

עדכוני חקיקה: תיקון בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)-2002

הרינו להודיעכם על תיקון בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)-2002:

1. ביום 8.12.14 התקבל תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)-2002. (להלן: **"התיקון לחוק"**).

יוער, כי שמו של החוק שונה במסגרת התיקון ל-**"חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה)"**.

2. התיקון לחוק מסדיר לראשונה, את חובותיו של מעסיק ליידע ולעדכן מועמד לעבודה בנוגע לסטטוס הליך קבלתו לעבודה.

3. ראשית נקבע, כי על מעסיק אשר זימן מועמד לעבודה להליכי מיון, לעדכן את המועמד אחת לחודשיים באיזה שלב הוא מצוי בהליך המיון לתפקיד או למשרה הספציפיים.

יוער, כי בהתאם ללשון החוק, הליך מיון משמעו **"ראיון או בחינה"**.

4. כמו כן נקבע, כי על מעסיק למסור למועמד, אשר לא התקבל לעבודה, הודעה מתאימה בדבר אי קבלתו לעבודה, לא יאוחר מ-14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה לגביה נערכו הליכי המיון.

5. וכך בלשון הסעיף:

"3א(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."**

6. בתיקון לחוק נקבעו הפרטים המינימליים אשר מעסיק מחויב למסור למועמד לעבודה במסגרת ההודעות המפורטות לעיל -

6.1 שם המעסיק ושם המועמד לעבודה;

6.2 מועד תחילת הליכי המיון לעבודה;

6.3 זהות הגורם שעורך את הליכי המיון אם אינו המעסיק;

6.4 התפקיד או המשרה לגביהם נערכים הליכי המיון;

6.5 שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו;

7. בתיקון לחוק נקבע, כי הודעה מתייחסת גם להודעה באמצעי אלקטרוני או טכנולוגי. כלומר, ניתן להעביר הודעות כאמור למועמד לעבודה גם באמצעות הודעת SMS או הודעת דוא"ל.

8. יובהר, כי התיקון לחוק איננו חל על המעסיקים וצורות ההעסקה

הבאות -

- 8.1. עבודה שתקופת העבודה בה אינה עולה על שלושים ימים;
 - 8.2. עבודה בענף ההסעדה;
 - 8.3. עבודה אצל מעסיק אשר מעסיק לא יותר מ-25 עובדים.
- כמו כן, בהתאם לתיקון, השר יהיה רשאי להחריג מקומות עבודה נוספים ו/או מעסיקים נוספים אשר הוראות התיקון לא יחולו לגביהם.
9. התיקון לחוק יכנס לתוקף ביום 30.1.15.
- בהתייחס להליכי מיון לעבודה שהתחילו לפני המועד הנ"ל, נקבע כי הודעה ראשונה למועמד באשר לשלב הליך המיון, תימסר בתוך חודשיים מיום כניסת התיקון לחוק לתוקף.
10. יוער, כי בהתייחס לחובת המעסיק למסור הודעות כאמור למועמד, לא נקבע סעיף אכיפה פלילית או סעיף אכיפה מנהלית בהתאם לחוק הגברת האכיפה של דיני עבודה.
- יחד עם זאת, בהתאם לסעיף 5 לחוק הודעה לעובד ולמועמד, נתונה לבית הדין לעבודה הסמכות לפסוק פיצויים בגין הפרת החוק בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, או ליתן צו עשה לתיקון ההפרה.
11. אנו עומדים לרשותכם לכל שאלות או הבהרות נדרשות.

בכבוד רב,

תמר גולן, עו"ד