

פרוטוקול מס' 249

מישיבת ועדת העבודה

מיום ו', ז' בשבט תשל"ו - 9.1.1976, שעה 8.30

נ כ ח ו :

חברי הוועדה:

ש. ארבל-אלמוזלינו - היו"ר
א. אבטבי
מ. גז
פ. גרופר
מ. דרובלס
ל. דיציאן
מ. ורטמן
ה. זיידל
י. יודין
ח. שמעוני

מוזמנים:

מ. גולדברג - לשכת התיאום הכלכלית
ג. הולין - לשכת התיאום הכלכלית
י. ברק - משרד העבודה
י. כפלאוי - משרד העבודה
ר. כהנא - משרד העבודה
י. נחמן - הועד הפועל של ההסתדרות
מר שדה - המרכז לבטחון סוציאלי

מזכיר הוועדה: מ. משולם

רשמה: א. עצמון

סדר היום: חוק דמי מחלה, תשל"ו-1975

- 740 -

(19.1.76 ק"ס א"ת)

היו"ר ש. ארבלי:

אני פותחת את הישיבה.

חוק דמי מחלה, תשל"ו-1975

על סדר יומנו חוק דמי מחלה - הצעת חוק של חה"כ מ. שחל שעברה את הקריאה המוקדמת בוועדה והלכה לקריאה ראשונה בכנסת בתאריך 27.10.75. את כל הדיונים מיצינו בקריאה המוקדמת אבל מצאנו לנכון להזמין את נציגי לשכת התיאום, אולי יש להם אי-אילו הערות לגבי הנוסח.

מ. גולדברג:

הערה ראשונה מתייחסת להגדרת המלה "מחלה" שבסעיף 1 לחוק. אנחנו חושבים שהפרוש של הביטוי מחלה כאשר יגיע להכרעה בבית המשפט יכול מעל ומעבר למה שמציעה ההצעה ולמה שהכנסת התכוונה. הדברים מכוונים ביחוד לנושא של שמירת הריון, להבחין ממחלה הנובעת מהריון.

בתקנה מס' 6 של התקנות דמי מחלה של מבטחים ישנה הבחנה ברורה ביותר בין מחלה שהיא כתוצאה ישירה של הריון, שבתנאים מסויימים לאחר תקופת הכשרה ארוכה מזכה לדמי מחלה, לבין מה שנאמר באותו תקנון של אבחנת המחלה שמירת הריון, לא תהיה החברה זכאית לתשלום דמי מחלה ממבטחים.

הייתי מציע שהגדרה של "מחלה" תהיה:

מחלה הגורמת לאי כושר.

ההצעה השניה והיסודית היא שלפי הצעת החוק ישולמו דמי מחלה החל מהיום הראשון למחלה. גם כאן ההצעה היא מעל ומעבר למקובל הן בקרנות - ואני מפנה אותכם לסעיף 3 של תקנון מבטחים - והן כדוגמה בחוקת עבודה של פועלי חרושת ההסתדרותית שנספח ה' מתייחס לתשלום דמי מחלה ושם נאמר שדמי מחלה ישולמו לפועל החל מהיום השני למחלתו.

הערה כללית בקשר לשיעור - כל הסטטיסטיקות של המכון לפריון עבודה והייצור ושל הוועדה למניעת העדרויות שהיא ועדת משנה, המליצו שעבור 3 הימים הראשונים לא ישולמו יותר מ-50% דמי מחלה. כל הסטטיסטיקות של המכון לפריון עבודה והייצור מראות שההעדרויות הרבות נגרמות דוקא כתוצאה מהעדרויות קצרות בנות יום-יומיים ולא חמין מובן המחלה במובן קליני נאוהה להם. על-מנת לא לעודד העדרויות בשכר אנחנו מציעים שהחוק לא יתן יותר מ-50% עבור הימים הראשונים. אני הייתי אומר ביום הראשון כלום ואחר כך 50%.

אני רוצה להפנות את תשומת לב הוועדה לחוק הביטוח הלאומי פרק ג' שמדבר על דמי פגיעה מעבודה. שם עבור היומיים הראשונים בתאונות קצרות מ-3 עד 12 ימים לא משלמים מאומה.

הערה בקשר לסעיף 5 המדבר על חישוב אותם 75 ימים. אנחנו מודעים לכך שלעיתים 75 יום שעובד עובד או שקיימים קשרי מעביד ועובד 75 יום אינם מהווים ימי עבודה בפועל כי יש באמצע מילואים, מחלות וכיו"ב. מאידך ההצעה כאן לוקחת רבע שנה כלשהי.

היו"ר ש. ארבלי:

אין זה במבטחים?

מ. גולדברג:

אם הוא עבד במשך 3 החודשים בפועל רק חודש וחצי הוא מקבל חצי אם הוא עבד מלא הוא מקבל מלא. יש עובדים עונתיים כמו מלונאות, אריזה ועוד.

ל. דיציאן:

אם מתוך השלושה החודשים האחרונים יצא למילואים - מה אז?

מ. גולדברג:

אני מודע בהחלט לנקודה שיכול להיות שהעובד בתקופה של 75 ימים היה במילואים או נעדר מסיבה מוצדקת אחרת. ההצעה שלי היא לא לעשות את החישוב לפי שמבטחים עושה אלא 75 ימי עבודה בפועל שקדמו למחלה ולא כל 75 ימים שנוחים לו. זה נלקח מחוק שירות מילואים תגמולים וחוק חופשה שנתית.

הערה אחרונה נוגעת לאפשרות ביטוח דמי מחלה בקרן. אנחנו מציעים בסעיף 9(1) להוסיף בסוף הפיסקה או בכל קרן אחרת שתוכר ע"י שר העבודה. יש ענף אחד והוא ענף היהלומים שמבטח חלק גדול מעובדיו בקרן של עובדי ההסתדרות הלאומית והתנאים זהים ומועתיקים ממבטחים. אם הנוסח הקיים יישאר, לגבי אותם עובדים יקרו מקרים שהמעבידים יצטרכו להשלים דמי ביטוח. לכן יש לתת אפשרות לאשר קרן אחרת באישור שר העבודה וחזקה על שר העבודה שיבדוק את התנאים של הקרן. ירצה לאשר לא ירצה לא יאשר.

היו"ר ש. ארבלי:

יש צו הרחבה.

מ. גולדברג:

אני מדבר על חברים שזה חל עליהם מכוח הסכס.

י. ברק:

תראה הגדרת "עובד".

מ. גולדברג:

הערה נוספת - לשכת התיאום והחברים בה החוק לא יחול כי תנאי העבודה מעוגנים בהסכמי עבודה קיבוציים. אבל בכל זאת אנחנו ערים להצעה הזאת ומתייחסים אליה כי במוקדם או במאוחר תועלה הטענה שעובדים שהם מעוגנים בחוק יזכו לתנאים גבוהים יותר מאשר בענף שהעובדים שם מאורגנים. החוק הזה הוא חוק סוציאלי וטוב אבל אפשר לנצל אותו בצורה לא טובה. דהיינו, ע"י הגדלת ההעדרויות בתשלום - וזה לא רצוי לאף אחד מהגורמים במשק. ההצעות שלנו באות לצמצם את הסכנה הזאת אם אנחנו באמת רוצים למנוע אותה.

ג. הולין:

יש ועדה עליונה לפיריון במשק, בראשות שר האוצר. אני יושבתי בוועדת ההעדרויות ואני הייתי רוצה להגיש לכם את הדו"ח של ועדה להעדרויות שמקנה תוקף לדרישה שהפיצוי עבור העדרות לרגל מחלה יהיה לא מהיום הראשון. כלומר, עבור היום הראשון בכלל לא ועבור הימים השני והשלישי - 50%. כאן מדובר בהמלצות של וועדה ציבורית. יתכנו וריאציות שונות לגבי השיעור מכיון ש-50% מההעדרויות הם בנות יום אחד - וצריך בדרך זו לבלום את מכת ההעדרויות.

צעד שני - יש נטייה מצד עובדים שמבוטחים להיות מבוטחים במקום נוסף ואז הם מקבלים משני מקומות. לפעמים זה ממומן ע"י העובד ולפעמים ע"י המעביד. לכן הייתי מציע שבהצעה הזאת ייאמר שהביטוח מכל המקורות לא יעלה על סך הכל התקרה של השכר הממוצע שמציע החוק לעובד. נכון שלא כל כך קל לפקח על הדבר הזה - אבל ככלל זה בסדר.

- ה. זיידל:
האם מתוך נסיון אתם יודעים שיש היום ביטוח כפול?
- ג. הולין:
בודאי.
- ה. זיידל:
אם הוא רוצה לבטח את עצמו בביטוח פרטי ומשלם עבור זה.
- ג. הולין:
אנחנו מציעים שהוא לא יעשה את זה כי זה מעודד העדרויות.
- ה. זיידל:
יש חברת ביטוח פרטית שהיא מבטחת את האדם לכל מיני דברים ובין היתר גם דמי מחלה והוא משלם עבור זה - החוק לא יכול לצמצם אותו בגלל זה.
- היו"ר ש. ארבלי:
זה מה שנקרא חירות הפרט. אדם באופן פרטי יכול לעשות מה שהוא רוצה. אתה יכול באמצעותך להגיד שהמעביד לא יבטח אותו בביטוח נוסף.
- מ. ורטמן:
פה נאמר שהפועלים מבטחים את עצמם בביטוח פרטי בכדי שבזמן ההעדרות תהיה המשכורת יותר גבוהה - זה לא נכון. מבטחים משלמת עבור הכנסה ולא עבור פרמיה. לכן הקימו קרן כדי להשלים לו את הכסף.
- ג. הולין:
במבטחים משלמים 80%. צריך להחליט בין אינטרס של פגיעה בהתקשרויות חוזיות לבין אינטרסים של העדרויות.
- ל. דיציאן:
בכל ביטוח נזק האיש לא יכול לקבל יותר מסכום הנזק שנגרם לו. אם מישהו עושה נשרף אז הוא לא יכול בשום אופן לקבל מכל החברות יותר מהנזק שנגרם. גם של השכר - זה דבר ברור. תלוי איך החברות מסדרות את זה ביניהם. בכל אופן האיש לא יכול להרויח מהשריפה וכך לגבי מחלה הוא לא יכול להרויח יותר עקב כך.
- ה. זיידל:
בעקרון יש דיעה נכונה שאדם לא יכול לקבל פעמיים דמי מחלה אבל לא יכולים בחוק ובאף מקום לא נאמר שהוא לא יכול להיות מבוטח היכן שהוא רוצה. אסור לנו לכתוב דבר כזה בחוק. אני מבין שבקופה ציבורית הוא לא יכול להיות מבוטח פעמיים כי קופה ציבורית מוכרת ע"י החוק.
- מ. ורטמן:
אני רוצה לשאול למה אתם כל כך עומדים על הסעיף הזה? - קודם כל זה לא נושא בין מעביד ועובד. המעביד לא מרויח ולא מפסיד. עד היום הכנסת לא נתנה לעשות שינויים בחוק שיבואו להפחית דברים שהיו לטובת העובד. לא רצוי ליצור דבר כזה במסגרת חוק ומוטב שזה לא יועלה.

מ. דרובלס:

בנוגע למספר ההעדרויות ישראל תוספת את אחד המקומות הראשונים בעולם. כאן מדובר שאם עובד חולה הוא צריך לקבל את שכרו, אבל אי אפשר להפוך את המחלה שחיה כדאית. אדם, על סמך חופש הפרט, יבטח את עצמו במקום אחר ויקבל שכר של 150%. בחוקים אחרים יש דבר דומה - אדם לא יכול לקבל גמלאות כפל מהממשלה. אינני רוצה לגרום לכך שע"י הביטוח הפרטי יהיה כדאי לא לצאת לעבודה היות והוא מרוויח הרבה יותר. לכן חייבים להוריד את זה מההכנסות שישנן.

י. ברק:

הנקודה הזאת נוגעת לחוק הזה אבל היא לא שייכת לחוק הזה. אל תשכחו במה מדובר? - פה רוצים ליישר את הקו של קבוצת אוכלוסית עובדים שלא חל עליהם הסכם קיבוצי וצווי הרחבה. מה שאחה אומר זה שייך לכלל האוכלוסיה. לכן אנחנו עולים על נושא שלא שייך לחוק הזה. איננו יכולים דרך דלת אחורית להכניס דבר שהוא מאד רציני וקיים במספר ארצות בעולם. יש בעיות כבדות בשאלה הזאת, בעיות של חופש התקשרות. לא שמענו עדיין את חברות הביטוח מה יש להם להגיד על זה. הייתי אומר שזה נושא שראוי לבדיקה במסגרת אחרת לגמרי.

אבל יש בעיה אחת שהחוק פתר וזה נאמר בסעיף 13. במידה ויש כפילות בין החוק הזה וביטוח פרטי הוא יכול לבחור מה שהוא רוצה אבל הוא לא יכול לקבל שניהם ביחד.

לכן אני מציע לא להיכנס לנושא שהוא רציני וכבד ולהשאיר את החוק נפוי שהוא מוצע פה.

ג. הולין:

לשם בהירות טוב היה לכתוב בסעיף 2 (א) כך: עובד שחלה ונעדר מעבודתו לרגל המחלה. דבר יותר מהותי כתוב בסעיף 2 (ב) שהשר רשאי להתקין תקנות בדבר נוהלים הכרוכים בקבלת דמי מחלה... "אני חושב שלא טוב להשאיר את החוק פתוח ללא הנוהלים האלה. חשוב לקבוע אותם בחוק. כמו: עובד שחלה ונעדר מהעבודה יהיה חייב להודיע תוך 24 שעות שהוא חולה ויהיה חייב להמציא אישור רפואי של אותו יום הראשון של יום המחלה ולא אישור רטרואקטיבי.

היו"ר ש. ארבל: את כל זה צריך לקבוע בתקנות.

ג. הולין:

בסעיף 11 נאמר עובד שבתקופת מחלתו עבד למעשה בשכר בתמורה אחרת לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב אותה מחלה, ואם כבר שולמו רשאי המעביד לנכותם מכל סכום שהוא חב לעובד. הייתי מוסיף: רשאי המעביד לתבוע החזרתם מהעובד או לנכותם.

מר שדה:

ברצוני להקדיש כמה משפטים על התפתחות של ביטוח המחלה שמהווה אחד מענפי הביטוח הותיקים בכל מערכת הבטחון הסוציאלי. ביטוח דמי מחלה הוא אחד הענפים הותיקים ביותר אשר הקדימו את כל הביטוחים בכל מערכת הבטחון הסוציאלי בארץ. זכור לי שב-1940 הוקם ענף לביטוח דמי מחלה בקופת-חולים אשר בא להבטיח זכויות לפיצוי מחלה במקרה של אי כושר עבודה בעקבות המחלה. היום פועלות בהסתדרות 3 קרנות ביטוח ובהתאם לזיקה המקצועית של העובדים. מרבית העובדים מבוטחים בקרן לביטוח דמי מחלה במבטחים. הקרן השניה זה קרן ביטוח פועלי הבנין והקרן השלישית היא קרן לפועלים חקלאיים.

מר שדה:

בשלוש הקרנות מבוטחים כיום 320,000 עובדים שכירים. היתה קרן רביעית בקופת-חולים אשר בעקבות הפעלה מס מקביל עומד הביטוח הזה על סף חיסול. מרבית העובדים עברו לקרנות אחרות, בעיקר למבטחים.

בנוסף ל-320,000 עובדים שכירים זכאים לחופשת מחלה תקציבית חלק מהעובדים השכירים, עובדי מדינה, רשויות מקומיות ואחרים. אם נסכם את המספר זה מגיע למעלה מ-620,000 עובדים הזכאים היום לפיצויים במקרה של מחלה.

יחד עם זאת מחובתי לציין שכח-האדם השכיר בארץ מגיע ל-850,000 עובדים. נשאר עדיין פער רציני בין מספר המבוטחים לבין מספר העובדים השכירים. זהו ציבור לא מבוטל לגביהם זה נעלם ואין לנו נתונים מה מספר המקבלים פיצוי מחלה באמצעות המעבידים.

בהתאם לסקר שערכנו בשטח מגיע מספר העובדים שמשוללים זכות לקבל פיצוי בעד מחלה בין 100-120 אלף עובדים שכירים. נתון זה אושר ע"י המחלקה של המוסד לביטוח לאומי, אשר לפני 2-3 שנים עשה בדיקה נוספת.

המצב היום בקרנות הביטוח הוא כזה שהקרנות מבטחות היום את העובדים לקבלת דמי מחלה לאחר 30 ימים הראשונים של הביטוח וכבר אחרי 30 ימים הראשונים זכאי המבוטח ל-4 חודשי מחלה. תקופת הזכאות בהתאם לתקופת הוותק וזה עשוי להגיע לתקופה של 10 חודשים לשנה. שיעור הביטוח 80-90%. 80% עד 20 ימים ראשונים לאחר ה-20 ימים הוא מקבל 90% משכרו של העובד, 13 החודשים שקדמו למחלה, חוץ ניכוי יום המתנה אחד.

אנחנו נביע, בשם הגוף ההסתדרותי, תמיכה בהצעת החוק המוצעת. אנחנו סבורים שהדבר הזה יפתור את אחת הבעיות החברתיות המסובכות שעדיין לא נמצא לה פתרון, בעיקר הפועלים הלא-מאורגנים. לא נוכל להתעלם מהבעיה הזאת ואנחנו נותנים את הגושפנקא של ההסתדרות להצעת החוק המוצעת. יחד עם זאת החוק המוצע מהווה רק חוק מסגרת לזכויות מינימום. מכיון שהחוק מקנה זכויות לדמי מחלה למשך תקופה של 90 יום בלבד ודמי המחלה בשיעור של 75%, לעומת השיעורים שעולים על זה כפי שנקבע בחוק. אנחנו סבורים שהחוק לא יפגע בזכויות שהשיגו ציבור העובדים במסגרת התקנות של חוק ביטוח מחלה בקרנות של ההסתדרות.

במה הוא יכול לפגוע?

ה. זיידל:

מר שדה:

הוא לא חל עליהם. יחד עם זאת אני רוצה להעיר כמה הערות, אם כי לא מן הגמגע שהדבר כרוך בהתקנת תקנות. יש להניח ששר העבודה ברגע שיתקין תקנות יקח אותם בחשבון. אבל בהזדמנות הזאת אני רוצה לציין את זה. אני סבור שיש להגדיר בתקנות מיהו הגוף המורשה להוציא תעודות רפואיות. כי אנחנו עדים לתופעות שקרנות הביטוח מוצפות בתעודות רפואיות של רופאים פרטיים - ומי כמונו יודע כמה קל להוציא תעודה רפואית ע"י רופאים שאין להם מרות של ההסתדרות. על כן אנו מבקשים שבמסגרת התקנות יקבע במפורש מי רשאי להוציא תעודות רפואיות. אני מציע לתת את הזכאות רק לרופאי קופות החולים הקיימות.

מר שדה:
דבר נוסף - שייאמר באחת מפיסקאות החוק על שמירת ערך דמי המחלה אם תוך כדי תשלום דמי המחלה יוחלט על תוספת יוקר. זאת כדי לשמור על ערך של דמי מחלה. בקרנות הביטוח הדבר הזה מוגדר והמבוטחים זכאים לפיצוי מלא.

הערה נוספת - ידוע לנו ששר העבודה הקים לאחרונה ועדה כדי להבטיח רציפות זכויות ודמי מחלה. אני סבור שהדבר חייב למצוא את ביטויו באחת מפיסקאות החוק שתשמרנה רציפות הזכויות בין שתי המסגרות שמשלמות דמי מחלה, בין ביטוח מחלה בקרנות לבין ביטוח חופש מחלה תקציבית המשולמת ע"י מוסדות ממשלתיים.

אנחנו רואים תופעה שעובדים אשר היו מבוטחים לדוגמה בקרנות הביטוח צברו זכויות בקרנות, עזבו את מקום העבודה ועברו להיות עובדי מדינה אז כל הזכויות שהם צברו בקרנות הלכו לטמיון מכיון שאין הסכם רציפות בין שני המוסדות האלה ולהיפך. אם היה עובד מדינה וצבר זכויות של חופשת מחלה במשך שנים רבות לאחר שהוא עזב את העבודה בשירות המדינה ועבר למקום אחר אז כל הזכויות שהוא צבר במשך שנים הלכו לטמיון. שוב מאותה סיבה שאין הסכם רציפות זכויות. הדבר הזה מהווה גורם מכשיל בניידות עובדים. לא מעט עובדים נמנעים לעבור מקום עבודה מכיון שהם עלולים להפסיד זכויות מחלה. שר העבודה הקים ועדה לבדוק את הנושא והוועדה צריכה להחיש את הטיפול בנושא הזה.

ל. דיציאן: מה נותנת צבירת זכויות?

מר שדה:
במוסדות ציבוריים כמו סוכנות או שירות המדינה זכאי עובד לצבור זכויות חופשת מחלה בהתאם לשנות הוותק לפי העקרון של חודש בשנה. אם הוא עבד 10 שנים מגיעים לו 10 חודשי מחלה אם לא ניצל את ימי המחלה. אבל אם עזב את המקום והלך למקום עבודה פרטי הזכויות שלו הלכו לטמיון. אמנם בין הקרנות יש הסכם של רציפות זכויות אבל לא יכולנו לכפות את ההסדר גם על מוסדות ממלכתיים.

ל. דיציאן: האם בשירות המדינה הצבירה היא בלתי מוגבלת?

מר שדה: אין שם הגבלה.

מ. ורטמן:
יש פה שתי סוגיות: סוגיה אחת שנוגעת להפסד צבירת ימי מחלה לאורך כל שנות העבודה. זה המצב הפחות פרובלמטי אם הוא עובר למקום עבודה שני אז הוא צריך לצבור 6 חודשים כדי ליהנות מהקרן. המצב יותר חמור כאשר הוא עובר הפוך. הוא בא ממקום שיש ימי מחלה למקום שאין ימי מחלה ואז הוא צריך לעבוד שנה שלמה כדי לקבל 30 יום. בהסתדרות יש הסדר שאם עובד עובר ממוסד למוסד שיש ימי מחלה אז הרציפות נמשכת. השאלה היא פרובלמטית והצבירה היא חודש לשנה. ע"י אי הבטחת רציפות הזכויות אנחנו מעודדים העדרויות. מדובר לא רק על מוסדות ציבוריים זה קיים אצל כל העובדים החודשיים, גם בסקטור הפרטי.

מ. ורטמן: אם רוצים להבטיח שלא יהיה ניצול לרעה אז העובד צריך לדעת שהוא לא יפסיד אם הוא לא ייעדר. היום הוא יודע שאם הוא לא נעדר אז הוא מפסיד.

י. יודין: אני רוצה להעיר על השפה המסורבלת והכבדה להבנה. אני פשוט אינני מבין את זה. אני אחפש דרך פרלמנטרית להפסיק את זה. אינני רוצה להשתמש במילים חזקות אבל אני חושב שזו פגיעה בשפה העברית - על מי באים לעשות פה רושם? ניסיתי לקרוא את סעיף 4(ג) - יש בעברית נקודות פסיקים וכל כללי הדקדוק.

דבר שני - גם בחוק הזה יש אבחנה בין ימי מחלה לעובדים במשכורת ובין עובדים בשכר. אני רוצה לומר שהגשתי הצעת חוק פרטית שתובעת שהמחוקק לא יבחין יותר בכל מה שנוגע לזכויות סוציאליות בין משכורת לבין שכר ודין אחד לכל החוקים הסוציאליים. הגשתי את ההצעה הזאת לשר העבודה - ואני רוצה שתקחו את זה בחשבון.

יש לי שאלה: מדוע בסעיף 4(א) הזכאות

מוגבלת ל-90 יום?

יש חוק ביטוח נכות. עד 90 יום יש חלל ריק.

היו"ר ש. ארבל:

י. יודין: בקרנות הביטוח היו מבטיחים ימי מחלה עד ששה חודשים. כלומר, איש לא יכול לחייב את קרנות הביטוח להרע את תנאי הביטוח. כעקרון היה שהעובד יכול לחלות מבלי שיוכר כנכה ויוכל לחזור לעבודה. לכן במחלות כרוניות נותנים תקופה יותר ממושכת. האם מה שכתוב בחוק נכות לא מתנגש עם החוק הזה? המושג נכות מסמל מצב של קבע ופה מדברים על מצב של מחלה ותוך שמירת כל הזכויות שלו - פה הייתי מבקש הבהרה.

דבר נוסף - אולי פעם נגיע לכך שנענה באיזה שהיא דרך לבעיה של עובדים שנפלו קורבן למחלה ממושכת. אולם בקצה השני יש קיצוניות הפוכה. אם אדם חלה ונמצא בטיפול ממושך הוא אדם לא נכה אבל המחלה שלו מתמשכת 6 חודשים.

יש נכות זמנית. עד 90 יום אין, לאחר 90 יום קובעים נכות זמנית.

היו"ר ש. ארבל:

י. נחמן: ההסתדרות מברכת על הצעת חוק זו שבאה להוסיף תנאים סוציאליים חשובים לאותם אנשים העובדים שאינם מאורגנים ע"י הסכמי עבודה קיבוציים. מבחינה זו החוק יוצא דופן. בדרך כלל כאשר המחוקק בא לתת או להקנות לכלל העובדים זכויות מסוימות הוא מכניס את כולם וקובע מינימום מסויים. פה מדובר בפרוש על אוכלוסיה מסוימת בלבד.

יש כאן אבחנה בין עובדים יומיים לבין עובדים חודשיים. אולי מפאת הנוסח המסובך של החוק נראה לי שדוקא הפעם העובדים במשכורת מקופחים. מדובר על מחלה של 90 יום ויש כאן הגדרה של המונח תקופת מחלה. לגבי עובד במשכורת כל ימי מחלתו לרבות ימי מנוחה ולגבי עובד בשכר זה לא כך. מאחר שהעובדים החודשיים כאילו מקבלים חשלום בעד חגים יוצא שאצלם 90 יום זה כולל חגים ושבחות בעוד שלעובדים יומיים יש 3 חודשים ועוד 15 יום.

ל. דיציאן:

לא - הוא מקבל לפי 75 ימים.

היו"ר ש. ארבלי:

אם כך אין קיפוח.

י. נחמן:

בקשר להערה עם ימי מחלה צריכים להיות צמודים לתוספת יוקר ולכל מיני תוספות בחקופה שהעובד כבר נמצא בחקופה של המחלה. הבעיה מצאה את פתרונה בסעיף 5 שנאמר שם 75% משכר העבודה שהיה זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך לעבוד. פרושו של דבר שהיה מקבל שכר כזה וכזה פלוס תוספת. זה צריך להתבטא גם ב-75% שהוא יקבל.

ל. דיציאן:

אח זה אפשר להוסיף כסעיף קטן (ב) שאם בתקופת ימי המחלה יש תוספת יוקר שהוא יקבל זאת. יש לכתוב: או שהיה זכאי לו אילו לא היה חולה.

י. נחמן:

אחד הדברים החשובים הוא שדין דמי מחלה הוא כדין שכר. זה חשוב לגבי תשלום פיצוי הלנה. מדובר פה במעבידים בודדים - עקרות בית שעובדות אצל כמה מעבידים. אני לא יודעת אם כדאי לתח סמכות לשר העבודה לקבוע מועד אחר - אני מדברת על סעיף 7. נראה לי שצריך להשאיר את העקרון שדין ימי מחלה כדין שכר, לרבות מועד תשלום.

נאמר פה באחד הסעיפים שהמעביד יכול

לצאת ידי חובה ע"י זה שהוא מבטח את העובד בקופת גמל - אבל אין חובה לעשות זאת.

בסעיף 11 כתוב: עובד שבחוקת מחלתו

עבד למעשה בשכר או בתמורה אחרת לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב אותה מחלה, ואם כבר שולמו רשאי המעביד לנכותם מכל סכום שהוא חב לעובד. אני מניחה שמדובר באדם שנפגע בתאונת עבודה והוא מקבל מהמוסד לביטוח לאומי, שהוא לא יוכל לקבל גם מפה. מכיון שמדובר בעובדים בלתי מאורגנים - אינני יודעת האם הדבר הזה יפגע באנשים שעובדים אצל מעבידים שונים. למשל, עקרת-בית שנפגעה בתאונת עבודה אצל מעביד מסויים, בדרך כלל זה יכול לא לפגוע בכושרה לעבוד במקום אחר. מהמוסד לביטוח לאומי היא מקבלת 75% מהשכר אצל אותה מעבידה. כאשר עובדים אצל מעבידים שונים מקבלים שכר שונה לגבי כמה מקומות. אני הייתי רוצה שיהיה ברור שהמדובר הוא בזכויות כלפי מעביד אחד.

אין לי נוסחה לגבי אנשים שעובדים אצל

מעבידים שונים. אבל אם אדם עובד אצל מעבידים שונים ופה יש לו חצי משכורת ושם יש לו רבע משכורת והוא נפגע בתאונה אצל מעביד אחד.

ל. דיציאן:

אני חושב שמקבלים מהשכר הכולל.

היו"ר ש. ארבלי:

אדם עובד בשני מקומות עבודה. במקום אחד הוא נפגע, מה קורה לגבי מקום

העבודה השני?

י. ברק:

דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי אפשר לקבל רק אם יש לו אי כושר לעבודה. אם אישה מקבלת דמי פגיעה ועובדת במקום אחר אז היא מרמה את המוסד לביטוח לאומי.

ל. דיציאן:

נניח שאדם עובד בשלושה מקומות עבודה. באחד הוא נפגע ויש לו אי כושר עבודה מלא. החישוב של השכר שלו הוא השכר שהוא מקבל ב-3 מקומות העבודה, או לפי מקום העבודה שהוא נפגע?

י. ברק:

זה מחושב לפי שלושת המקומות ביחד. לגבי חישוב השכר לגבי דמי פגיעה לוקחים בחשבון את כל הכנסתו.

לגבי עוזרת במשק בית שעובדת בכמה מקומות עבודה - מדובר בתקופה שהיא מקבלת דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. מה זה דמי פגיעה? - זה פיצוי עבור אי כושר מוחלט לעבוד. סעיף 48 לחוק הביטוח הלאומי אומר שמבוטח שנפגע בעבודה ולא מסוגל לעבוד, גם לא בעבודה מתאימה אחרת ישלם לו המוסד דמי פגיעה בעד פרק הזמן שאינו מסוגל לעבוד, והוא נזקק לטיפול רפואי לשיקום ולהחלמה. כלומר, מדובר באדם שלא מסוגל לעבוד וגם זקוק לטיפול רפואי - רק אחד כזה מקבל דמי פגיעה. הוא לא יכול פיזית לעבוד במקום אחר. אם הוא כן עובד אז הוא מרמה את המוסד לביטוח לאומי. לכן אנחנו אומרים שאם הוא מקבל דמי פגיעה, בשבילנו זו הוכחה שהוא לא יכול לעבוד במקום אחר והוא מקבל פיצוי מלא והמעבידים משוחררים.

ה. זיידל:

מה המצב הכספי של הקרנות האלה, איך מתנהלים החשבונות? - האם זה ענף לגמרי נפרד ללא קשר עם ענף זיקנה ושאיירים. ואם אין מחשבה, במידה ויש מצב קשה, להעלות את דמי הביטוח?

מר שדה:

ענף ביטוח דמי מחלה בקרנות הביטוח הוא עצמאי. אין להם כל קשר עם ביטוחים אחרים. לגבי הרזרבות - עד כמה שזכור לי התשלומים של דמי המחלה לעומת הגבייה נעים בין 80-85-90%. עד כמה שידוע לי אין נטיה לתבוע העלאה בדמי הביטוח. בשלב הנוכחי הקרנות עומדות בהתחייבויות שלהם.

מ. גולדברג:

בנוגע לסעיף 7 שמדבר על מועד התשלום. אם יוצאים מתוך הנחה שהתשלום עבור ימי המחלה מותנה באישור רפואי, לא תמיד יכול המעביד לעמוד בחוק של הלנת השכר. לכן אני לא רואה שום פסול לתת לשר העבודה סמכות לקבוע, למשל, לא יאוחר מ-15 יום מהמצאת האישור הרפואי. אם זה יושמט זה עשוי לגרום לשיבושים מסויימים.

י. נחמן:

אתה מסכים שמועד זה ייקבע בחוק?

מ. גולדברג:

חוק יותר קשה לשנות.

היו"ר ש. ארבל:

אני מודה לכם על ההערות החשובות שהשמעתם. נתחיל עתה לקרוא את סעיפי

החוק.

סעיף 1:

י. ברק:
אלו הגדרות שמקובלות בחוקים אחרים.
לגבי הגדרת "מחלה" - פה יש הצעה של לשכת התיאום בענין שמירת הריון. נכון הוא ששמירת הריון לא נחשב כמחלה לצורך דמי מחלה. גם בתקנות של מבטחים כתוב במפורש בסעיף 6 שלגבי שמירת הריון לא תהיה החברה זכאית לתשלום דמי מחלה ממבטחים. אם רוצים להוציא את זה צריך להגיד במפורש. אמנם כתוב פה אי כשרו של העובד לעשות עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי. האמת היא שאנחנו חשבנו על זה שלא צריך לכלול שמירת הריון כי זה לא מצב בריאות לקוי. אני מודה שיכול להיות פה ספק ואני מסכים להוסיף את המילים: למעט שמירת הריון.

היו"ר ש. ארבלי:
אני לא מציעה לאזכר שמירת הריון. הוא הציע לכתוב שהגדרה תהיה מחלה הגורמת לאי כושר.

י. ברק:
אני לא רוצה להשתמש במילה מחלה כי זה יכול להיות תאונה, מחלה או מום.

היו"ר ש. ארבלי:
אני מתנגדת להזכיר את ענין ההריון.

י. ברק:
אפשר לומר מחלה תאונה או מום הגורמים לאי כושר.

ל. דיציאן:
אם בתקנות של מבטחים כתבו את זה במפורש. אני חולק על זה שזה לא מחלה - אם יש דימום שמחייב שמירת הריון - לא יכולים להגיד שזה לא מחלה.

היו"ר ש. ארבלי:
לא כל דבר כאשר האשה חולה זה שמירת הריון. הרופא יודע להבחין בין שמירת הריון לבין זה שהיא חולה.

ל. דיציאן:
יש אשה שנכנסת להריון עוד לפני שהיא יודעת שזה שמירת הריון.

מ. דרובלס:
אני מציע לכתוב: אי כושר של עובד לבצע עבודה ולא לעשות עבודה. אם נאמר בהגדרה אי כושרו של העובד לעשות עבודה יכול להיות שאפשר לתת לו עבודה יותר קלה שהוא יכול לבצע אותה. אז לפי ההגדרה הוא יגיד אינני חייב.

י. ברק:
לבצע ולעשות זה אותו הדבר.

מ. דרובלס:
יש עבודות שהוא כן מסוגל לעשות.

ח. שמעוני:
אם הוא חולה 10 ימים והוא יכול לעשות משהו אחר אז צריך לכתוב לעשות עבודה זמני.

ל. דיציאן:
בהגדרה של "מחלה" לא צריך להתייחס להגדרות האמורות בסעיף 3?

היו"ר ש. ארבלי:
פה אומרים מה זה מחלה.

י. יודין:

אולי אפשר לכתוב: אי יכולתו של העובד לעשות עבודה, הנובע עפ"י ממצאים רפואיים

ממצב בריאות לקוי.

י. ברק:

משמירת הריון עברנו לנושאים אחרים. ראשית כל אנחנו צריכים להחליט אם היא מקבלת אפשרות

של שמירת הריון או לא. לגבי הניסוח - אנחנו נחגבר עליו. פה יש בעיה עקרונית - מדוע הבעיה היא עקרונית? - משום שיש לנו קו בכל החוק הזה לא לתת זכויות יותר מאשר יש לעובדים המאורגנים. היות והעובדים המאורגנים שמבוטחים במבטחים לא מקבלים עבור שמירת הריון, הדבר הזה מוצא במפורש מתוך הביטוח. כלומר, אם האבחנה של הרופא היא שמירת הריון אז לא מקבלים עבור זה. אם יש ליקוי אחר פיזיולוגי עד כמה שאני יודע האבחנה הזאת לא נקראת שמירת הריון.

ל. דיציאן:

איך זה לפי התקשי"ר - לגבי עובדת מדינה שצריכה שמירת הריון האם היא מקבלת דמי

מחלה?

י. ברק:

לפי מיטב ידיעתי לא. אבל אינני בטוח במאת האחוזים ואני מוכן לברר את זה. פה יש שאלה

אחרת ומה שכתוב בתקשי"ר זה לא משנה. נניח שהתקשי"ר כן נותן. פה מדובר שקרן מבטחים לא נותנת את זה ואנחנו צריכים ללכת לפי המינימום ולא לפי המכסימום.

היו"ר ש. ארבל:

אני מקבלת כעקרון שלא צריך להבטיח זכויות יותר מאשר מבטיחים בקרנות. אבל אני לא

בעד שנכתוב במפורש ענין של שמירת הריון. ההגדרה מובנת מאליה כתוב: אי כושר הנובע ממצב בריאות לקוי.

י. ברק:

אם הוועדה מסכימה שלא צריך לתת עבור שמירת הריון דמי מחלה אלא שלא רוצים להזכיר זאת

במפורש, תשאירו לנו את האפשרות לחפש נוסח שיוציא את הענין הזה.

לגבי הנוסח לבצע או לעשות, מבחינת השפה

העברית אין שום הבדל לגבי דידי - איך שאתם רוצים. אותו הגיון שיש לומר לבצע יש לומר לעשות. היות ויש איזה שהיא אחידות בחוקים וזה נוסח ע"י נסח החוק שלנו במשרד המשפטים, אני מעריך שהוא כתב "לעשות" מכיון שגם בחוקים אחרים כתוב לעשות. אילו היה שוני מבחינת המובן היה מקום להתווכח. אני מציע להשאיר את זה כפי שנסח משרד המשפטים כתב.

מ. דרובלס:

מה בין עבודתו לעבודה?

י. ברק:

לשם כך ישנו סעיף 3. להיפך יש פה מעגל

סגור. בהגדרה אומרים לא מבצע עבודתו. אם

הוא כן יכול לבצע עבודה אחרת אז בא סעיף 3 ואומר זאת - כך שהדבר הזה

סגור מכל הצדדים.

לגבי השאלה אי-כושר זמני או לא - אני לא

רואה את הקושי. מה קובע הרופא? - הוא קובע אי כושר לעבודה. הזמן נקבע בסעיף אחר. תקופת המחלה שהוא זכאי לדמי מחלה בעד תקופת המחלה עד למכסימום מסויים. אז אם מתברר שהתקופה היא לצמיתות אז לצמיתות. אם יותר אז יותר. כי המלה זמנית מפחידה אותי כי אני לא יודע מה זה זמני.

ח. שמעוני:

לתקופה עפ"י מימצאים רפואיים.

י. ברק:

אנחנו מגדירים את המושג מחלה אבל זה עדיין לא הסעיף האופרטיבי. תקופה שהוא לא מסוגל לעשות את עבודתו. אני מציע כאשר נגיע לסעיף האופרטיבי נחונח על כך.

ח. שמעוני:

אם היית מוחק את המלה "הנובע" אז הכל היה ברור.

י. ברק:

אני מציע לך שתמתיך עם השאלה הזאת עד שנגיע לסעיפים האופרטיביים.

ח. שמעוני:

נניח שאדם מקבל תעודת מחלה לחצי שנה. יכול המעביד לפנות לבית המשפט ולהגיד אני יכול לתת לו עבודה. אם המחלה שלו מתמשכת הוא בהחלט יכול לעורר את זה. נכון שהתשלום יהיה מוגבל לתקופה אבל התנאי לקבלת התשלום יהיה שהוא נפגע בעבודה בכושרו לצמיחות.

י. יודין:

אפשר לכתוב: אי כושרו של עובד לתקופה מסוימת.

היו"ר ש. ארבלי:

אי כושרו של העובד לעשות עבודה הנובע ממצב בריאות לקוי, עפ"י מימצאים רפואיים

לתקופה שנקבעה.

י. ברק:

תנו לנו עד לישיבה הבאה לטפל בסוגיה הזאת.

א. אנטבי:

אני מציע שיהיה כתוב: אי כושרו לעשות עבודה לתקופה מוגבלת. ואז אפשר להשאיר עפ"י מימצאים רפואיים - זה יענה על שני הדברים גם יחד.

מ. דרובלס:

אני מציע ליועץ המשפטי לשקול את הערתי הקודמת שהגדרה חייבת להיות ברורה. כדי לחסוך זמן בישיבה הבאה רצוי לבדוק את הערתי. אני מקבל את ההערות של החברים אבל יחד עם זה רצוי לכתוב אי כושרו של העובד לבצע עבודה.

היו"ר ש. ארבלי:

תבדקו אם יש הבדל בין לבצע ולעשות עבודה.

מ. דרובלס:

כאשר הדגש הוא עבודה.

י. ברק:

מצב בריאות או כושר לקוי - לא נראה לי. מדובר רק על מצב בריאות. אם יש סיבות

אחרות זה לא מעניין.

הישיבה ננעלה בשעה 10.30