

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 -

ה" סכס 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;
 מ" עמד אישי" - היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן;

הגדרות

(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 ההולם 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.

<p>מ" עסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 ;</p> <p>ה" שר" – שר העבודה והרווחה.</p>	<p>(תיקון מס' 7) תשס"א-2001</p>
<p>2. (א) ל א יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינ , 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, כמ שמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:</p> <p>(1) ק בלה לעבודה ;</p> <p>(2) ת נאי עבודה ;</p> <p>(3) ק ידום בעבודה ;</p> <p>(4) ה כשרה או השתלמות מקצועית ;</p> <p>(5) פ יטורים או פיצויי פיטורים ;</p> <p>(6) ה טבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.</p>	<p>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</p>
<p>(א) (1) ל א 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, ו הכל מחמת הטעמים המפורטים בסעיף קטן (א) ;</p> <p>(2) מ עסיק 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) ה וראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסור החל על פי הור אות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם כמעסיק.</p>	<p>(תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995</p> <p>(תיקון מס' 7) תשס"א-2001</p>
<p>(ב) ל ענין סעיפים קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממיין הענין.</p> <p>(ג) א ין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</p> <p>2.א. (א) מ עסיק 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) ד רש 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) ה וראות 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>(ד) ב סעיף זה, "פרופיל צבאי" – הסימול המספרי שצבא ההגנה לישראל נותן לציון מידת התאמתו הרפואית של אדם לשירות ביחידות ובתפקידים שונים בצבא ההגנה לישראל.</p>	<p>(תיקון מס' 7) תשס"א-2001</p> <p>איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו (תיקון מס' 2) תשנ"ה-1995 (תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995 (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014</p>
<p>3. (א) ה וראה שנקבעה בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אין בה הפליה.</p> <p>(ב) א ין בחוק זה כדי לגרוע מזכות יתר המוענק ת לעובדת לפי חיקוק, לפי הסכם קיבוצי או לפי חוזה עבודה, ואין רואים זכות כזו כהפליה.</p>	<p>שמירת זכויות</p>
<p>4. (א) ז כאית 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:</p>	<p>זכויות הורה (תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995 (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014</p>
<p>(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</p>	<p>(תיקון מס' 17) תשע"א-2011</p>

- השתמשה בזכות כאמור בסעיף קטן (ב)(3) או (4);
- (2) ה ילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.
- (ב) ב סעיף זה, "זכות בקשר להורות" - אחד מאלה:
- (1) ה יעדרות מעבודה בשל מחלת הילד;
- (2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד;
- (3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים;
- (4) ה שתתפזר המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון.
5. לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א)(2), לא יהא מעסיק רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.
6. (א) ל א 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.
- (ב) ב משפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעסיק ננקטה בשל תלונת שוא או סיוע לגבי תלונת שוא שנעשו בודון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שוא.
7. (א) ב מסגרת 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) ה טרדה מינית של העובד או של דורש העבו דה 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) ת לונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;
- (3) ס יוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.
- (ב) ע ל פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-3 יחולו הוראות סעיף 6(ב).
- (ג) ה וראות סעיף זה יחולו, לענין מעסיק ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.
8. (א) מ עסיק 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) ה וראות סעיף זה לא יחולו על פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית שסעיף 2(ג) חל עליה.
9. (א) ב תובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -
- (1) ל ענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, ש ליחה 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;

מניעת הרעת תנאים
(תיקון מס' 20'
תשנ"ד-2014

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

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

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

נטל ההוכחה
(תיקון מס' 20'
תשנ"ד-2014

¹ עבירה על הוראות הסעיף היא עבירה מינהלית עפ"י תקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי - איסור פרסום מודעה מפלה בדבר הצעת עבודה), תשס"ב-2002.

- (2) ל ענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.
- (ב) (תובענה 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).
- (תובענה מהוראות סעיף קטן (א), בתובענה של עובד או של גורש 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) ל בית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –
- (1) ל פסוק 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) ל יתן 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) ה סכום הנקוב בסעיף קטן (א) (1) 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) ב הליך לפי חוק זה בשל פגיעה שמקורה א חד 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) ה חליט 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) ל א יפרסם אדם דבר על דיון שהתנהל בדלתיים סגורות, א לא ברשות בית הדין לעבודה.
- (ד) ה עובר 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) ה עובד;
- (2) א רגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור - ארגון העובדים שהעובד חבר בו;
- (3) א רגון העוסק בז כויותיו 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 יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.
15. (א) ה עובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6 או 8, דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
- (א) (1) ה עובר על הוראות סעיף 7, דינו – מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;
- (2) מ עסיק 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.
- (א) (2) הוראות סעיף 5(ד) ו-ו(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א1).
- (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) ב עבירה על הוראות סעיף 8 לא יישא באחריות פלילית אלא המעסיק או הזקוק לעובד.
- (ג) ה עובר 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, במישורין 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) ה שר ימנה מפקחים לענין פיקוח על ביצוע הוראות חוק זה.
- (ב) ל שם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח –
- (1) ל דרוש 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) מ פקח 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) ל ענין סעיף קטן (ב), אין אדם חייב למסור ראייה העשויה להפילו.
- (ה) מ פקח 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.

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

(תיקון מס' 5) תשנ"ח-1998

<p>18א. השר יקים במשרדו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציבות) .</p>	<p>הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006 מבנה הנציבות (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>18ב. (א) בראש הנציבות יעמוד נציב ארצי לשוויון ההזדמנויות בעבודה (בחוק זה – הנציב הארצי).</p>	
<p>(ב) בנציבות יפעלו שלוש לשכות מחוזיות אשר בראשן יעמדו נציבים אזוריים (בחוק זה – נציב אזורי).</p>	
<p>18ג. (א) הממשלה, על פי המלצת השר, לאחר שהתייעץ עם שר המשפטים, תמנה את הנציב הארצי.</p>	<p>מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>(ב) כשיר להתמנות כנציב ארצי אזרחי 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.</p>	
<p>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. (ב) לנציב הארצי יהיו גם הסמכויות הנתונות לנציב אזורי על פי הוראות סעיפים 18 יב עד 18 יד.</p>	<p>תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>18ה. (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.</p>	<p>עובדי הנציבות (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>18ו. (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.</p>	<p>תקציב הנציבות (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>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. (ב) בוועדה המייעצת יהיו חברים –</p>	<p>ועדה מייעצת (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006 (תיקון מס' 19) תשע"ד-2014</p>
<p>(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 –</p>	<p>(תיקון מס' 19) תשע"ד-2014</p>
<p>(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;</p>	

- (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 –

(תיקון מס' 19)
תשע"ד-2014

"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 ה. 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 18 יב עד 18 יד ;
(7) הגשת בקשות לצווים כלליים לפי הוראות סעיף 18טו ;
(8) כל תפקיד אחר המוטל על הנציבות על פי דין.

18 ט. 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

18 יא. (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.

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

(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.

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

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

(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.

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

הגשת תלונה
(תיקון מס' 10)
תשס"ו-2006

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

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

(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 18 טו 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 18 טו.

(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.

(תיקון מס' 20)
תשע"ד-2014

(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.

<p>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.</p>	<p>יידוע המתלונן (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>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.</p>	<p>צו כללי (תיקון מס' 10) תשס"ו-2006 (תיקון מס' 14) תש"ע-2010 (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014</p>
<p>19. (בוטל).</p>	<p>(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>20. (בוטל).</p>	<p>(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>
<p>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.</p>	<p>הרחבת תחולה (תיקון מס' 6) תשס"א-2000</p>
<p>(ב) הוראות לפי סעיפים 2, 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.</p>	<p>(תיקון מס' 7) תשס"א-2001 (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014</p>
<p>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 –</p>	<p>אי תחולה (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014</p>
<p>(1) "בן משפחה" – בן זוג, הורה, ילד, נכד, אח, אחות או בני זוגם של אלה;</p>	
<p>(2) "בעל שליטה בתאגיד" – מי שבידו או ביחד עם בני משפחתו שליטה ישירה או עקיפה בעסקיו וניהולו של התאגיד.</p>	
<p>(ב) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7, לא יחולו לגבי עובד המועסק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של מעסיקו.</p>	
<p>(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.</p>	<p>(תיקון מס' 7) תשס"א-2001</p>
<p>(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:</p>	<p>(תיקון מס' 15) תש"ע-2010</p>
<p>(1) מילוי אחר הוראות הנציבות לפי סעיפים 18 ו-18יא;</p>	
<p>(2) מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לענין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה מסוימת;</p>	
<p>(3) פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה שמעסיק פועל לפיה, או שמשרד 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.</p>	
<p>22. (בוצעו תיקונים בסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963).</p>	
<p>23. (בוצעו תיקונים בחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954).</p>	
<p>24. (בוצעו תיקון בחוק בית-הדין לעבודה, תשכ"ט-1969).</p>	
<p>25. חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, תשמ"א-1981 - בטל.</p>	<p>ביטול</p>
<p>26. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.</p>	<p>ביצוע ותקנות</p>
<p>(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.</p>	<p>(תיקון מס' 20) תשע"ד-2014</p>
<p>(ג) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי, בצו, להוסיף חוק</p>	<p>(תיקון מס' 10) תשס"ו-2006</p>

לחוקים המנויים בתוספת.

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 39 עד 49 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 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.

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

י	צחק שמיר מ	שה קצב
ר	אש הממשלה ש	ר העבודה והרווחה
ח	יים הרצוג	
נ	שיא המדינה	

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