

## 1.2 חובת מעסיק

(תיקונים: התשס"ט, התשע"ד, התשע"ה)

מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה).

## 2. תוכן ההודעה על תנאי עבודה

(תיקונים: התשס"ח, התשס"ח (מס' 2), התשע"א, התשע"ד, התשע"ה)

(א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בעינינו אלה:

- (1) זהות המעסיק וזהות העובד;
- (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;
- (3) תיאור עיקרי התפקיד;
- (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
- (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו;
- (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין;
- (7) יום המנוחה השבועי של העובד;
- (8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
- (9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו.

(10) <sup>3</sup> לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג) (1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עבודה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

(ב) בנוסח ההודעה על תנאי עבודה יצוין כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו.

(ג) שר התעשייה המסחר והתעסוקה <sup>4</sup> (בחוק זה - השר) רשאי, לאחר התייעצות עם ארגון עובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר, ובאישור ועדת

העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע -

(1) פרטים נוספים שיש לכלול בהודעה על תנאי עבודה;

(2) סוגי מעסיקים שיהיו פטורים מהחובה לעניין הודעה על תנאי עבודה על פי חוק זה, באופן מלא או חלקי.

(ד) נמסר לעובד הסכם עבודה בכתב שנכללו בו כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים (א) עד (ג), במועדים האמורים בסעיף 1, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק לפי סעיף 1.

### 3. הודעה על שינוי

[תיקונים: התשס"ח (מס' 2), התשס"ט, התשע"ד]

חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער - בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" - למעט אלה:

(1) שינוי הנובע משינוי בדיון;

(2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);

(3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

3.א.

### מסירת הודעות למועמד לעבודה

5

(תיקון התשע"ה)

(א) מעסיק ימסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכי מיון לעבודה הודעה בכתב על -

(1) התקדמות הליכי המיון לעבודה; הודעה כאמור תימסר אחת לחודשיים לפחות מיום תחילת השתתפות המועמד בהליכי המיון;

(2) אי-קבלתו לעבודה של המועמד; הודעה כאמור תימסר לא יאוחר מ-14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון.

(ב) הודעות לפי סעיף קטן (א) יכללו, בין השאר, את אלה:

(1) שם המעסיק ושם המועמד לעבודה;

(2) מועד תחילת הליכי המיון לעבודה, וזהות הגורם שעורך את הליכי המיון - אם אינו המעסיק;

(3) התפקיד או המשרה שלגביהם נערכים הליכי המיון;

(4) שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו.

(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על מועמד לעבודה -

(1) בעבודה שתקופת העבודה בה אינה עולה על שלושים ימים;

(2) בעבודה בענף ההסעדה;

(3) בעבודה אצל מעסיק המעסיק לא יותר מ-25 עובדים.

(ד) השר, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי עבודות או מקומות עבודה שהוראות סעיף 3א לא יחולו לגביהם.

(ה) בסעיף זה -

"הודעה" - לרבות הודעה באמצעי אלקטרוני או אמצעי טכנולוגי אחר;

"הליכי מיון לעבודה" - ריאיון או בחינה.

## (תיקון התשע"ד)

הפר מעסיק את חובתו לפי סעיפים 1, 3 או 10, דינו - הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977; עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של אחריות קפידה.

## 5. סמכות שיפוט ותרופות

## (תיקונים: התשע"א, התשע"ד)

(א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי על הפרת הוראות חוק זה והוא רשאי -  
 (1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין;  
 (2) ליתן צו עשה לתיקון ההפרה.

(ב) <sup>6</sup> - (1) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן - פיצויים לדוגמה).

(2) פיצויים לדוגמה כאמור בפסקה (1) יהיו בסכום שלא יעלה על 15,000 שקלים חדשים, ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר; הסכום הנקוב בפסקה זו יעודכן ב-1 בינואר בכל שנה (בפסקה זו - יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לעניין זה -

"מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;  
 "המדד החדש" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;  
 "המדד הבסיסי" - המדד שפורסם בחודש יולי 2011.

(3) אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לא יפסוק פיצויים לפי סעיף קטן זה בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006.

(4) בבואו לפסוק פיצויים לדוגמה למעסיק בשל הפרת הוראות סעיפים 1 או 3 כאמור בפסקה (1), רשאי בית הדין לעבודה להתחשב בכך שהמעסיק הורשע בשל אותו מעשה ובקנס שנגזר עליו, או בכך שהוטל על המעסיק, בשל אותו מעשה, קנס מינהלי לפי חוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985 (בסעיף זה - חוק העבירות המינהליות).

(5) בבואו להטיל קנס על מעסיק שהורשע בעבירה לפי סעיף 4, רשאי בית משפט או בית דין לעבודה להתחשב בכך שנפסקו נגד המעסיק, בפסק דין סופי, פיצויים לדוגמה לפי סעיף קטן זה, בשל המעשה שבשלו הורשע כאמור.

(6) בבוא מפקח שמונה לפי חוק העבירות המינהליות להטיל קנס מינהלי בשל עבירה לפי סעיף 4, או בבוא תובע מוסמך כמשמעותו בסעיף 8 לחוק האמור לדון בבקשה לביטול קנס מינהלי שהוטל כאמור, רשאי הוא להתחשב בכך שנפסקו נגד המעסיק, בפסק דין סופי, פיצויים לדוגמה לפי סעיף קטן זה, בשל המעשה שבשלו מוטל עליו קנס מינהלי.

(תיקונים: התשע"א, התשע"ד)

בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2, והמעסיק לא מסר לעובד הודעה שהוא חייב במסירתה כאמור בסעיפים 1 או 3, בכלל או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי פקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971.

6. שמירת זכויות

(תיקון התשע"ה)

הוראות חוק זה באות להוסיף על זכותו של עובד או מועמד לעבודה לקבלת מידע מכוח דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

7. דין המדינה

(תיקון התשע"ד)

לענין חוק זה דין המדינה כדין כל מעסיק אחר.

8. תיקון חוק בית הדין לעבודה - מס' 34

בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, בתוספת השניה, בסופה יבוא "חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)", התשס"ב-2002.

9. סייג לתחולת החוק

(תיקון התשס"ט)

הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים.

10. תחולה על עובד שהחל את עבודתו לפני יום התחילה

(תיקון התשע"ד)

חובות המעסיק לפי חוק זה, לגבי עובד שהתחיל את עבודתו אצלו לפני תחילתו של חוק זה, יחולו עליו בשינויים אלה:

(1) החובה כאמור בסעיף 1 תחול בשינוי זה: במקום "מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו" יבוא "מהיום

שהעובד דרש זאת ממנו בכתב".

(2) החובה כאמור בסעיף 3 תחול עליו ואולם לגבי עובד שלא דרש מהמעסיק הודעה כאמור בפסקה (1),

יקראו את סעיף 3 כך: במקום "כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2" יבוא "בפרט מהפרטים המנויים בסעיף

2".

11. ביצוע ותקנות

(תיקון התשע"א)

השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו לרבות בדבר צורת ההודעה לפי סעיפים 2 ו-3 ואופן מסירתה.

12. תחילה

(א) תחילתו של חוק זה, למעט סעיף 4, שלושה חודשים ממועד פרסומו (להלן - יום התחילה).

(ב) תחילתו של סעיף 4, שלושה חודשים מיום התחילה.

אריאל שרון

שלמה

בניזרי

ראש

הממשלה

שר

העבודה

והרווחה

משה קצב

אברהם

בורג

נשיא

המדינה

יושב ראש

הכנסת

---

[1] ס"ח 1837, התשס"ב (21.3.2002), עמ' 210. הצ"ח 2959, התשס"א, עמ' 372.

תיקונים: ס"ח 2114, התשס"ח (24.10.2007), עמ' 18. הצ"ח - כנסת 164, התשס"ז, עמ' 254;

ס"ח 2162, התשס"ח (6.7.2008), עמ' 617 [התשס"ח (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 179, התשס"ח, עמ' 26;

ס"ח 2204, התשס"ט (27.7.2009), עמ' 287. הצ"ח - כנסת 273, התשס"ט, עמ' 94;

ס"ח 2311, התשע"א (11.8.2011), עמ' 1029. הצ"ח - כנסת 408, התשע"א, עמ' 244.

ס"ח 2459, התשע"ד (15.7.2014), עמ' 600. הצ"ח - כנסת 535, התשע"ד, עמ' 44 (כולל החלפת המונחים

"מעביד" ב"מעסיק" ו"יחסי עובד ומעביד" ל"יחסי עבודה" כולל כל ההטיות הדקדוקיות שלהם);

ס"ח 2481, התשע"ה (16.12.2014), עמ' 64. הצ"ח - כנסת 582, התשע"ה, עמ' 26 (כולל שינוי השם).

[2] חובת מעסיק למסור לנער הודעה לפי סעיף 1 תחול לגבי נער שהתחיל את עבודתו לפני יום 10.9.2009 לא יאחר

משבעה ימים מהתאריך האמור.

[3] תחילתו של ס"ק 2(א)(10) ביום 23.12.07. חובת המעסיק למסור הודעה לפי ס"ק זה תחול לגבי עובד שהתחיל עבודתו אצלו לפני התאריך האמור, לא יאוחר מ-30 יום מתאריך זה.

[4] סמכויות שר הכלכלה והתעשייה (מקודם: שר התעשייה, המסחר והתעסוקה) הועברו לשר הרוחה והשירותים החברתיים (י"פ 7394, התשע"ז, עמ' 1312).

[5] על אף האמור בסעיף 3א(א)(1) לחוק, הודעה ראשונה לפי אותו סעיף בהליכי מיון שהחלו לפני יום התחילה וטרם התקבל אדם לעבודה לפיהם, תימסר בתוך חודשיים מיום 30.1.2015.

[6] תחילת תוקפו של ס"ק 5(ב) ביום 11.12.2011 והוראותיו יחולו על הודעות שיש למסרן לפי החוק מהתאריך הנ"ל ואילך.

//