



הודעה לעובד בדבר תנאי עבודתו - קביעת סנקציה אזרחית

אגוד המוסכים בישראל ©



חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב 2002 (להלן - "החוק") נועד לחייב מעסיקים לידע את עובדיהם בכתב אודות תנאי עבודתם.

הפורום להבטחת תקינות ובטיחות בתיקוני רכב ©



בשנת 2008 פרסמנו חוזר שעסק באופן כללי בחוק ובפרט בצורת ההודעה שיש ליתן לעובד והפרטים שעליה לכלול.

המכללה הטכנולוגית לרכב ©



ביום 03/08/2011 נכנס לתוקפו תיקון לחוק אשר קבע סנקציה אזרחית בשל אי מתן הודעה לעובד על תנאי עבודתו. בתמצית, מדובר בתיקון הנותן לחוק "שיניים" כך שמתאריך 11/12/2011, מעסיק שלא ימסור לעובד הודעה בנוגע לתנאי עבודתו, או שלא יתן לו חוזה בכתב, עשוי לשלם לעובד שיתבע אותו עד 15,000 ₪.

מסונף למועצה האירופית המשותפת לסחר ושרותי רכב



בשונה מהעבר, שמשרד התמי"ת היה אחראי על אכיפת הוראות החוק - ע"י פתיחת הליך מנהלי, הרי שלאחר התיקון כאמור, מעביד שלא ינהג בהתאם להוראות החוק בעניין, ימצא את עצמו חשוף לתביעות רבות, מאחר **ובנוסף** לתמי"ת ה"יכוח" עתה הוא גם בידי העובד, ככל שזה יבחר להגיש תביעה נגד המעסיק.

חבר לה"ב - לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל

אגוד המוסכים בישראל

סניפים: תל-אביב • חיפה • באר-שבע • ירושלים
הגוף היציג של ענף שרותי הרכב • הכשרה והעשרה טכנולוגית • סטנדרט איכות ובטיחות הסברה • סיוע משפטי • מוסד בוררות ארצי ועוד

עניין נוסף, מאחר והמחוקק רואה את העובד כצד "החלש" ביחסי עובד - מעביד, ע"מ להקל עליו את ההוכחה בעניין ההודעה על תנאי עבודתו, נחקק שעל המעסיק החובה להוכיח שאכן מילא את הוראות החוק, בנוסף, הפיצוי שיפסק לעובד (עד 15,000 ₪) הוא אוטומטי וללא שהעובד יוכיח שנגרם לו נזק כלשהו.

הנהלה. תל אביב והמרכז יוסף קארו 24, 67014 ת.ד. 57606 מיקוד 61574 טל. 03-5620113 פקס. 03-5620440

שימת לבכם, המדובר בעובדים חדשים וכן בעובדים שהחלו עבודתם לאחר כניסת החוק עצמו לתוקף היינו 21/06/2002. באשר לעובדים אשר החלו את עבודתם אצל המעביד לפני 21/06/2002 תחול חובת ההודעה על המעביד לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד דרש זאת ממנו בכתב.

סניף חיפה והצפון חלוצי התעשייה 47, 26119 טל. 04-8405001 פקס. 04-8492359

עוה"ד ענת רוזנר, ממשרד עורכי הדין ענת רוזנר, שעיקר תחום עיסוקה הוא דיני עבודה תמצתה את עיקרי התיקון והשלכותיו במסמך המצורף לנוחותכם.

סניף באר שבע והדרום הנריאטה סולד 8, 84894 טל. 08-6233107 פקס. 08-6230352

אנא מכם היערכו בהתאם.

סניף ירושלים והאזור האומן 21, 93420 טל. 02-6781272 פקס. 02-6781277

דואר אלקטרוני: iga@iga.co.il אתר אינטרנט: www.iga.org.il

תמיד לרשותכם,

30/11/2011 מס' שוטף: 16496 מס' חוזר: 11-657 מבלי לפגוע בזכויות טל"ח

מירב גמליאל, עו"ד - יועמ"ש

- עמוד 1 מתוך 1 -

ענת רוזנר - משרד עורכי דין

Anat Rosner - Law Offices

Anat Rosner, advocate
Yael Engel-Dokow, advocate
Shay Rosner, advocate
Tomer David, advocate
Dr. Revital Turner, advocate
Lior Elnekave, advocate

ענת רוזנר, עורכת דין
יעל אנגל-דוקוב, עורכת דין
שי רוזנר, עורך דין
תומר דוד, עורך דין
ד"ר ריטל טרנר, עורכת דין
ליאור אלנקוה, עורך דין

תחום עיסוק: דיני עבודה, גישור ביחסי עבודה, יעוץ וייצוג משפטי

כ"ג אלול תשע"א
22 ספטמבר 2011

לכבוד

הנדון: תיקון חקיקה חדש בתחום משפט העבודה

הואיל ולאחרונה נכנס לתוקף תיקון חקיקה חשוב, מצאנו לנכון להביא בפניכם את עיקרי התיקון האמור, כדלקמן:

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) (תיקון מס' 4), התשע"א - 2011

1. ביום 03.08.11 נכנס לתוקפו תיקון מס' 4 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 (להלן: "החוק"), אשר קבע סנקציה אורחית בשל אי מתן הודעה לעובד על תנאי עבודתו.
2. להזכירכם כי בתאריך 21.6.2002 נכנס לתוקפו חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, המחייב את המעביד למסור לעובד שהתחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב המפרטת את תנאי העבודה של העובד, לא יאוחר משלושים ימים מיום העבודה הראשון של העובד.
3. ההודעה הכתובה אמורה לכלול את הפרטים הבאים:

- זהות המעביד וזהות העובד;
- תאריך תחילת העבודה. אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה, יש לפרט את תקופת העבודה. אם חוזה העבודה אינו לתקופה קצובה, יש לציין זאת במפורש;
- תיאור עיקרי התפקיד;
- ציון שמו או תואר תפקידו של הממונה הישיר על העובד;

ענת רוזנר - משרד עורכי דין

Anat Rosner - Law Offices

2

- סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר. אם נקבע שכר העבודה על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו, יש לציין רק את דירוג העובד ודרגתו;
 - אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין;
 - יום המנוחה השבועי של העובד; סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד. אולם, אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
 - מעביד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, שהוא צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד, יציין במסגרת ההודעה את שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפנייה אליו.
4. מעביד שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או מעביד שהוא קבלן כוח אדם, שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, החוזה האמור יכלול את תנאי העבודה המפורטים כאמור לעיל, וכל פרט נוסף שקבע השר, בהתאם לסעיף 2(ג1) לחוק.
5. בנוסף, אם חל שינוי בתנאי העבודה של העובד, המפורטים בסעיף 2 לעיל, חייב המעביד למסור הודעה כתובה על כך לעובד.
6. מעביד אשר הפר את הוראות חוק זה, דהיינו, לא מסר לעובד הודעה בדבר תנאי עבודה או שינוי בהם, חשוף לסנקציה פלילית שדינה קנס עד 14,400 ₪.
7. חשוב להזכיר ולציין כי, חוק זה בא להוסיף על זכותו של עובד לקבל מידע, לפי חוק, הסכם קיבוצי או חוזה העבודה. כלומר, יש לתת לעובד מסמך כתוב הכולל פרטים נוספים מעבר לאלו המצויינים בסעיף 2 לעיל, בהתאם להוראות הקיימות כיום בהסכמים קיבוציים או בחוזים אישיים של עובדים.

התיקון לחוק שהתקבל לאחרונה קובע כי:

8. מעביד אשר מסר לעובד חוזה עבודה בכתב ובו הפרטים המצויינים בסעיף 2 לעיל, ממלא את חובתו על פי חוק זה. דהיינו, חוזה עבודה עם העובד הכולל את כל הפרטים שמחייבים על פי חוק ההודעה לעובד (כמפורט בס' 6 לעיל) יכול לבוא במקום ההודעה לעובד.
9. כמו כן, במסגרת התיקון, נקבעה סנקציה אזרחית, על מעביד שהפר את הוראות החוק, לפיה, מעביד שלא מסר לעובד הודעה לעניין תנאי עבודה או הודעה בדבר שינוי בתנאי העבודה, ביוזעין, בית הדין לעבודה יהיה רשאי לפסוק לעובד פיצויים בשיעור של 15,000 ₪, או בשיעור אחר, מטעמים מיוחדים שיירשמו, אף אם לא נגרם נזק של ממוין. יתרה מזאת, ניתן לפסוק את הפיצוי הכספי האמור, בנוסף

ענת רוזנר - משרד עורכי דין
Anat Rosner - Law Offices

3

לכל סעד ופיצוי אחר ובנוסף לחשיפת הפלילית של המעביד. נציין כי, הוראה הנ"ל תכנס לתוקף החל מיום 11.12.2011.

10. בנוסף נקבע כי, בתביעה של עובד, שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2 לעיל, והמעביד לא מסר לעובד הודעה על תנאי העבודה כמתחייב, נטל ההוכחה יהיה על המעביד בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על אותו עניין, לרבות בתצהיר.

11. לסיכום, היות והפרת הוראות חוק הנ"ל הינה תופעה רווחת, ולאחרונה עורך משרד התמי"ת ביקורות למעסיקים, במסגרתן נבדקת חובת מתן ההודעה לעובד בדבר תנאי עבודתו, נועד התיקון האמור, בין היתר, להתמודד עם התופעה בכלים מתחום המשפט האזרחי, בנוסף לסנקציה הפלילית

12. אני מקווה כי המידע שהובא בסקירה קצרה זו, יהיה לכם לעזר. נשמח לעמוד לרשותכם בכל עניין.

בברכת שנה טובה,

ענת רוזנר, עו"ד
