

**תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 - הוספת סנקציה כספית - מאת עו"ד קרן קופרמן; עו"ד אפרת סיבוני**

על פי חוק הודעה לעובד, מעביד חייב לתת לעובדו מסמך המפרט את תנאי העבודה שלו תוך 30 יום מיום תחילת עבודתו בחברה. עד כה החוק קבע סנקציה פלילית בלבד בגין הפרת החובות המפורטות בו ולכן לא הוגשו תביעות רבות על ידי עובדים כנגד מעבידים לבית הדין לעבודה בגין הפרת החוק, למרות שמעבידים רבים לא קיימו את הוראות החוק ולא מסרו לעובדיהם, עם תחילת עבודתם, הודעה לעובד בנוסח שקובע החוק.

בפסק דין ממאי 2011 של בית הדין הארצי לעבודה (ע"ע 154-10 קלרה שניידר נ' ניצנים אבטחה בע"מ) נקבע לראשונה, כי עובד יכול לקבל פיצוי ממעסיק שלא נתן לו הודעה בהתאם לחוק, גם אם לא נגרם לו נזק כספי וזאת, מכוח החובה לפעול בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי עבודה.

זמן קצר לאחר מכן, באוגוסט 2011, פורסם תיקון לחוק המוסיף סנקציה אזרחית ומסמיך את בית הדין לעבודה, בין השאר, לקבוע פיצויי כספי שאינם תלוי בנזק כספי ("פיצויים לדוגמה") עד לסך של 15,000 ₪ לטובת עובד בגין הפרת החוק על ידי המעביד, גם אם לא נגרם לעובד נזק בגלל ההפרה (מבלי לגרוע מזכות העובד לסעדים נוספים לרבות פיצוי נוסף אם נגרם לו נזק כספי).

כמו כן התיקון הופך את נטל ההוכחה וקובע כי בתביעה כנגד מעביד בנושא שהיה אמור להיות מפורט בהודעה לעובד, נטל ההוכחה יעבור למעביד להוכיח את טענות ההגנה שלו בקשר לזכות הנתבעת.

בתיקון נקבע גם כי הסכם עבודה שכולל את כל פרטי ההודעה לעובד אותם מחויב המעסיק למסור על פי החוק ושנמסר במועד הקבוע בחוק, ממלא את חובת ההודעה לעובד בדבר תנאי עבודה.

התיקון לחוק שעניינו פיצויים לדוגמה כאמור ייכנס לתוקף ארבעה חודשים מיום פרסומו, קרי ביום 11.12.2011.