

פרוטוקול מס' 227

מישיבת ועדת העבודה

מיום ה', ל' בכסלו תשל"ו - 4.12.1975, שעה 10.00

נ כ ח ו :

חברי הוועדה:

ש. ארבל-אלמוזלינו - היו"ר
פ. גרופר
מ. ורטמן
ה. זיידל

מוזמנים:

מ. שקד - נציבות שירות המדינה
ר. בן-ישראל - מרצה באוניברסיטה העברית
ר. כהנא - משרד העבודה
מ. גולדברג - לשכת התיאום
ג. הולין - לשכת התיאום
ש. נוימן - לשכת התיאום

מזכיר הוועדה: מ. משולם

רשמה: א. עצמון

- סדר היום: (1) חוק הסכמים קיבוציים (תיקון), תשל"ה-1975 - הצעת הממשלה.
(2) חוק הסכמים קיבוציים (תיקון מס' 2), תשל"ה-1975 - הצעת חוק פרטית שהוגשה ע"י חה"כ ש. ארבל.

אני פותחת את הישיבה.

היו"ר ש. ארבלי:

חוק הסכמים קיבוציים (תיקון מס' 2) תשל"ה-1975

יש לנו שתי הצעות ששחיהן דנות באותו הנושא אבל הן נפרדות. האחת - הצעה שהוגשה ע"י שר העבודה - חוק הסכמים קיבוציים (תיקון), תשל"ה-1975. ולמעשה, 4 סעיפים ראשונים ממנה כבר קבלנו כי אי אפשר היה לדחות אותם. ההצעה השניה הוגשה על-ידי כהצעת חוק פרטית והיום גם נתייחס אליה בקריאה מוקדמת כדי שנוכל אחר כך להביא אותה לקריאה ראשונה.

אשמח לשמוע את הערותיכם. הייתי רוצה לבקש מגב' כהנא נציגת משרד העבודה לומר לנו את מגמת התיקונים הנוותרים שבהצעת החוק של הממשלה.

ר. כהנא:

צווי הרחבה חלים על אותם מפעלים שאינם מאורגנים לא במסגרת ארגון העובדים או המעבידים וחשבנו שהגיע הזמן לנסות לשפר. מתוך העובדה שאין לנו מידע מספיק מה קורה באותם מפעלים לא מאורגנים שחל עליהם צו הרחבה מבחינת זכויות העובדים. הגיעו אלינו ידיעות שישנם מספר מפעלים שהעובדים שם אינם יודעים את זכויותיהם כמו דרגות שכר, תוספת יוקר, נסיעות, ביגוד וכו'. אמנם תוכן הצווים האלה מתפרסמים מדי פעם בירחון העבודה כל חודש לגבי אותם צווים שפורסמו חודש שקדם לאותו חודש. הידיעות האלה לא תמיד מגיעות לאותם מפעלים קטנים שאינם מאורגנים.

דבר שני - אין לנו ידיעות מה מספר אותם עובדים הלא מאורגנים שחל עליהם צו הרחבה. אנחנו חושבים שבאמצעות ועדת פיקוח שמוצע כאן נקבל מידע ע"י ביקורים במפעלים, ע"י הכנת רשימות וע"י פרסום מפעלים שחל עליהם צו הרחבה וכן ע"י מגע עם העובדים.

דבר נוסף - נתקלנו בבעיה שישנם בהסכמים הקיבוציים אינסטנציות שונות לישוב חילוקי דיעות לגבי נושאים שונים. יש הסכמים ויש ענפים שבהם הדבר מוסדר ע"י ועדה פריטטית או לבוררות ואותם סעיפים שקשורים בחילוקי דיעות מעולם לא יכולנו ליישב אותם.

היו"ר ש. ארבלי:

כל אותה פרוצדורה לגבי ישוב חילוקי דיעות הקיימים במסגרות השונות אינם מיושמים לגבי מקומות עבודה בלתי מאורגנים?

ר. כהנא:

אם מישהו צריך לעלות בדרגה וכתוב בהסכם הקיבוצי שמחליטה על כך הועדה המרכזית או לבוררות - לא יכולנו להרחיב את זה. כדי שנוכל להרחיב את אותם הסעיפים בישוב חילוקי דיעות לגבי הדרך כיצד יש להעלות בדרגה, אנחנו מציעים גוף שהרכבו יהיה כאמור בסעיף 5: (1) נציג שר העבודה, והוא יהיה יושב ראש; (2) חבר שהמליץ עליו ארגון העובדים החתום על ההסכם הקיבוצי שהורחב; (3) חבר שהמליץ עליו ארגון המעבידים החתום על ההסכם האמור. לגוף הזה יש משקל יותר אובייקטיבי מאשר הסכמים. ע"י העובדה שנוכל לקבוע את ההליכים של ישוב חילוקי דיעות נוכל להרחיב את אותם סעיפים שקשורים בזה.

ר. כהנא:

הסעיף האחרון שלא מתייחס לפקוח הוא דמי טיפול ארגוני מקצועי לארגון

מעבידים.

היו"ר ש. ארבלי:

נשמע עכשיו את ההערות של לשכת התיאום.

מ. גולדברג:

הערה אחת שהיא לא מבחינת האינטרסים שלנו אלא יותר להסיר מכשול. בסעיף 33 נאמר ועדת פיקוח תנהל רישום של המפעלים שעליהם חל צו ההרחבה ותפרסם את רשימת המפעלים בדרך שיורה שר העבודה. השאלה היא מה לגבי מפעלים שלפי קריטריונים שהיו נהוגים עד היום בבית דין לעבודה הוחל או שנקבע צו הרחבה לגביהם אלא שהם לא פורסמו באותה רשימה? - במלים אחרות: מעביד קטן שמעסיק 3 עובדים יבוא ויאמר: הועדה לא פרסמה. השאלה היא אם המינוח שישנו בהצעת החוק אינו ישים מכשול בפני אותם מקומות שאינם כלולים ברשימה?

הערה שניה - אני סבור שסעיף 33

הוא מיותר. ברור שלבית דין לעבודה הסמכות היחודית לפסוק והשאלה אם אימוץ אותה הוראה תועיל או תגרע לגבי סמכות בית הדין בנושאים אחרים. אני סבור שהסמכות ממילא קיימת.

הערה שלישית - בסעיף 33 בנוגע

למס לארגון מעסיקים חסרה הוראה או פרטיבית בענין גבייה. ברור שמי שרשאי לגבות זה אותו ארגון אבל צריך להבהיר את זה ולתת מעמד לגוף הארגון לתביעה וגם לקבוע אם זה יהיה בבית משפט רגיל או בבית דין לעבודה.

היו"ר ש. ארבלי:

אני מניחה שהוראה או פרטיבית תהיה בתקנות.

מ. גולדברג:

השאלה אם נושא כזה ידון בבית משפט שלום. זה מסוג הנושאים שכדאי להעניק

אותם לבית דין לעבודה.

ג. הולין:

אני רוצה להוסיף בענין סעיף 33 הנוגע לסמכות של ועדת פיקוח לשמש כגוף שמחליף את הגופים בהסכמים. אני מוכרח להודות שהענין עלה בדעתי כרגע ואני תוהה אם טוב יהיה שיהיה גוף סטטוטורי שמחליף גופים מוסמכים בהסכמים שהוא זר לצדדים שבענינם הוא צריך לפסוק. האם לא צריך לחשוב על מנגנון יותר אורגני של הצדדים הישירים מעין מנגנון שבנוי בהסכמים קיבוציים.

בנוגע לסעיף 33 שאין לנו התנגדות

לו, ההוראה צריכה להיות מנוסחת בצורה נורמטיבית. לומר: מעביד שחל עליו הסכם עבודה קיבוצי חל עליו מס לארגון מעסיקים. לומר: שר העבודה רשאי, בלי שנקבע נורמה בכלל, אני חושב שזה לא נאות. הוא צריך להחחיל בקביעה של הנורמה שהחובה על המעביד לשלם.

היו"ר ש. ארבלי:

האם משתמע מהסעיף הזה שיהיו מעבידים שיהיו פטורים מחובת התשלום?

בהחלט - כי כתוב שר העבודה רשאי...

ג. הולין:

היו"ר ש. ארבל:

אנחנו אומרים: שרשאי פרושו חייב.

ג. הולין:

קודם כל צריך לפתוח במשפט המגדיר את הנורמה.

בנוגע למה שאמר מר גולדברג יש בעיה של ביצוע. לגבי ארגון עובדים המעביד מכח הוראה בהסכמים מנכה מהעובדים ומעביר. לגבי מעבידים קטנים קיימת בעייה, צריך להקים מנגנון של ארגון מעסיקים וצריך להקל על המעבידים כדי שההליכים יהיו פשוטים - את זה אפשר לעשות בתקנות.

היו"ר ש. ארבל:

בסיפא של הסעיף כתוב: למעט מפעל או מעביד שהוא חבר בארגון של מפעלים

או מעבידים אשר נקבע בתקנות כאמור.

ג. הולין:

המשפט צריך להתחיל כך: כל מפעל שאינו חבר בארגון מעסיקים וחל עליו הסכם קיבוצי יהיה חייב לשלם מס ארגון לארגון המעבידים.

ר. בן-ישראל:

יש לי כמה הערות לענין הסמכות של בית הדין לעבודה. אני רואה בסעיף 33 שני חלקים שונים: יש רישא שמעניקה לבית דין לעבודה סמכות שלא היתה בידיו קודם - וזה לפסוק באופן ערטילאי אם צו הרחבה חל על מפעל או לא. ישנה סיפא שהעובד תובע זכות מכח צו הרחבה. כלומר, אני מסכימה שלבית דין יש סמכות להעניק לעובד זכות מכח צו הרחבה אבל לגבי הרישא זו סמכות שאין בידי בית הדין היום להעניק אותה.

לעצם הענקת סמכות - נראה לי שכדאי

להבהיר למי יש לבקש הצהרה כזאת. למשל, ארגון העובדים שחתום על ההסכם הקיבוצי? - לי נראה שאם לא נציין במפורש סמכות לארגונים לפנות לבית דין היא לא תהיה קיימת.

באשר לחלק השני - אילו הוא היה דן

רק בין עובד ומעביד אז הסיפא היתה מיותרת. מאחר שנותנים סמכות כזאת גם למפקח לפנות בתביעה של המפקח או נגד המפקח, זו סמכות שלא קיימת בידי בית הדין ולכן צריך לציין אותה במפורש.

בנוגע לסעיף 33 - אני מצטרפת למה

שנאמר שצריך לציין אם לבית הדין לעבודה תהיה הסמכות לפסוק בענין. בלי לציין לא תהיה בידיו סמכות כזאת.

בקשר למינוי ועדת פיקוח ורישום ע"י

ועדת הפיקוח - נכון שבדרך כלל הפסיקה דיברה על רשאי במונח של חייב. אבל ישנם מקומות שבהם המשפט פרשו רשאי על דרך רשאי בלבד כאשר מטבע הדברים זה התבקש. נדמה לי שבמקרה הספציפי הזה רשאי צריך להישאר רשאי ולא חייב. כי לא לכל צו הרחבה צריך למנות ועדת פיקוח. למשל, תוספת יוקר, אין טעם למנות ועדה לגבי הענין הזה ואין טעם לנהל רישום. כי אני קושרת סעיף זה עם סעיף 33 שהיא חייבת לנהל רישום של כל מפעל. לכן הרשאי הוא בבחינת רשאי שר העבודה למנות ועדת פיקוח.

ד. בן-ישראל:

בהקשר לזה אני רוצה להעיר הערה.
 זו הצעת חוק שבאה להסדיר את שאלת
 ישום ואכיפה של צווי הרחבה מאחר ויש הרגשה שהעובדים לא נהנים מהזכויות
 שמגיעות להם. נראה לי שיש צד אחד של הבעיה שאינו מוסדר בחוק. בחודש
 האחרון התעוררה בעיה בבית הדין לעבודה וישנו פסק-דין שעדיין לא פורסם.
 אני רוצה לומר למשרד העבודה - מרחיבים את ענין הפנסיה ומעניקים זכות
 פנסיה לעובדים במפעלים לא מאורגנים - הרעיון הוא רעיון טוב. קרה מקרה
 שצו הרחבה ניתן לגבי תחנות דלק ועובדי מלאכה זעירה וכתוב היה בהסכם
 קיבוצי שהמעביד חייב להפריש למבטחים אחוז מסויים. המעביד פנה למבטחים
 וביקש מהם לקבל כסף - ואני מצטטת את תשובת מבטחים לפנייה של המעביד:
 "... אין אנו מצרפים מפעלים שאינם מאורגנים בהסתדרות הכללית. פה מדובר
 על צו הרחבה של ענף הדלק ותעשייה זעירה בענין פנסיה. הרי כל הכוונה של
 צו הרחבה שהוא מופנה למפעלים שאינם מאורגנים. כי אילו היו מאורגנים היה
 חל עליהם הסכם קיבוצי. כל הכוונה היתה לתת זכויות לעובדים לא מאורגנים.
 יוצא איפוא שיהיה צו הרחבה ותהיה ועדת פיקוח אבל היא לא תוכל לעשות
 שום דבר כי מבטחים אינה מחוייבת, לא מכת צו הרחבה ולא מכת הסכמים
 קיבוציים, לבטח. היא איננה צד להסכם קיבוצי, היא גורם חיצוני ולכן היא
 לא קשורה בתוכן של הסכם קיבוצי והיא יכולה לקיים או לא לקיים. אותו
 הדבר לגבי צו הרחבה היא איננה חייבת לפעול לפי צו הרחבה.

ה. זיידל:

אין הוראה בקרנות פנסיה להיות חכר
 הסתדרות כדי להיות מבוטח.

ד. בן-ישראל:

אני חיה מפסק-הדין הזה ולכן מצאתי
 לנכון להעלות זאת במסגרת הזו כדי
 שמשרד העבודה יתן דעתו לשאלה של קרנות פנסיה שהן אינן מחוייבות לפעול
 בהתאם לצווי הרחבה.

ג. הולין:

מה קורה לגבי ביטוח מחלה?

ד. בן-ישראל:

אותו הדבר - כל הזכויות שקשורות
 בקרן תגמולים. צריך לעשות הסכמים
 קיבוציים מיוחדים עם קרנות הגמל - כך זה נעשה בארצות אחרות. אם מרחיבים
 ואין לזה תשובה אז לא עשינו שום דבר.

היו"ר ש. ארבל:

אם מרחיבים על מפעל מסויים כל אותם
 הכללים הקיימים בהסכמים קיבוציים
 אז גם ענין של קרנות גמל צריך לחול עליו.

מ. ורטמן:

ברגע שההסתדרות מקבלת דמי ארגון
 של בלחי מאורגנים היא חייבת לקבל

גם את זה.

ה. זיידל:

זה לא פשוט. אם מקום עבודה מצטרף
 למבטחים אז יש שם בעיה של גיל אם

העובדים הם למעלה מגיל 60.

היו"ר ש. ארבל:

זו אחת השאלות שצריך להעלות בפני
 ההסתדרות כאשר יהיו פה.

ר. כהנא:

אני רוצה להשיב בנוגע לפסק-הדין שהביאה כאן ד"ר רות בן-ישראל. יש פה מקרה ספציפי שבו המעביד לא רצה לשלם למבטחים אלא לקופת-חולים. בית הדין ציין גם עובדה זו בפסק הדין שהמעביד לא רצה לשלם למבטחים. כאשר ישנו בוועדות של חוק הפנסיה הבעיה היא מאד מורכבת. לכל קופת גמל, לרבות מבטחים יש צבירת הון שלה. אני חושבת שזו בעיה שתצטרך למצוא את פתרונה בחוק פנסיה, לאחר תיאום עם מבטחים.

בנוגע לסעיף 33(ב) כמו בכל הוראה לגבי חובות ישנה חובה לגבי הוועדה הזאת לפרסם. השאלה מה יקרה אם נעלם מעיניה מפעל מסויים? - לכן בא הסעיף הזה ונותן אפשרות לאוהה ועדה לדרוש מידע מכל מפעל אם חל על המפעל צו הרחבה ואם מחיימות הוראות הצו במפעל. זה בא להשלים את סעיף 33(ב) לצורך פרסום הרשימה. יחד עם זאת הפרסום לא בא להקנות את הצו. אם יקרה מקרה תאורטי שמפעל מסויים לא פרסם אז הוא יפורסם חודש לאחר מכן.

מ. גולדברג: הבעיה לגבי זכויות עד לאותו מועד.

ר. בן-ישראל: אם יקבעו שניתן לערער או לתקוף החלטה כזאת בסעיף (ב) או ב(ג) אז

זה היה מסביר שזה לא סופי.

היו"ר ש. ארבל: אני מניחה שתוספת כזאת לא באה לגרוע.

ר. כהנא: לא הסעיף הזה לפתע בא ליצור זכויות אלא בא כאמצעי למצוא דרך. אם יש ויכוח אם זה חל או לא ובית הדין פוסק שכן חל וצריך לפרסם אותו אז מפרסמים. הפרסום הוא שוטף ולא יוצר זכויות אלא בא להקל.

אני רוצה להבהיר את הנושא של סמכות בית הדין. סעיף 33ה, גם הסיפא שלו, לא בא לאפשר לעובד לתבוע את זכויותיו בבית דין לעבודה כי הזכויות האלה כבר בסמכות של בית הדין לעבודה וכל עובד רשאי להגיש תביעתו. הכוונה פה לתת סמכות יחודית לבית הדין כאשר חל על מפעל צו הרחבה, לגבי הסעיפים הספיציים האלה בלבד. כלומר, בקשר לפרסום ובקשר למידע. למשל, המפקח מחלונן שמנהל המפעל לא נתן לו להיכנס או שהמפעל לא מקיים את הצו. כלומר, כל הסמכות שהוקנתה לבית הדין לעבודה היא ספציפית לסעיפים האמורים כאן - וזה תוספת למה שקיים בחוק.

מ. גולדברג: לאיזה עונש הוא צפוי במידה והוא לא מקיים את ההוראות?

ר. כהנא: לאותן סנקציות שקיימות בחוק הפלילי.

בקשר להערה של מר הולין בנוגע לוועדה הפריטטית שבאה במקום הגופים - הסעיף לא אומר שהגוף הזה בא במקום כל אותם הגופים שקיימים בהסכמים הקיבוציים. מכיון שיש כל כך הרבה וריאציות, למשל, בהסכם ענף הבנייה כתוב שאם לא מגיעים לידי החלטה אז זה הולך לוועדה מרכזת. ברור שהוועדה המרכזת היא גוף זר לאותו מפעל. לכן אנחנו קובעים שנמקום אותו הגוף או במקום הבוררות יבוא הגוף שאנחנו מציעים. לכן אנחנו משאירים פה פתח לכל מקרה לקבוע לפי הענין.

הוועדה הזאת תבוא במקום כל אותם ועדות מרכזיות ובוררות שקיימות

ר. כהנא:

לגבי אוחו מפעל.

בקשר לסעיף האחרון - מבחינה עניינית ההצעה של מר הולין וההצעה של משרד העבודה אינן שונות במהותן. ההצעה של משרד העבודה מאפשרת חובה של תשלום כספים לארגון המעבידים. הבעיה היא נוסח. הנוסח הזה עבר את משרד המשפטים ונקבע כפי שנקבע כדי לאפשר למפעלים, או לסוג מעבידים מסויימים בענפי עבודה מסויימים, ששר העבודה יחליט שזה לא חל עליהם, למשל, רשויות מקומיות או גוף ציבורי כמו קיבוצים. לכן החובה קיימת אבל רשאי שר העבודה בתקנות להוציא מספר גופים שיוחלט עליהם מדי פעם באישור ועדת העבודה - אני חושבת שזה עונה על הבעיה.

לגבי ההתארגנות שלכם לגבייה - בלתי הכי הבעיה הזאת קיימת אצלכם. הבעיה היא לגבי סמכות בית הדין לעבודה. אנחנו מסכימים שהסמכות והערכאה שתידון תהיה בבית דין לעבודה. אם זה לא משתמע מכך צריך להבהיר זאת.

פ. גרופר: לגבי האפשרות ששר העבודה יוכל מפעם לפעם לשחרר גוף מסויים מתשלום מס ארגון למעבידים ונתת כדוגמא קיבוצים. למה צריך לתת אפשרות לשחרר מפעלים מתשלום מס?

ר. כהנא: הסעיף הוא חדש ובסעיף חדש מנסים לעשות את הטוב ביותר. אנחנו ערים לעובדה שמוצדק שארגון המעבידים יגבה מס ארגון. אבל אנחנו ערים גם לעובדה שישנם גופים, כמו רשויות מקומיות, שלא מוצדק שהם ישלמו מס ארגון.

היו"ר ש. ארבל: כאשר יהיו תקנות וזה יבוא לאישורה של ועדת העבודה וישחררו שם קיבוצים או גופים אחרים אז חה"כ גרופר יוכל להתנגד וזכותו גם להצביע נגד.

פ. גרופר: אני מטכים שבתקנות נתווכח. אבל עצם השיטה שזה הולך בכיוון מסויים. מצד אחד סוגרים ומצד שני מתחילים לפתוח את הפרצות. זה עניין ממלכתי זה עניין של כלל העם למה לתת את האפשרויות האלה?

ר. כהנא: הפרוש "למעט" בא כדי לא ליצור כפילויות.

היו"ר ש. ארבל: כאשר תהיה רשימה ויבואו תקנות נוכל להתווכח ולדון לגופו של עניין. לגבי זה אנחנו נבחן פעם נוספת את הערתו של מר הולין אם צריך לכתוב כך או אחרת. מבחינה מהותית זה הייגו-הן.

לגבי ההצעה השניה היא הצעת חוק פרטית שהוגשה על-ידי סמוך בה עקרון חיובי שלא נוכל להסכים לאפשר הסכמים מתחת לשולחן ושינתנו הטבות כאלה או אחרות שחורגות ממדיניות השכר וכל קבוצה מתחילה לבלוש איזה הסכם נחם כדי שהיא תוכל לתבוע את אותן הטבות ומתחילים לחפש חוספת כזאת או אחרת.

היו"ר ש. ארבלי:

מוצע לקצר את התקופה של הגשת הסכם לרישום במקום 3 חודשים יהיה תוך חודשיים. המגמה היא שאותו הסכם שהוגש לרישום יהיה פתוח וכל אחד יוכל לעיין בו והוא יהיה גלוי לעיני הציבור הרחב. כדי שתהיה סנקציה מסויימת אנחנו רוצים לקבוע בחוק שהסכם שלא הוגש לרישום לא יהיה לו תוקף חוקי. אם ניתן להשתמש בסנקציה אחרת ממה שאני הצעתי - אני מוכנה לשמוע הערות כדי לשפר את ההצעה.

מ. גולדברג:

אנחנו מברכים על הצעת החוק. אני רוצה להעיר דבר שלא ידוע לחברי הוועדה שההצעה הזאת עומדת בניגוד ובאה לבטל הלכה שנפסקה ע"י בית הדין לעבודה שקבע את ההיפך. יש פסק-דין סודי ראובן ושמעון נגד מדינת ישראל. פסק הדין הזה לא ביטל את נפקותם המשפטית של הסדרים קיבוציים - מה שהצעת חוק זו באה למנוע. הדין היום הוא בדיוק ההיפך, היינו, אפשר לתבוע עפ"י הסדר שאינו רשום. הנקודה המשפטית שאין הגדרה בחוק מה זה מסמך בר-רישום. צריך להגדיר את המושג מסמך בר-רישום.

ג. הולין:

התיקון הזה מעורר בעיה שאנחנו מדי פעם עומדים עליה והיא לאיזה מין הסכמים ולאיזה מין גופים רוצים להקנות מעמד ולאיזה לא. האם מסמך שנחתם ע"י ועדת עובדים שלא בהסכם קיבוצי אפשר לרשום אותו? - אנחנו צריכים להיות מעוניינים שתיקבע נורמה שמסמך שאינו בעל רישום בהסכם קיבוצי אין לו תוקף.

היו"ר ש. ארבלי:

הכוונה שלי היתה כזאת גם לגבי אוחם הסכמים נפרדים שנעשים כך או אחרת

מחוץ להסכם הקיבוצי הקיים.

זה לא מתבטא כאן.

מ. גולדברג:

אם כך צריך לבטא את זה כאן כי זו היתה כוונתי.

היו"ר ש. ארבלי:

אני מברכת על הצעת החוק הזאת. אני רוצה לומר כמה מילים היכן יש לעשות

ר. בן-ישראל:

שיפוץ קוסמטי בניסוח כדי להשיג את המטרה. אני רואה את הבעיה בשני משוררים שונים. אם המטרה שאנחנו מציבים היא שעובדים לא יוכלו ליהנות מזכויות שסוכם מתחת לשולחן הרי שהנוסח שהסכם אינו תקף לא מספיק.

לפי אותו פסק-דין של בית הדין לעבודה בענין ראובן ושמעון ולפי פסק-דין אחר שניתן לאחרונה בענין הספרנים באוניברסיטה, מוכר בישראל מושג של הסכם ג'נטלמני שהוא לא תקף כחוזה אבל הוא מקנה זכויות בין עובד ומעביד. אם נאמר הסכם קיבוצי שלא הוגש לרישום אינו תקף עדיין לא אמרנו בזה שעובד לא יוכל לתבוע מכח הסכם אחר. אם משאירים פירצה כזאת אז לא השגנו את המטרה.

לענין הזה נראה לי שיש להוסיף למלים

יהא חסר תוקף את המלים: והוראותיו האישיות לא תהווינה חוזה עבודה בין עובד ומעביד.

ד. בן-ישראל:

בעיה שניה שאני רואה אותה היא שאנחנו צריכים להתייחס ל-4 סוגים שונים של הסכמים. יש לנו הסכם קיבוצי במובן של חוק הסכמים קיבוציים כפי שהוא מוגדר בסעיף 1 לחוק. אנחנו צריכים לחסום את הדרך של שינוי אותו הסכם או סטייה של אותו הסכם מתחת לשולחן. כלומר, שכל שינוי יהיה פתוח ויוגש לרישום.

סוג שני של הסכמים שנתחמים בין

הצדדים שיכלו להיות צדדים בהסכמים קיבוציים אבל הצדדים העדיפו לא להגיש אותו לרישום ועפ"י פסק-דין של בית הדין לעבודה הסכם כזה הוא הסכם מחייב. אנחנו צריכים לחייב לרישום הסכם כזה.

סוג שלישי לפי חוקת עבודה. זה קיים

לעובדי מוסדות ההסתדרות והיא חלה על מספר גדול מאד של עובדים. אפילו רצו לרשום זאת כהסכם קיבוצי לא יכולים מכיון שלפי ההגדרה הסכם קיבוצי זה בין ארגון מעבידים לבין עובדים וחוקת עבודה זו הצהרה חד-צדדית של מועצת ההסתדרות. צריך או לשנות את הנוסח של חוקת העבודה או לקבוע בחוק שגם חוקת עבודה תצטרך לגשת לרישום.

סוג רביעי זה סוג של הסכמים שאינם

יכולים להיות הסכמים קיבוציים ולא מהסיבה של חוקת העבודה שאין לה ארגון עובדים אלא מדובר בבנקים שההסכם הוא עם עובדי הבנק. ולפי פסק-דין של בית הדין לעבודה ועד עובדים הוא איננו ארגון עובדים ואם הוא איננו ארגון עובדים אז הוא לא יכול לחתום על הסכם קיבוצי.

לגבי התקשי"ר אפשר לפתור את הבעיה

כמו שפותרים זאת לגבי חוקת העבודה. אפשר לפתור את הבעיה במסגרת של הסכם קיבוצי כחוק לענין התקשי"ר. בו בשעה שלגבי בנק לאומי ודיסקונט אי אפשר לעשות זאת כי הם ועד עובדים ולא ארגון עובדים והמסמך לפי החוק היום לא יתפוס.

מה יהיה המצב לגביהם בעתיד? - אם

נציע כפתרון שחוק תקופת מעבר, נניח שנה-שנתיים, יהיו חייבים לרשום כל דבר ומה שלא ירשם לא יהיה בר-תוקף. או שאומרים: כל מה שהיה בעבר ימשיך להיות - נראה לי שאיננו יכולים לעשות זאת. כלומר, אנחנו צריכים להגיע לכך שכל 5 סוגי ההסכמים האלה שציינתי יהיו מכוסים ויהיו חייבים לרישום. השאלה היא אם הנוסח שלפנינו פותר את הבעיה? - בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים כתוב:.. והוגש לרישום. אני הייתי מוחקת את המלים והוגש לרישום כי בסעיף 10 כתוב כבר זאת. ושם צריכה להיות חובת רישום. בסעיף 1 של ההגדרה הייתי מוסיפה פיסקה (2) והייתי מגדירה הסכם קיבוצי בצורה יותר רחבה. משהו הדומה לנוסח של סעיף 37א לחוק ישוב סכסוכי עבודה. כלומר, שתהיה הגדרה אחת של הסכם קיבוצי והגדרה שניה של הסדר קיבוצי. בסעיף 10(א) שמונים את המסמכים שצריכים להיות מוגשים לרישום הייתי מוסיפה הסדר קיבוצי, שינוי, או הארכה או ביטול של אותם מסמכים.

לגבי מה שנאמר בסעיף קטן (ג) מסמך

בר-רישום, לי נראה שיש הגדרה, מסמך בר-רישום כאמור בפיסקה (א) זה הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או שינוי. כלומר, ע"י הפנייה לסעיף (א) היינו מציינים מה הם אותם מסמכים ברי-רישום.

ר. בן-ישראל:

לגבי הסוג האחרון - צריכה להיות הוראה מיוחדת לגבי הסכמי שכר

קיימים. אם צריך לתת הוראת מעבר כזאת, לאיזה תקופה? - ולכתוב שכל הסכם לאחר אותו מועד לא יהיה לו תוקף ולא יהווה חלק מחוזה-עבודה.

מ. ורטמן:

אני חושב שהצעת החוק היא במקומה אבל אני רוצה להתייחס לא לניסוח.

המטרה של הצעה זו היא ברורה שלא יהיה הסדר בין שני צדדים שהוא לא יירשם ולא יפורסם.

לגבי הוראת מעבר - איפוא שיש

הסכמים קיבוציים לפחות שנתיים שזה כבר יכלול את כל התאריכים של חידוש הסכמים.

סעיף קטן (ג) לדעתי, חייב שינוי

יסודי. אינני חושב שצריך להיות כתוב שהוא יהיה חסר תוקף מיום חתימתו. את מי אנחנו הולכים להעניש? - הייתי רוצה לראות נותן עבודה אחד שלא יתן זאת. בזה שהוא לא הוגש לרישום אנחנו נאמר שהוא יהיה חסר תוקף? - הוא לא יהיה חסר-תוקף אז ישלמו מבלי לרשום אותו. אני חושב שצריכה להיות סנקציה ממשית, כספית או אחרת, שזה יכריח את האנשים לרשום את הצדדים. אני הייתי מטיל את האחריות והסנקציה על הצד הנותן. אנחנו לא מתערבים אם הוא נותן הרבה אנחנו רק מבקשים נתת תפרסם. יש להטיל עונשים כספיים כדי שלא יהיה כדאי. אני הייתי נותן עונש כספי פרומיל לגודל ההטבה שניתנת.

ה. זיידל:

גם אני מצטרף להערכה על עצם החוק שבא להסדיר נושא כאוב מאד של מתן

הטבות מתחת לשולחן. אבל צריך לדעת במי מדובר? - מדובר בעיקר על מוסדות ציבוריים ופרטיים. מה שמציע ח"כ ורטמן מאד לא נראה לי להטיל עונש כספי על אותו מוסד. יוצא שהוא ישלם את הקנס מכספי הציבור. אני סבור שיש להטיל קנס אישי על מי שחותם, למשל, בבנק ישראל, אילו היה האיש יודע שמי שחתם הוא אחראי ולא שבנק ישראל ישלם את הקנס. כלומר, יש להטיל סנקציה אישית על אנשים ולא על מוסד כי מדובר במוסד ציבורי. התעשייה, בדרך כלל, שומרת על הכללים ומודעים לכך שבעיקר יש חריגות במערכת הבנקאות ובמוסדות ציבור. לכן אני בהחלט בעד הרתעה אישית.

בדרך כלל יש גם חוקת עבודה וגם

תקשי"ר. אבל לפי ההחלטה האחרונה באופן אוטומטי כל הסכם על שירותים חל גם על חוקת עבודה וגם על התקשי"ר. היו מקרים של מתן תוספות מתחת לשולחן גם על סוגי עובדים הקשורים בתקשי"ר. אני חושב שיש לבטל את התקשי"ר ולעשות הסכם עבודה קיבוצי כמו שיש בכל הסקטורים.

שתי הערות: הערה אחת לגבי העבר.

אם נאפשר תקופה מסוימת של תקופת מעבר עד שזה יהיה גלוי ישנה סכנה לגבי הסכמים שהם לתקופה של אותה שנה נוכחית. יש להבחין בין הסכם של שנה לבין הסכם שנמשך הרבה זמן.

הערה שניה - זה קיים גם בתעשייה

הפרטית וגם בהסתדרות שהמפעל מחליט לשתף את הפועלים ברווחים. מה הדין לגבי מקרה כזה? - האם הוא צריך לפרסם את זה? - למשל, לגבי בוננוסים, איך ניחן לכלול את זה פה ואנחנו רוצים שהציבור ידע על כך. איך הדבר הזה יבוא לידי ביטוי שזה יהיה גלוי?

מ. שקד:
אינני מבינה מתוך הצעת החוק האם יש כוונה שהוישום יחול גם על הסדרים קיימים? - אם זה לא יחול האם יש כוונה לרשום תוך תקופת מעבר גם חוקות התקשי"ר - האם הכוונה גם לזה?

אני רוצה להעיר מספר הערות ביחס לתקשי"ר. התקשי"ר בנוי מכמה חלקים: (1) הסכמים קיבוציים מבחינה מהותית מה שנכלל זכויות, חובות, שעות עבודה, שכר, תוספות, אש"ל, שיבוץ, קידום וכו'. כל הדברים שנכנסים בחוק הסכמים קיבוציים. החלקים האלה מבוססים על הסכמים קיבוציים שהוגשו לרישום. אבל התקשי"ר כולל יותר מזה. הוא גם התנ"ך של כל האמרכלויות של סמנכ"לים ושל אנשים שמטפלים במכרזים - זה כולל ענינים של מינויים. למשל, מכרזים פנימיים, סוג חוזים, סוג מינוי ארעי זמני. יש שני סוגים של עובד ארעי או העסקה של עובד זמני. כל הדברים האלה אינם עפ"י פסיקה של בית הדין לעבודה והם במסגרת של הסכמים קיבוציים. למשל, התקשי"ר כולל הוראות משמעת, או שירות הוראות של טובות הנאה, מה מותר לעובד לקבל. למשל, עד היום היה מותר לקבל מתנות עד סכום של 15 לירות. עכשיו הולכים לשנות את זה. אין לנו התנגדות לקחת את כל הוראות העבודה מהתקשי"ר ולכתוב את זה כהסכם קיבוצי אחד. אבל אי אפשר לקחת את כל התקשי"ר ולהפוך אותו להסכם עבודה. לגבי תנאי עבודה ותנאים סוציאליים כל אלה מופיעים בתקשי"ר והם פשוט פרטום של הסכמים קיימים.

היו"ר ש. ארבלי:
מה עם עובדי מס-ההכנסה - לפי מה זה הולך?

מ. שקד:
כאשר מדובר על קילומטרז" זה קשור בתנאי עבודה וזה הסכם קיבוצי. חלק מעוגן בהסכם קיבוצי וחלק בהוראות נוהל.

יש נקודה אחת שמדאיגה אותי כי אני חוששת שיהיו מקרים שאפילו המדינה חטעה בפרטום. למשל, כל מיני החלטות של בוררות. התודעה של רישום שהם לא במסגרת המו"מ הרגיל היא לא מפותחת. אם יש הודעת רישום שהסנקציה עליה היא כזאת אולי יש ליצור כלי לגבי מקרים שהתברר שבטעות לא רשמו את זה ולפי ההגדרה בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים היה צריך לרשום את זה - השאלה היא האם ההארכה היא מספקת גם כאשר תוגש תביעה או שצריך לשקול כלי נוסף?

היו"ר ש. ארבלי:
עובדי חברות ממשלתיות הם לא נחשבים כעובדי המדינה?

מ. שקד:
הלואי שהיו נחשבים כעובדי המדינה.

ר. כהנא:
לגבי השאלה של הטלת סנקציות אישיות או לא - ראשית - אני רואה בחיוב את שלא מוגדר פה מי מגיש לרישום. לגבי הטלת סנקציה - אם מדובר שהמדינה היא התובעת, ע"י כך אנחנו פותחים פתח להתערבות של המדינה ביחסי עבודה של תביעות שהמדינה תמיד היתה מחוץ לתמונה ורצוי להשאיר את המצב כמו שהיה קיים. זו שיטה דמוקרטית ומוטב לא ליצור תקדים שהמדינה היא התובעת.

היו"ר ש. ארבלי:

במקרים מסויימים אולי המדינה מעונינת בזה. למשל, חברות ממשלתיות, אותו המנהל שחותם על הסכם כזה, מדוע הוא לא צריך לשאת באחריות על הענין הזה?

ר. כהנא:

כאשר קראתי את ההצעה וראיתי שכתוב: מסמך בר-רישום כאמור שלא הוגש לרישום, יהא חסר תוקף מיום חתימתו, זה נראה לי חמור מאד. אם אומרים שההסכם הוא לא הסכם זאת אומרת שיש לזה השלכות משפטיות. כלומר, שלא המפעל מחד ולא העובדים מאידך יכולים להגיש תביעה על-מנת לממש זכות שאינה קיימת יותר.

ר. בן-ישראל:

הם יכולים, לפי פסק-הדין האחרון שהיה.

ר. כהנא:

אם כתוב שהסכם הוא לא הסכם אז בנוסח נכון, הסכם הוא לא רק הסכם בכתב אלא גם בעל-פה. ואם אומרים שההסכם הוא חסר תוקף אני סבורה שזו סנקציה חמורה מאד ואף אחד לא יכול להגיש תביעה למימוש זכויות. אני חושבת שיותר חריף מזה אי אפשר.

מדוע אני חושבת שטוב לא להטיל את חובת הרישום על צד זה או אחר? - אני רואה מצב שהמעביד יהיה לו אינטרס לבטל את ההסכם כלפי אותו עובד. נניח שבלחץ הוא זכה לזכויות שנרשמו באותו הסכם. המעביד יכול להזניח את הגשת הרישום או להיפך. תמיד הצד שכנגד יהיה מעוניין במקרה זה או אחר. אם מדובר לגבי מקרה שנעשה בתום-לב אז יש לממנה אפשרות להאריך את המועד. הבוקר הצעתי ליושבת-ראש להוסיף בפיסקה (ב) את המלים: ורשאי לעשות כן אף לאחר תום המועד האמור.

אנחנו צריכים להיצמד מה היה המניע של ח"כ ש. ארבלי בהצעת החוק הזו? - המניע היה שלא יהיו הסדרים מתחת לשולחן לגבי חוספות שכר, תנאים כאלה או אחרים שהכל מתבטא בשכר. שאם יהיו מתחת לשולחן לפחות שנדע מה קורה.

לכן, לדעתי, כאשר צמודים למניע הזה, להרחיב את ההגדרה של הסכם קיבוצי על כל האפשרויות של תקשי"ר וחוקת עבודה שאינם קשורים לנושא הזה. משום שחוק הסכמים קיבוציים מטרתו לא היתה דוקא לגבי חובת הרישום לגבי דברים שנעשו מתחת לשולחן. חוקים רבים אחרים שחוקקו לאחר מכן מסתמכים על חוק הסכמים קיבוציים. אם נרחיב את ההגדרה של סעיף 1 אנחנו עלולים לפגוע בכל מערכת החוקים, אפילו בחוק עצמו. יכול להיות שנצטרך להוסיף: הסכם קיבוצי וכל הסדר אחר בכתב, אבל לא להרחיב את זה על התקשי"ר שהחלק הארי שלו אינו קשור לענין.

לגבי רטרואקטיביות - לפי פקודת

הפרשנות כאשר לא אומרים שהחוק הוא רטרואקטיבי הרי שהוא מיום פרסומו ואילך. נראה לי שלגבי אותם הסכמים קיימים משנים או שקיימים כרגע התחולה הזאת לא תחול עליהם אלא רק לגבי אותם שינויים תחול הודעת רישום. והשינוי הוא הרי הסכם. מכיון שמעוניינים לשפר את הדברים מהיום והלאה ומכיון שכל שינוי הוא הסכם הרי ממילא מיום היכנס החוק לתוקפו כל שינוי חייב ברישום. לכן המצב כפי שהוא מתבטא בהצעת החוק הוא נכון וטוב.

היו"ר ש. ארבלי:

אבל איננו יודעים מה הוא ההסכם
הבטיסי? - באותו הרגע שמכניסים שינוי

צריך להכניס את כל ההסכם.

אפשר לחשוב על זה.

ר. כהנא:

לגבי הסכמים קיימים - ברגע שיכנסו
שינויים זה כבר הסכם חדש.

היו"ר ש. ארבלי:

בקשר לתקשי"ר - אין לשכוח שכאשר
מדובר באקדמאים הרי יש הסכם בין
הסתדרות האקדמאים לבין האקדמאים. ההסכמים האלה ממילא נרשמים.

ר. כהנא:

ר. בן-ישראל:
אני רוצה שתי נקודות הבהרה: - ביחס
להגדרה של חוק הסכמים קיבוציים שזה
מעוגן בחוקים אחרים, אנחנו לא פוגעים בשום חוק אלא אומרים שאותה הגדרה
של הסכם קיבוצי תהיה גם פה.

באשר לסמכות של בית דין לעבודה -
בסעיף 24 לחוק כתוב שלבית דין אזורי תהיה סמכות כמשמעותו בחוק הסכמים
קיבוציים וכמו-כן חוקת עבודה ותקשי"ר שאינם הסכמים קיבוציים מובאים
לדיון במסגרת הזאת של בית דין לעבודה. מה שאני מציעה את החוספת של
הסדר קיבוצי להכניס לסעיף 10, לענין הודעת הרישום.

לצורך הרישום - אני מסכימה לזה.

ר. כהנא:

ר. בן-ישראל:
אני הצעתי נוסח דומה של סעיף 37
שבחוק ישוב סכסוכי עבודה. מדוע במפעל
פרטי דרך קבלת עובדים נכנס בהסכם קיבוצי ותקשי"ר לא יכול להכנס להסכם?
תקנון, משמעת זה בהחלט הסכם קיבוצי, הם חלק מתנאי עבודה. יכול להיות
שאמרכלות צריך להוציא. אבל באופן כללי מה שיש בהסכם קיבוצי זה דבר שקובע
תנאי עבודה ואינני רואה סיבה מדוע אי אפשר לכלול אותו במסגרת הסכם
קיבוצי.

אנחנו רוצים שזה יחול על המדינה
באותה המידה כמו על מעביד אחר.

היו"ר ש. ארבלי:

ישנו פסק-דין שאני מבקשת לקרוא אותו
בפניכם: -

ר. בן-ישראל:

בעדותו הדגיש נציב שירות המדינה שהוא
סמך על כך שהיחסים מושחתים על אמון והגינות. אין ספק שזהו המצופה מהשותפים
ליחסי עבודה קיבוציים. שמירה על יסוד זה שביחסי עבודה קיבוציים מחייב בראש
ובראשונה כבוד הכתב ומניעת מצב שבו יחתמו המנהלים את המשא ומתן על הסכם
קבוצי, ובע"פ יתחייבו לשנות ממנו, בבחינת אחד ביד ואחר בפה.

אם יצהגו כך מי מהצדדים למשא ומתן -
ימעלו בשליחותם הציבורית, ולענין זה, אין נפקא-מינה בין החלק הנורמטיבי
לבין החלק האובילגטורי שבהסכם הקיבוצי.

ג. הולין:
הערה אחת בנוגע לרישום - אנחנו יכולים לקבוע גם שחחילתו של כל הסכם מיום שנרשם וזה יזרוז את אגחו צד בהסכם שהוא ירוץ לרשום אותו.

זה לא ילך.

מ. גולדברג:

המו"מ מתמשך וארוך.

היו"ר ש. ארבלי:

נניח שלא רשמו אותו תוך חודשיים ולא ניתנה הארכה, ורשמו אותו תוך

ג. הולין:

השנה - מה יהיה אז?

צריך לברר את השאלה הזאת.

היו"ר ש. ארבלי:

האם רוצים לתת תוקף למסמך שהוא לא מסמך?

ג. הולין:

לא רוצים לתת את זה.

היו"ר ש. ארבלי:

הישיבה ננעלה בשעה 12.00