



משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
מינהל הסדרה ואכיפה



חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)



טלפונים לקבלת מידע ובירורים:
ירושלים
 טל': 02-6662046, פקס: 02-6240471
תל אביב
 טל': 03-5125430, פקס: 03-5125216
חיפה
 טל': 04-8606718-23, פקס: 04-8606735
באר שבע
 טל': 08-6280771, פקס: 08-6650177


 טלפון לתלונות "טלמסר"
1-800-354-354

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)

התשס"ב - 2002

עובד/ת יקר/ה

בעלון זה מובאות לידיעתך זכויותיך הנובעות מתוך חוק הודעה לעובד ותנאי עבודה להעסקתך.

לתשומת לב: עלון זה אינו בא במקום נוסחו של חוק הזכויות לחוק ההודעה לעובד (תנאי עבודה) קבועה בחוק

התשס"ב 2002.

בברכה,

**מנהל מינהל הסדרה ואכיפה
משרד התעשייה המסחר והתעסוקה**

מטרת חוק זה, ליידע את העובד בדבר תנאי העסקתו (אם תקופת העסקתו עולה על 30 יום).

בהתאם להוראות החוק, על מעביד למסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבודה אצלו, הודעה בכתב, שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד.

לגבי עובד שהחל בעבודה לפני 21.6.2002, תחול החובה למסור הודעה בתוך 30 ימים מיום שדרש זאת העובד בכתב.

הודעה זו איננה הסכם עבודה, ואין בה כדי לרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכח דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תוכן ההודעה יכלול את הפרטים הבאים

(וייערך לפי טופס 1):

1 זהות המעביד וזהות העובד;

2 תאריך תחילת העבודה. אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה, תצוין תקופת העבודה; אם חוזה העבודה הוא לתקופה לא קצובה, יציין זאת המעביד;

3 תיאור עיקרי התפקיד של העובד;

4 ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;

5 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);

6

הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית, שכר שעה, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת.

7

אם הוסכם כי חלק מהשכר ישולם בשווה כסף (בהתאם לתנאים שבסעיף 3 לחוק הגנת השכר, יצוין הדבר בהודעה, וכן יצוין שיעור התשלום בדרך זו.

8

אורכו של יום העבודה הרגיל שבו עובד העובד, או שבוע העבודה הרגיל של העובד;

9

יום המנוחה השבועי של העובד;

10

סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, ופירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים (אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד, לפי טופס 3).

11

לגבי מעביד שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים הקיבוציים, התשי"ז - 1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד, יש לציין גם את שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו.

במידה וחל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שנמסרו לו, בהתאם לאמור לעיל, ימסור המעביד הודעה על כך לעובד (בטופס 2) בתוך שלושים ימים מהיום שנודע לו על השינוי. אין חובה למסור הודעה על שינוי אם השינוי נובע משינוי בדין, או שהוא עדכון שכר מכח הדין או מכח הסכם, או שהשינוי מופיע בתלוש השכר של העובד.

עונשין

מעביד אשר לא ימלא אחר הוראות חוק זה, צפוי לקנס מינהלי בגובה 1000 ש"ח לכל עבירה (2000 ש"ח אם המעביד הוא תאגיד), בתוספת 20 ש"ח לכל יום בו נמשכת העבירה (40 ש"ח, אם הוא תאגיד).

בסמכות התביעה להחליט על הגשת כתב אישום של עבירה לפי החוק, והעונש המירבי במקרה זה, עומד על 12,900 ש"ח לכל עבירה.

מעביד של עובד זר, אשר נתן לעובד הזר חוזה עבודה בהתאם לחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991 - שבו ממילא מופיעים הפרטים, אינו חייב למסור לעובדו הודעה על תנאי עבודה, אך במקרה של שינוי בתנאי עבודה, עליו למסור הודעה על שינוי לעובדו.