

נבכתיים:

י. סרלין.  
מ. אונא.  
א. לנקין.  
י. שמחוני.  
ר. שרייבמן.  
א. אלמליח.  
ח. למדן.  
פ. לוביאניקר.  
ה. רובין.  
א. כהן.  
מ. בנטוב.  
א. גולדרט.

וילקנפלד - נציג משרד המשפטים.  
גוריון -

הינר פ. לוביאניקר:

אנחנו עוברים לסעיף 7. למי יש

הערות?

א:  
בסעיף משנה ב1 כתוב: "בקשה שהוגשה

מ. אונא:

מיד". אני מציע: "שהוגשה תוך

30 יום".

כ5:  
אני מציע: "תוך 15 יום לפני

א. לנקין:

שחרורו ו-30 יום משחרורו".

ברצוני לשאול אם הגיש לפני כן, האם זה עומד בחקפוז

אני חומך בתיקון של מרא אונא. אם

י. סרלין:

ישנה מניעה להגשת הקשה, היא מפסידה

את המועד. על כן צריך לתת אותו המועד גם לאחר היפסק המניעה.

אני מתנגד להצעת מר סרלין בקשר עם

ה. רובין:

הגבלת מועד המניעה. אני מציע בענין

זה לא לשנות את החוק.

סעיף-קטן א' אומר: "בקשה להתקבל

לעבודה חוגש לבעל מפעל בכתב על ידי החייל המשוחרר, או על-ידי

ארגון העובדים המייצג את רוב הפועלים במפעל." או: "המייצג

את רוב העובדים אשר בידי נמצא הטיפול במקצועי של המפעל".

י. סרלין:

בסעיף-קטן א': "אך אין לפסול בקשה שהגשתה במועדה נמנעה מחמת מחלת החייל המשוחרר או מכל סיבה מספקת אחרת", אני מציע להוסיף את המלים: "שתאושר על-ידי ועדת התעסוקה".

ח. למדן:

קודם-כל זכוחו האלמנטרית של החייל המשוחרר כשלעצמו קיימת. אין צורך בשום תוספת של שום ארגון. אבל אם איננו פונה בעצמו אז נאמר שהארגון אשר אחר עומד המפעל בקשרי-הסכם, ייצג את כל החיילים המשוחררים.

הינ'ר פ. לוביאניקר:

מי בעד הצעת מר סרלין ומר אונא בנוגע להגשת הבקשה תוך 30 יום?

ה ה צ ע ה ה ת ק ב ל ה.

מי בעד התיקון השני האומר שכעבור

3 חודשים אם לא ניטלה המניעה וכו'?

ה ת י ק ו נ ל א נ ת ק ב ל.

מר סרלין שומר לעצמו שכוח הסתייגות.

מי תומך בהצעת רובין?

ה ה צ ע ה ל א ה ת ק ב ל ה.

מר רובין שומר לעצמו זכות הסתייגות.

הינ'ר פ. מקביא את-סעיף 8.

נילקנפלד:

סעיף א' עורר הלוקי-דעות צמבנסה והוא

הובן באופן שונה מכוונת המנסחים. עצם

הדבר הזה מוכיח שהוא אינו מנוסח כהלכה. הסעיף הובן כאילו הוא

נותן פתח בפני נוחל העבודה לסחוק את הענין במשך שנה שלימה. אבל

הכוונה היחה הפוכה, שבעל המפעל חייב לקבל את הפועל ביום שהוא מוכן להתחיל בעבודה. אם יום זה אינו אפשרי, החובה הזו מוטלת עליו במשך שנה שלמה כל זמן שזה בגדר אפשרות מעשית.

אני מציע: "בעל המפעל חייב לקבל את החייל המשותרר לעבודה, כאמור בסעיף 6, ביום שנקבע בבקשה כיום שבו מוכן החייל המשותרר להתחיל בעבודה, או אם קבלתו לעבודה באותו יום אינה בגדר אפשרות מעשית - בתאריך מאוחר יותר מיום הגשת הקשה".

א. לנקיט:  
אני חושב שזה אינו מספיק ברור.  
אני מציע לא להכניס ענין של "גדר אפשרות מעשית", אלא: "זכותו נשארת לחזור לעבודה תוך שנה שלמה".

ח. למדן:  
אני חושבת שצריך להצמיד את סעיף 11 על-ידי סעיף-קטן 1. כלומר שאם שמיד אחרי הפיסקא: "בגדר אפשרות מעשית" יבואר מה זה בגדר אפשרות מעשית.

דבר שני: אם סעיף 11 אומר שגדר אפשרות מעשית זה שאם חלה איזו שהיא חמורה יסודית אין אנחנו צריכים לומר: תוך שנה אחת. אני מציע שיהיה כתוב: שנתיים.

י. שמחתוניא:  
גדר אפשרות מעשית זהו סעיף 11.  
יש הגיון בהצעה האומרת שהגדרה זו תועבר הנה. זה יקל עלינו את העבודה.

ענין לסעיף עצמו. מש שישא כאן, הוא איזה מושג האומר שלחייל ישנה הזכות למקום עבודתו במשך שנה. כמובן שזכותו זו יכולה גם להיות מוארכת ~~בשהענין~~ נמצא בריון.

דבר שלישי. אינני יכולה לתאר לעצמי שהפועל יכול שנתיים ימים להיות תלוי ועומד ואינו יודע אם יחזור לעבודתו. אני חושבת שפרק זמן של שנה פלוס כל ההארכות היכולות להופיע מספיק בהללם.

ה. רובין: כאן נאמר "שנה", כלומר אם תוך השנה הזאת קרו איזה שינויים במפעל, יש צמצום ממשי, אז החייל מפסיד את מקומו. אך אם כעבור שנה המקום מתרחב מחדש, אין לחייל אפשרות לחזור לעבודה. אני מציע "שנתיים".

ה צ ע ת ר ו ב י נ ל א ה ת ק ב ל ה.

מ. אונא: אני מציע בסוף 3 (ג) לא "מיד" אלא: "30 יום".

ה ת י ק ו נ ה ת ק ב ל.

מ. אונא: בסעיף 9 כחוב: "התנהגות רעה חמורה". מי קובע זאת?

ה. רובין: אני מציע במקום "התנהגות רעה חמורה" - "מעשים פליליים". דבר שני. אני מציע שנותן העבודה חייב להופיע בתור תובע ולהוכיח ולא ההיפך.

אני מציע ~~לא~~ להוציא "התאנאים הטובים ביותר" מסעיף-קטן (א'2).

א. כהן: אני מציע למחוק את המלים "כל תקופה קצרה שהיא". אפשר להגיד: "חייל משוחרר שהתקבל לעבודה על-פי סעיף 6 - חייב בעל המפעל כל זמן שהדבר בגדר אפשרות מעשית להעסיקו 6 חודשים".  
בסעיף-קטן (ב) אני מציע להוסיף: "לפי דרישתו של מישור".

א. לנקין: אני מציע לנסח "כל זמן שבעל המפעל חייב להעסיק את החייל אין הוא רשאי לפטרו; אבל במקרה של התנהגות רעה חמורה רשאי לדאוש את הזכות לפטרו מועדת התעסוקה".

י. סרלין:

אני מתנגד לנסחו של לנקין כי זה מאד  
מקשה על נותן העבודה ומסבך את העניינים

גם בשביל הפועל.

ה. רובין:

אני מציע: "במקרה של התנהגות רעה חמורה  
אשר על-פי השכם עם הציגוד המקצועי או

על-פא הנוהג הקיים, על נותן העבודה לפטר את העובד".

היו"ר פ. לוביאניקר:

הוחלט להשאיר את הסעיף כמו שהוא.  
רובין שומר לעצמו זכות הסתייגות.

ה. רובין:

אצאאאאאאאא ביחס לסעיף 10 מי מחליט

על התור של ההחזרה לעבודה? סעיף א'

אומר שלשכת העבודה. סעיף ב' עומד בניגוד לא'. מדוע נותן

העבודה צריך להתערב בענין. אני מציע למחוק את הסעיף ה-2 ולהגיד:

"עפ"י חוקת התור הקיימת".

י. סרלין:

מה במקרה שאייל משוחרר אינו שייך ללשכת  
העבודה?

י. שמחוני:

אני חושבת שהסעיף צריך להשאר כמו שהוא.

נילקנפלד:

יש לי הסעיף עם תוספת: "הזכות בידי בעל

המפעל תוך 3 ימים מיום שבו הגיעה לידו

החלטה לשכת העבודה - לערער עליה בפני ועדת התעסוקה מתוך סימוך

של צורך מקצועי ו/או משקי, שטובת המפעל מחייבת ש נוי החלטה

לשכת העבודה%.

ה נ ו ס ח ה ח ק ב ל .

מר רובין מסתייג.

סעיף 11.

ה. רובין:  
בסעיף א' 1 מדובר על "צמצום ניכר". אני מציע להוסיף "צמצום ניכר מאד", כי ברצוני להגביל בענין זה את ועדת התעסוקה. אני מציע פסעיף 1 להוסיף: "לא עונחי ולא ארעי".

א. גולדראט:  
אני חושב שהנחת רובין צודקת. יש להכניס פה: "בעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו או אינה עבודה אפשרית אחרת".

ב. שחוננית:  
אני מצטרפת לדעת רובין בענין "לא עונחי ולא ארעי".

ה. למדן:  
ענין הנכים הוא כה חמור שאי אפשר למחוק את הפיסקה השניה ולהתעלם מהבעיה.

א. כהן:  
אני מציע: "בהערכת הסיבה של צמצום ניכר, יש להביא בחשבון את תור הפטורין המקובל לגבי אותם העובדים הממשיכים לעבוד במפעל לאחר הצמצום".

ה. למדן:  
הניסוח שמי הוא: "לא יוכל בעל המפעל למעון את טענת הצמצום, אם לאחר הצמצום נשארו במפעל פועלים אשר הוחק שלהם נופל מותקו של החייל המשוחרר, אילו היה ממשיך לעבוד במפעל".

היו"ר פא לוביאניק:  
אני רוצה להציע: "מחלה או מום שהחייל המשוחרר לקה בהם מאז התגייסותו והפחיתו במידה של ממש את כושר עבודתו".  
בענין העדיפות יש חברים החושבים שצריך להכניס זאת בסעיף 11, ויש החושבים שצריך להקציב לזה מקום לחוד.

אחרי הצבעה הוחלט לא להחליט ענין זה

לסעיף 11.

סעיף 11 אושר.

אני חושב שסעיף 12 אינו הגיוני. פועל

י. סרלין:

שעזב את מקום עבודתו אינו צריך אמנם

להפסיד את הוהק. אבל בינתיים, הרי בעל המפעל קבל פועל אחר, והוא

צריך לשלם פעמיים וחק. אני מציע שננסה למצוא מוצא.

הצעה סרלין לא החקבלה.

מר סרלין שומר לעצמו זכות הסתיגות.

אני מציע סעיף מיוחד: "עובד בעל וחק

ר. שרייבמן:

קטן יותר יפנה את מקומו לחייל משוחרר

במקרה של צמצום נכר שחל במפעל בתקופת התגיסותו של החייל."

אני חושב שכאן בכלל חסר פרק שלם; לא

י. סרלין:

הצעה שרייבמן ולא הצעת הגב' למדן

יפתרו זאת ע"י חוספוחיחם.

בסעיף 12 נופיף פסקה אחת: "במקרה של

הינו"ר פ. לוביאניקר:

צמצום בעבודה שחל בתקופת התגיסותו של

החייל - יפנה עובד בעל וחק פחות את מקומו לחייל משוחרר החוזר

למפעל."

הנסוח שלי הוא: "עפ"י דרישת בעל המפעל

י. סרלין:

חייב פועל שיהקבל לעבודה במקום חייל

משוחרר לפנות את מקומו על מנת לאפשר את החייל המשוחרר לעבודה."

לפי דעתי נעשה משגה חמור אם נכניס לחוק

מ. בנטוב:

העוסק בהחזרת חיילים משוחררים לעבודה

חלקים הנוגעים לפטורי פועלים.

אני מציע שאחרי סעיף משנה א' של סעיף

הינו"ר פ. לוביאניקר:

12 יהיה סעיף משנה ב': "במקרה של צמצום

בעבודה, עובד שהקבל למלוי מקום החייל המשוחרר יפנה את מקומו

לחייל בשובו לעבודתו. באותו מקרה יפנה עובד בעל וחק פחות את

מקומו לחייל המשוחרר החוזר למפעל בהתאם לחוקת החור."

ועדת העבודה

ישיבה ב'

ה. רובין:

להצעת לוביאניקר "אם יתקבל עובד  
במקום חייל" אני מציע להוסיף "ונאמר

לו בשעת קבלתם שהוא נתקבל במקום חייל".

י. סרלין:

החוק הזה מטיל חובה על בעל המפעל  
להחזיר חייל משוחרר לעבודה, ואין

לו שום קשר עם צמצום עבודה. גם כשאינן צמצום עבודה במפעל,  
צריכה להיות בחוק הוראה כי על בעל המפעל לפטר את העובד שהתקבל  
במקום המגויס. לא ייחנן להכריח נותן עבודה לקבל את כל החיילים  
המשוחררים. יהיו הרבה סכסוכים בקשר לזה. מצד אחד נותן העבודה  
חייב לקבל את החייל המשוחרר. מצד השני הלשכה יכולה לתת לו  
הוראה לא לפטר את הפועל שכבר נמצא במפעל. לפיכך מוכרחה להיות  
הוראה כללית שפועל חייב לפנות את מקומו, אם לפי חוק זה בעל  
המפעל חייב לקבל חייל משוחרר.

היו"ר פ. לוביאניקר:

מי בעד הצעה חנה למדן בנוגע לטענת  
הצמצום.

ההצעה לא התקבלה.

חג למדן שומרת לעצמה זכות הסתייגות.

הוחלט לקיים את הישיבה הבאה אחרי ביום רביעי ב-0900.