 436 (ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 43 עמ' 108) - תיקון מס' 9.

ס"ח תשס"ו מס' 2048 מיום 3.1.2006 עמ' 190 (ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 107 עמ' 88) - תיקון מס' 10; ר' סעיף 7 לענין תחילה ביום 31.12.2006.

ס"ח תשס"ז מס' 2102 מיום 5.7.2007 עמ' 380 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 156 עמ' 208) - תיקון מס' 11.

ס"ח תשס"ט מס' 2203 מיום 23.7.2009 עמ' 246 (ה"ח הממשלה תשס"ט מס' 436 עמ' 348) - תיקון מס' 12 בסעיף 138 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), תשס"ט-2009; תחילתו ביום 15.7.2009.

ס"ח תש"ע מס' 2229 מיום 16.2.2010 עמ' 389 (ה"ח הכנסת תש"ע מס' 301 עמ' 88) - תיקון מס' 13; תחילתו ביום 1.3.2010.

ס"ח תש"ע מס' 2238 מיום 24.3.2010 עמ' 500 (ה"ח הממשלה תשס"ט מס' 426 עמ' 290) - תיקון מס' 14 בסעיף 31 לחוק עובדים זרים (תיקון מס' 12), תש"ע-2010; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו.

ס"ח תש"ע מס' 2247 מיום 7.7.2010 עמ' 566 (ה"ח הכנסת תש"ע מס' 316 עמ' 149) - תיקון מס' 15.

ס"ח תשע"א מס' 2289 מיום 4.4.2011 עמ' 736 (ה"ח הכנסת תשע"א מס' 358 עמ' 38) - תיקון מס' 16 בסעיף 4 לחוק להרחבת הייצוג ההולמ של בני העדה האתיופית בשירות הציבורי (תיקוני חקיקה), תשע"א-2011.

ס"ח תשע"א מס' 2306 מיום 25.7.2011 עמ' 989 (ה"ח הכנסת תשע"א מס' 385 עמ' 154) - תיקון מס' 17.

ס"ח תשע"ג מס' 2406 מיום 6.8.2013 עמ' 203 (ה"ח הכנסת תשע"ג מס' 511 עמ' 44) - תיקון מס' 18 בסעיף 2 לחוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 8), תשע"ג-2013.

ס"ח תשע"ד מס' 2436 מיום 5.3.2014 עמ' 329 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 534 עמ' 41) - תיקון מס' 19.

ס"ח תשע"ד מס' 2459 מיום 15.7.2014 עמ' 600 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 535 עמ' 44) - תיקון מס' 20 בחוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), תשע"ד-2014.

ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 662 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 551 עמ' 104) - תיקון מס' 21 בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 5), תשע"ד-2014.

ס"ח תשע"ה מס' 2479 מיום 4.12.2014 עמ' 45 (ה"ח הכנסת תשע"ה מס' 577 עמ' 8) - תיקון מס' 22.

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

(תיקון מס' 7)
תשס"א-2001

"השר" – שר העבודה והרווחה¹.

2. (א) 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 שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

איסור הפליה
(תיקון מס' 1)
תשנ"ב-1992
(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 4)
תשנ"ח-1997
(תיקון מס' 8)
תשס"ב-2001
ת"ט תשס"ג-2003
(תיקון מס' 9)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 11)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014
(תיקון מס' 22)
תשע"ה-2014

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995

(1א) (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);

(תיקון מס' 7)
תשס"א-2001

(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 כמעסיק.

(ב) לענין סעיפים קטנים (א) ו-(1א) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממיין הענין.

(תיקון מס' 7)
תשס"א-2001

(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

2א. (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) עד (6).

איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו
(תיקון מס' 2)
תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

(ב) דרש מעסיק, בניגוד להוראות סעיף קטן (א), את הפרופיל הצבאי, לא יפגע בעובד או בדורש העבודה בענין המנוי בסעיף 2(א) עד (6) מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.

(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.

(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. (א) הוראה שנקבעה בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אין בה הפליה.

שמירת זכויות

(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. (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:

זכויות הורה
(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

¹ סמכויותיו הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים: ["פ"תשע"ז מס' 7394](#) מיום 7.12.2016 עמ' 1313.

(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);

(תיקון מס' 17)
תשע"א-2011

(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.

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

מיניעת הרעת תנאים
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

6. (א) לא יפגע מעסיק בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או לענין חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי החוקים האמורים.

הגנה על מתלונן
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014
(תיקון מס' 21)
תשע"ד-2014

(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.

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:

פגיעה על רקע
הטרדה מינית
(תיקון מס' 5)
תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

(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.

8². (א) 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.

מודעות בדבר הצעת
עבודה
(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

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

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

נטל ההוכחה
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או

² עבירה על הוראות הסעיף היא עבירה מינהלית עפ"י תקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי - איסור פרסום מודעה מפלה בדבר הצעת עבודה), תשס"ב-2002.

- 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 המעסיק כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).
- (ג) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (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).
10. (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 120,000 שקלים חדשים, 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) 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.
- 10א. (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. קבע בית-הדין לעבודה בתובענה של עובד לפי חוק זה, כי מגיעים לעובד הפרשי שכר עבודה או פיצויי פיטורים יהיה, לענין חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, המועד לתשלומם - היום השמיני שלאחר מתן פסק הדין ו”היום הקובע”, לענין הפרשי שכר עבודה - היום התשיעי שלאחר מועד התשלום כאמור.
12. 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;

(תיקון מס' 5)
תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 15)
תש"ע-2010

סמכות שיפוט
ותרופות

(תיקון מס' 5)
תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 18)
תשע"ג-2013

(תיקון מס' 5)
תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 18)
תשע"ג-2013

דיון בדלתיים סגורות
(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 5)
תשנ"ח-1998

שכר מולן

זכות תביעה
(תיקון מס' 3)
תשנ"ה-1995

- (3) ארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2, ובלבד שהעובד הסכים לכך.
13. 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. לא יודקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.
15. (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 (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-5(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א)1.
- (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 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. 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 את כל האמצעים הנאותים למניעתה.
17. לענין חוק זה דין המדינה כמעסיק כדין כל מעסיק אחר.
18. (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 שבידו הנוגע לחוק זה;
- (2) להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולברוק 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.

זכות התערבות בתובענות (תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995
התיישנות (תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 5) תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 12) תשס"ט-2009

עונשין (תיקון מס' 2) תשנ"ה-1995
(תיקון מס' 5) תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 7) תשס"א-2001

(תיקון מס' 5) תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 5) תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014
(תיקון מס' 6) תשס"א-2000

(תיקון מס' 15) תש"ע-2010

אחריות אישית בעבירות של חבר-בני-אדם

דין המדינה (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

מפקחים

(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 13) תש"ע-2010

- (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. (תיקון מס' 5 תשנ"ח-1998)
- 18א. השר יקים במשרדו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציבות). הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006)
- 18ב. (א) בראש הנציבות יעמוד נציב ארצי לשוויון ההזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציב הארצי). מבנה הנציבות (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006)
- (ב) בנציבות יפעלו שלוש לשכות מחוזיות אשר בראשן יעמדו נציבים אזוריים (בחוק זה – נציב אזורי).
- 18ג. (א) הממשלה, על פי המלצת השר, לאחר שהתייעץ עם שר המשפטים, תמנה את הנציב הארצי. מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006)
- (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. (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. תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006)
- (ב) לנציב הארצי יהיו גם הסמכויות הנתונות לנציב אזורי על פי הוראות סעיפים 18 יב עד 18 יד.
- 18ה. (א) עובדי הנציבות יהיו עובדי המדינה והם יועסקו בחוזים מיוחדים לפי הוראות סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. עובדי הנציבות (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006)
- (ב) עובדי הנציבות יפעלו לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.
- 18ו. (א) תקציב הנציבות ייקבע בחוק התקציב בתכנית נפרדת בסעיף תקציב; לענין זה "תכנית" ו"סעיף תקציב" – כמשמעותם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985. תקציב הנציבות (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006)
- (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. (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. ועדה מייעצת (תיקון מס' 10 תשס"ו-2006) (תיקון מס' 19 תשע"ד-2014)
- (ב) בוועדה המייעצת יהיו חברים –
- (1) נציג הרשות לקידום מעמד האישה;
 - (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, התשמ"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.

(תיקון מס' 19)
תשע"ד-2014

(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 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, התשמ"ח-1998 ;

"הרשות לקידום מעמד האישה" – כמשמעותה בחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשמ"ח-1998.

18ה. תפקידה 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):

תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

- (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. 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.

דין וחשבון שנתי (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

18י. (א) הנציבות רשאית לדרוש מגוף מבוקר המנוי בסעיף 9(1) עד 9(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

קבלת מידע מגוף מבוקר (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006

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. (א) נציב אזורי או עובד הנציבות שהוא הסמך לענין סעיף זה (בסעיף זה – נציב אזורי), רשאי להורות בצו למעסיק 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 למעסיק.

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

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 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-(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 לרון 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

צו מסירת נתונים
(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

הגשת תלונה
(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

טיפול בתלונה
(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

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

יידוע המתלונן
(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

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.

צו כללי
(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006
(תיקון מס' 14)
תש"ע-2010
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

19. (בוטל).

(תיקון מס' 7)
תשס"ו-2006

20. (בוטל).

(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

20 א. (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.

הרחבת תחולה
(תיקון מס' 6)
תשס"א-2000

(ב) הוראות לפי סעיפים 2א, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין מעסיק, 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.

(תיקון מס' 7)
תשס"א-2001
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

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 –

אי תחולה
(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

(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.

(תיקון מס' 7)
תשס"א-2001

(ד) הוראות סעיפים 9(ג) ו-15(ד) לא יחולו על נתבע או נאשם, לפי הענין, אם המידע נדרש כאמור באותם סעיפים לשם אחד מאלה:

(תיקון מס' 15)
תש"ע-2010

(1) מילוי אחר הוראות הנציבות לפי סעיפים 18 ו-18יא;

(2) מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לענין 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. (בוצעו תיקונים בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963).

23. (בוצעו תיקונים בחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954).

24. (בוצע תיקון בחוק בית-הדין לעבודה, תשכ"ט-1969).

25. חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, תשמ"א-1981 - בטל.

ביטול

26. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

ביצוע ותקנות

(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בדבר

(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

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 חוק לחוקים המנויים בתוספת.

(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

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

תחילה

תוספת

(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

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

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 ו-41ב לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949.
6. סעיף 15 א 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.
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.

(תיקון מס' 16)
תשע"א-2011
(תיקון מס' 16)
תשע"א-2011

משה קצב
שר העבודה והרווחה

יצחק שמיר
ראש הממשלה

חיים הרצוג
נשיא המדינה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)