

פרוטוקול מס' 252

מישיבת ועדת העבודה  
מיום ה', י"ג בשבט תשל"ו - 15.1.1976, שעה 10.00

נ כ ח ו:

חברי הוועדה:

ש. ארבל-אלמוזלינו - היו"ר  
י. ז. אמיר  
א. אבטבי  
פ. גרופר  
מ. ורטמן  
ה. זיידל  
י. יודין  
י. כהן

מוזמנים:

י. ברק	-	משרד העבודה
י. כפלאוי	-	משרד העבודה
צ. נתנזון	-	הועד הפועל של ההסתדרות
י. ארד	-	המוסד לביטוח לאומי
מ. לויין	-	המוסד לביטוח לאומי
א. לאור	-	משרד האוצר
י. גטניו	-	לשכת התיאום הכלכלית
מ. גולדברג	-	לשכת התיאום הכלכלית
י. גולדשטיין	-	לשכת התיאום הכלכלית
ד"ר מלמד	-	המוסד לביטוח לאומי

מזכיר הוועדה: א. בכנר

רשמה: א. עצמון

סדר היום: (1) חוק הגנת השכר (תיקון מס' 11), תשל"ו-1976.  
(2) תקנות בדבר ביטוחה וזכויותיה של עקרת בית בביטוח נכות.

829-

מקבל ביום (27.1.76)

היו"ר ש. ארבלי:

אני פותחת את הישיבה.

חוק הגנת השכר (תיקון מס' 11), תשל"ו-1976

אנחנו היום דנים בחוק הגנת השכר. זהו הנוסח הסופי לאחר מאמצים של כל הצדדים הנוגעים בדבר להגיע לנוסחה פחות או יותר מתקבלת על דעת כל הצדדים. למרות שהיו כמה הערות של ההסתדרות שלא התקבלו מצאנו לנכון להזמין את הגורמים הנוגעים בדבר.

מ. גולדברג:

למרות שאנחנו לא מאושרים מכמה מהסעיפים אנחנו לא מעירים את כל ההערות לנוסח האחרון כפי שמונח כרגע בפני הוועדה. מבחינת המעביד אין כאן שוני. השוני היחידי הוא מבחינת העובד שהוא מקבל את הזכות שהיתה קודם בידי המעביד היא עתה מועברת לידי הקרנות.

י. ברק:

סעיף 1:

פה תל שינוי - בסוף הסעיף התייחסנו למקרה שמשלמים לקופת גמל מכוח הסכם עבודה אינדיבידואלי, או מכוח הסכם אחר. במקרה כזה צריכה להיות הסכמה גם של קופת הגמל. אם מדובר בהסכם קיבוצי או בצו הרחבה אז לא שואלים את קופת הגמל - זה מחייב. אבל אם העובד והמעביד עושים ביניהם הסכם לבטח את העובד באיזה קופה גמל לא יכול להיות שהקופה תיטול על עצמה התחייבות מבלי שהיא תהיה צד בענין הזה - זה היה לפי ההערה של ההסתדרות.

היו"ר ש. ארבלי:

הוחלט: לאשר את סעיף 1.

סעיף 2:

י. ברק: אלה הם תיקונים טכניים ואנחנו כבר עברנו עליהם.

היו"ר ש. ארבלי:

מה המשמעות של התיקונים האלה?

י.ז. אמיר:

רשאי המעביד או חייב המעביד?

י. ברק:

בסעיף 19(א) לחוק העיקרי כתוב: יראו כשכר מולן גם סכום שמעביד חייב לקופת גמל, בין שהסכום מגיע ממנו במישרין ובין בשל ניכוי משכר העובד, ובלבד שהסכום אשר ניכה המעביד לא שולם לקופה חוץ 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, או שהסכום שהמעביד נתחייב לשלמו שלא בדרך ניכוי לא שולם חוץ 30 ימים מהיום שבו היו רואים כמולן את השכר שלגביו קיימת החבות; והוא בין שהשכר הולך ובין שלא הולך.

כאן מדובר בסכום בשל ניכוי כאילו נוכה סכום מסויים ולא הועבר. סעיף קטן (ב) קובע את שיעורי פיצוי הלנת השכר. כתוב בפסקה (1) בחוברת הכחולה לגבי סכום שניכה המעביד משכר העובד - לפי סעיף 17.

י. ברק:

(3) במקום סעיף קטן (ג) יבוא: קופת גמל תנהל לכל עובד המבוטח בה כרטיס אישי ובו הפרטים שנקבעו בתקנות; מעביד ימסור לקופת גמל פרטים לגבי עובדו, כפי שיקבע שר העבודה בתקנות.

בנוסף הכחול היה מדובר ששר העבודה רשאי בתקנות לחייב מעביד למסור לקופת גמל...". כאן זה מופיע בחוק. מבחינתנו לא ראינו הבדל אבל התיקון בא לפי דרישת ההסתדרות. לדעתם זה יותר חזק והסכמנו לזה.

ה. זיידל:

כמשפטן המונח רשאי זה לא חייב?

י. ברק:

לפעמים כן ולפעמים לא. לפעמים רשאי זה רשאי ולפעמים זה חייב. תלוי בתוכן של הדברים. אם החוק הוא כזה שלא ניתן לבצע בלי תקנות אז הוא חייב. אם אפשר לבצע את החוק בלי תקנות אז הוא רשאי. יש תילי תילים של הלכות על השאלה הזאת.

(ד) סכום שמעביד חייב לקופת גמל כאמור בסעיף קטן (א), יראו לענין זכויות העובד או חליפו כלפי קופת הגמל כאילו שולם במועדו. זה הסעיף המרכזי שבחוק.

היו"ר ש. ארבלי:

פה באים לשחרר את העובד מכל התלאות שהיו לו מקודם. החובה של המעביד כלפי העובד והעובד כלפי המעביד. פה זכרית העובד מובטחות אם שולם בעדו או לא.

י. ברק:

(ה) עברו ששה חדשים מהמועד שנקבע בסעיף קטן (א) ובטרם שולם החוב בשל העובד קרה לו מקרה המזכה אותו או את חליפו בקבלת תשלום או שירות בעין מקופת הגמל, רשאית היא לתבוע מהמעביד סכום השווה לסכום ששילמה לעובד או לחליפו או שהיא עתידה לשלמו ואת השווי הכספי של השירות בענין שניתן או שהיא עתידה לתת לעובד או לחליפו, בניכוי כל סכום שהיה משתלם בשל אותו מקרה לעובד, או לחליפו, או למעביד או לשניהם, בין סכום חד פעמי ובין סכומים עתידיים, אילו עזב העובד את קופת הגמל ביום שקרה המקרה המזכה כאמור.

ה. זיידל:

למר נתנזון ולמר עירן שהיה מנהל מבטחים היו חיסוסים. לאחר שהבטחנו את זה בצורה אחרת - אני מאד מחשיב את הסעיף הזה.

היו"ר ש. ארבלי:

הם אמרו תנו לנו זכויות כשם שיש למוסד לביטוח לאומי. אם אתם מחייבים את הקופה, תנו לקופה את הזכויות שיש למוסד לביטוח לאומי. אינני זנדעת מה נתנו להם. לגבי (ה) פה היתה הערה של ההסתדרות שלא קבלתם אותה והיא או/ו.

י. כפלאוי:

שאלתי את הנסח והוא אמר שזה בסדר.

י. ברק:

עיקר הסעיף זה זכות השיפוי של הקרן מהמעביד. מה היה מקודם? - מקודם היו צריכים לשלוח הודעה לאחר תום 3 חודשים למעביד ע"י קופת הגמל. אנחנו הוצאנו את זה מכיון שבהודעה הזאת תלויה כל זכות השיפוי של הקופה. לא שלחה הודעה לא זכאית לשיפוי. אז הם אמרו שמהיום והלאה כל פיגור של 3 חודשים הם ישלחו הודעה לכל המבוטחים כי המקרים שבו יקרה משהו לעובד בלתי ידועים. ודאי לא לכל העובדים שעליהם חל הפיגור יקרה משהו. אבל הם יצטרכו לשלוח לכולם מכיון שהם אינם יודעים מראש למי יקרה. היות וההודעה היא תנאי לשיפוי

י. ברק:

כנגד זה המעביד יודע שהוא צריך לשלם.  
על כל פנים הוא צריך לדעת זאת.

ה. זיידל:

כאן כתוב קרה לו מקרה בחום 6 חודשים  
מה קורה בתוך ה-6 חודשים?

י. ברק:

אז אין שיפוי. הלכנו לקראת המעבידים  
ואמרנו: מותר לכם לפגור 6 חודשים בלי

שיפוי. זה לא אומר שאין סנקציה נגדם, יש פיצוי הלנת שכר ועוד. זו  
הבעיה של ההודעה.

השינוי השני הוא כאשר המעביד משפה  
אז נותנים אותם הסכומים שהצטברו בקופה בחשבון של העובד כאילו העובד  
עזב את הקופה. הסכומים האלה יכולים להיות מכמה סוגים: יכול להיות סכום  
ממשי שהצטבר פלוס ריבית, בניכוי הוצאות ניהול. יכול להיות גם סכומים  
שוטפים כמו פנסיה או אפילו סכום פנסיה מסוימת שמהווים אותה. אנחנו  
אומרים כאילו העובד עזב את הקופה באותו יום.

היו"ר ש. ארבלי:

אני רוצה לקרוא את המכתב שהוגש לנו  
ע"י מר נתנזון.

במכתבנו אל ח"כ מ. ורטמן מ-7.7.75, הדגשנו כי ההסתדרות חומכת בהצעת  
התיקון לחוק הגנת השכר, כדי להבטיח זכויות החבר בקופות גמל. עם זאת,  
תבענו למנוע אפשרות של ניצול לרעה בהגשת תביעות בלתי סבירות העלולות  
לפגוע בקופת הגמל, והדגשנו בעיקר את התביעה כי לקופת הגמל תהיה זכות  
שיפוי לסכומים שהיא שילמה לעובדים.

בהמשך לדיונים בוועדת העבודה של הכנסת,  
אנו מעבירים לך את הערות ההסתדרות לחוק הגנת השכר, הכלולות במכתב שקיבלנו  
מעו"ד י. נחמן.

עמדת ההסתדרות ותמיכתנו בתיקון המוצע על ידי ח"כ ורטמן לחוק הגנת השכר,  
להבטחת זכויות החבר בקופת הגמל, הובא בפני ועדת העבודה של הכנסת על-ידי  
כיו"ר המחלקה לתחיקת-העבודה בהסתדרות וסוכמה במכתבך מ-7.7.75, שהעחקו  
מצ"ב. בהמשך לדיונים בוועדת העבודה של הכנסת, קיימנו בירורים נוספים  
בהשתתפותו של היועץ המשפטי של משרד העבודה עו"ד י. ברק, והבאנו לפנינו  
מספר הערות, ובהתאם לכך הוצע נוסח חדש להצעת החוק הנ"ל.

לאחר הפגישות הנ"ל, הוצע נוסח אחר להצעת החוק ולנוסח אחרון זה, הרינו  
לציין מספר הערות נוספות:

1. אנו מחשיבים את ההיענות לתביעת ההסתדרות, כי לקופת הגמל תהיה זכות  
שיפוי לסכומים ששילמה לעובדים.
2. בסעיף 1 לחוק הגנת השכר בפצדורת המונח "קופת גמל" יש להוסיף שקופת  
גמל היא גם קופה בה חייב המעביד והעובד לשלם מכח צו הרחבה של הסכם  
קיבוצי, וכן קופת גמל שהעובד והמעביד הסכימו בדרך אחרת, לשלם לה.  
וזאת בהסכמת קופת הגמל. אין להעלות על הדעת שהסכם הנערך בין עובד  
ומעביד בלבד ללא ידיעת קופת גמל יחייב אותה.
3. הבטוח בקופות הגמל של ההסתדרות הוא ביטוח קולקטיבי ולפיכך כל עוד  
לא שילם המעביד את חובו בצבור כל העובדים המועסקים על ידו יש לראות  
בכך, מבחינת התחייבות המעביד כלפי קופת הגמל, מצב של אי סילוק חובו  
ביחס לכל אחד מן העובדים.

(המשך נוסח המכתב)

4. בסעיף 19א' (ה') יש לציין שקופת הגמל רשאית לתבוע מהמעביד סכום השווה לסכום שהיא שילמה לעובד או לחליפו וכך סכום שהיא עתידה לשלם לעובד או לחליפו. לפי הנוסח המוצע מתפרש כאילו קופת הגמל תוכל לתבוע אחד משני הסכומים הנ"ל או את הסכום שהיא שילמה כנ"ל, או את זה שהיא עתידה לשלם.
5. באותו סעיף יש להבהיר שניכוי כל סכום מסכום השיפוי כנ"ל לא יפגע בזכויות העובד או חליפו בקופת הגמל.
- יצויין שישנם ביטוחים שנחיים אשר מפאת אופי הביטוח אין כלל מה לנכות, למשל, במקרה של תשלום פרמיה עבור בטוח הדדי. כך יש לציין שישנם מקרים בהם משלמת קופת הגמל לעובד זכויות בתוקף ענף ביטוח מסוים בלבד (למשל דמי מחלה), בעוד שהעובד מבוטח בענפי ביטוח נוספים באותה קופה.
- במקרים כאלה אין לאפשר ניכוי מסכום השיפוי כספים ששולמו בעבור ענפי ביטוח אחרים בהם בוטח העובד ומהם לא קיבל זכויות.
6. בסעיף 19(ח): לדעתנו אין להתנות את השתחררותה של קופת הגמל מאחריות כלפי העובד, שלגביו נוצר הפיגור בתשלום דמי הבטוח, על-ידי הטלת חובה על קופת הגמל להוכיח בבית הדין לעבודה "שהפיגור בגביית החוב חל שלא עקב רשלנותה או עיב נסיבות אחרות המצדיקות את קופת הגמל". לדעתנו יש לשים נקודה בסעיף 19(א) ח' בשורה הרביעית אחרי המלים "סעיף קטן (ד)", ולמחוק את הסייפא של הסעיף הנ"ל.
7. ההסתדרות תובעת קביעת הוראה מפורשת בחוק הגנת השכר אשר תקבע שחוק זה אינו בא להפחית מהתחייבות כל שהיא של מעביד כלפי עובדיו וכלפי קופת הגמל בהם מבוטחים וקופת הגמל רשאית לתבוע, במקרים בהם היא משלמת זכויות לעובדים או לחליפיהם, את אשר היא זכאית לתבוע לולא הוראות חוק זה, וכך את אשר העובדים או חליפיהם, היו זכאים לתבוע ממעבידם של העובדים, לולא הוראות חוק זה.
- ההסתדרות ערה לנושא החשוב של הבטחת זכויות העובדים בקופות הגמל, ומחייבת כאמור את התיקון המוצע.

בברכת חברים,

(-)

יהודית נחמן, עו"ד

צ. נתנזון: יש לנו ענין רב בכך שקופות הגמל, עפ"י החוק יוכלו לקבל את הפיצוי במקרה של פיגור בתשלום המעביד לקופות הגמל. יש לנו ענין רב להבטיח את זכויות העובד בקופה, גם אם המעביד לא העביר את הסכומים בזמן. עם זאת אנחנו הדגשנו שיש להבטיח למנוע אפשרות של ניצול לרעה בהגשת תביעות בלתי סבירות העלולות לפגוע בקופות הגמל. הדגשנו בעיקר את ההזענות לתביעה של קופות הגמל שתהיה להם זכות שיפוי לסכומים שהן משלמות לעובדים. זו תביעה בסיסית של ההסתדרות להבטיח זכות שיפוי לקופת הגמל. הסברנו שאין הכוונה לנצל את השיפוי כזכות אלא הרתעה מפני פיגור בתשלומים שצריך להעביר לקופה. מה שאני רוצה להדגיש הוא ~~ההעגבה~~ הקובעת היא

היו"ר ש. ארבלי:

כאשר נעבור על הסעיפים נראה מה ההערוך שלכם. חלק מההערוך שלכם כבר כלולים פה.

ה. זיידל:

הייתי מבקש ממך ברק להסביר את הסיפא של (ה) אילו עזב העובד את קופת הגמל ביום

שקרה המקרה המזכה כאמור - למה יש צורך בזה?

י. ברק:

כאשר קרה המקרה שמזכה את העובד והקופה צריכה לשלם סכום קטן מסויים - נניח 100 אלף לירות. כאשר באים למעביד ואומרים תשלם לנו 100,000 ל"י האלה מכיון שהיה פיגור של 7 חודשים, בא המעביד ואמר בשביל פיגור כזה אתם רוצים ממני 100,000 לירות? - הם אומרים כן. המצב החוקי היום שהפרת הסכם וזה סנקציה למעביד. אלא מה? - אומר המעביד: אינכם יכולים לבקש ממני לשלם את כל הכסף. כל חלק מהכסף כבר שלמתי בעבר ולכן חביאו בחשבון את כל התשלומים ששילמתי ותקזזו מזה. יש זכות ויש חובה. יש סכום של ריבית יש חיוב של דמי ניהול ודמי סיכון - יש דברים שלא מחזירים להם. אז טוענים איך אנחנו מחזירים את זה. התשובה היא: אנתו סכום כאשר אילו העובד עזב את קופת הגמל. עושים לו חשבון סופי. אותו סכום של חשבון סופי שהיה מקבל אילו עזב את קופת הגמל. זה הסכום שמקזזים מן המעביד.

ה. זיידל:

אתה אומר לגבי דמי סיכון וניהול - יש ויכוח האם השיטה הזאת שמורידים מכל אדם

את דמי הסיכון ודמי הניהול, ולפעמים הם אחוזים ניכרים, היא בסדר?

י. ברק:

זה נושא אחר לגמרי. להסתדרות יש הערה בענין זה. הם אומרים שהמעביד חייב בשיפוי כזה, לא אם יש פיגור ביחס לאותו עובד, אלא כל זמן שהוא לא שילם חובו על כל העובדים. אפילו אם לגבי זה שילם ולגבי אחר לא שילם. הטענה שלנו היא שאתה לא יכול לחייב בשיפוי על אדם שהוא שילם עבורו.

היו"ר ש. ארבלי:

הביטוח בקופות הגמל של ההסתדרות הוא ביטוח קולקטיבי ולפיכך כל עוד לא שילם המעביד את חובו בעבור כל העובדים המועסקים על-ידו יש לראות בכך, מבחינת החייבות המעביד כלפי קופת הגמל, מצב של אי סילוק חובו ביחס לכל אחד מן העובדים - קראתי זאת מתוך מכתב ההסתדרות.

י. ברק:

אני מסכים שהביטוח הוא קולקטיבי אבל התרופה היא לא בדרך של שיפוי כזה. זה דבר אינדיבידואלי שקרה מקרה לעובד מסויים בזמן שהיה פיגור ואז המעביד צריך לשפות. אי אפשר לתבוע שיפוי בגלל זה שיש פיגור אצל מישהו אחר.

ה. זיידל:

מחוך נסיון שהיה לי ישנה בעיה שהמעביד לא שילם לעובד מסויים מכיון שהוא רצה לפטר אותו ואז היה דין ודברים לגבי אותו עובד. אגב, יש הסכמים שונים, יש הסכמים חודשיים, יומיים וקשישים. ולכן למרות שיש ביטוח קולקטיבי התשלום הוא אינדיבידואלי כי החשבון שמתנהל בקופה הוא חשבון אינדיבידואלי. לכן אני תומך בהצעה שבלבן.

מ. ורטמן:

אני לא יודע למה ההסתדרות הכניסה את זה. זה לא עומד מבחינת הצדק. אי אפשר לבוא ולהגיד שאנחנו מענישים את הפרט בגלל זה שהכלל לא עומד בהתחייבות. אנחנו כאן קבענו דרגות. הדרגה הראשונה לגבות את הכסף בדרך הרגילה. שנית - אם הוא לא משלם יש תשלומים לפי חוק הלנת שכר. כלומר, לקרפת הגמל יש מכשיר של גבייה פלוס קנס פיגורים 4% לחודש - זה לפי חוק הלנת שכר.

מ. ורטמן:

כאן מדובר על מקרה קונקרטי שזה עלה לקופה  
100,000 והיא רוצה להחזיר לעצמה את הכסף

תזה - זה עוד שוט אחד.

י. ברק:

(ו) היוון חשלומים עתידיים או שווים הכספי  
של שירותים בעין עתידיים לענין סעיפים  
קטנים (ה) ו-(י) יחושב באותה דרך שבה מחשבים היוון קיצבאות וערכן הכספי  
של גימלאות בעין מכוח סעיף 185 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשכ"ח  
1968, בשינויים המחוייבים.

זה פשוט הטכניקה של ההיוון. ישנה שיטה  
לחשב את זה כמו שמחשבים היוון לצורך ביטוח לאומי.

(ז) בית הדין האזורי לעבודה רשאי להפחית  
חשלום שמעביד חייב לקופת גמל בחזקת שיפוי כאמור בסעיף קטן (ה) אם ראה  
נסיבות המצדיקות לעשות כן. בנוסח הכחול כתוב: אם ראה שמן הצדק לעשות  
כן. ופה אנחנו אומרים: אם ראה נסיבות המצדיקות לעשות כן.

לגבי (ה) יש העבה של ההסתדרות. זה מתייחס  
למילים: רשאית לתבוע מהמעביד, סכום השווה לסכום שהיא שילמה לעובד או  
לחליפו וכן סכום שהיא עתידה לשלם לעובד או לחליפו. הייתי מבקש במקום  
או יהיה ו'. מבחינת החוכן אין ויכוח אלא שנסח משרד המשפטים אמר שזה  
אותו הדבר - זה ענין טכני.

י. כפלאוי:

ה-או כאן מתפרש או אחד מהם או שניהם ביחד.

י. ברק:

(ח) עברו ששה חדשים מהמועד שנקבע בסעיף  
קטן (א) ולא שולם חובו של המעביד לקופת  
הגמל כאמור בסעיף קטן (א), רשאית קופת הגמל להודיע על כך בכתב לעובד,  
עם העתק למעביד, ומשעברו ששה חדשים נוספים מיום מסירת ההודעה ולא שולם  
החוב לקופת הגמל, לא יחולו לגבי אותו חוב הוראות סעיף קטן (ד) אם קבע  
בית הדין האזורי לעבודה, שהפיגור בגביית החוב חל שלא עקב רשלנות או  
עקב נסיבות אחרות המצדיקות את קופת הגמל.

היו"ר ש. ארבל:

הערת ההסתדרות לגבי (ח) היא: לדעתנו אין  
להתנות את השתחררותה של קופת הגמל מאחריות  
כלפי העובד, שלגביו נוצר הפיגור בתשלום דמי הבטוח, על-ידי הטלת חובה  
על קופת הגמל להוכיח בבית הדין לעבודה "שהפיגור בגביית החוב חל שלא  
עקב רשלנות או עקב נסיבות אחרות המצדיקות את קופת הגמל".

י. ברק:

כל הסיפא הזאת לא היתה בחוברת הכחולה. מה  
שהיה זה: עברו 6 חודשים מוסרים הודעה. עברו  
עוד 6 חודשים, כלומר, שנה נפסקת האחריות של קופת הגמל. כלומר, כל האחריות  
שלה היא לשנה אחת בלבד. אז תה"כ ורטמן הציע בישיבה הקודמת של הוועדה  
שהדבר הזה לא ייפסק לאחר תום שנה אלא אם קבע בית הדין לעבודה אחרת.  
כלומר, ההפסקה של אחריות קופת הגמל לא יכולה להיות בלי פסיקה של בית  
הדין לעבודה. תוך דיונים הגענו לנוסחה הזאת, כי לפי מה יפסוק בית הדין  
לעבודה? - אנחנו אומרים אם קופת הגמל הוכיחה בבית המשפט שהיא עשתה כל  
מאמץ לגבות את החוב, כלומר, לא התרשלה ובכל זאת לא הצליחה לגבות אז  
היא משוחררת מאחריות. הרי מישהו צריך לשלם את זה? ממה משלמים את כל  
הכספים האלה, מכספי החברים. אם יוצר גרעון בקופת הגמל על חשבון מזה?  
זה על חשבון החברים. אז אומרים כך: אם קופת הגמל לא עשתה כלום אז היא  
תהיה אחראית. גם אז יש לזה משמעות חמורה כלפי החברים. החברים צריכים  
לדאוג לכך שתהיה להם הנהלה שתעמוד על הענינים בצורה מסודרת.

י. ברק: אם ההנהלה התרשלה בגביית הכספים אז החברים אחראים לזה מכיון שהם בוחרים בהנהלה הזאת.

אם קופת הגמל לא התרשלה בגביית הכספים אז מה רוצים ממצח? - היא עשתה כל מה שצריך. נניח שהייתה פשיטת רגל והכסף לא הספיק. במקרה כזה ההגיון אומר שקופת הגמל לא צריכה לסבול מכך. יש מקרה שני עקב נסיבות אחרות.

א. אנטבי: מי יסבול?

י. ברק: העובד. אין גוף במדינת ישראל שנוחן ערבות לקופת גמל אז הגוף שהוא אחראי זה ציבור העובדים המבוטחים. אנחנו אומרים יש גבול מסויים - אם ההנהלה התרשלה אז היא אחראית באמת.

מה פרוש נסיבות אחרות? - פה אנחנו ערים לסיטואציה שיכול להיות מקרה שהעובדים בעצמם באים לקופת הגמל ואומרים אל תגבו כספים כדי לא למוטט את המפעל. אם קופת גמל תגיש משפט נגד המפעל הזה הוא עלול להתמוטט לגמרי. בא ועד העובדים ומבקש אל תעשו את זה מוטב שיהיה פיגור כמה חודשים כדי שהמפעל לא יתמוטט. במקרה כזה האחריות היא על העובדים.

מ. ורטמן: אני אומר שבית המשפט יפסוק.

י. ברק: כן - אבל לפי מה יפסוק? - יש פה שני קטגוריונים. על כל פנים בזה הדין יצטרך לקבוע אם יש נסיבות המצדיקות את גופת הגמל.

י. יודין: אני נאלץ לחזור על ההערה שאני תמיד חוזר עליה ואני רוצה לומר: פה משתמשים ביחיד כאשר מדובר על עובד וכולנו יודעים שהכוונה לציבור העובדים. קבנות גמל לחוק זה הכוונה היא קולקטיבית של מפעלים שונים. יש לעיתים רחוקות מקרה שלא גובים בשביל עובד או יש בעיה עם מפעל שלם ועם ציבור עובדים שם. אני הייתי מציע שנמצא דרך להכניס אבחנה בין עובד ובין זכותו של עובד שמתממשת בחוק זכות קולקטיבית ובתנאים כאלה נקצר את התקופה מ-6 חודשים ל-3 חודשים.

אני רוצה להגיד למשרד העבודה שכל הנסיון מלמד אותנו שזו אחת הדרכים הקלות למפעל להסתבך אם מעכבים את חשלוש מס-ההכנסה, מעכבים את שכר העובדים או זכויות סוציאליות ועוד. זה רק מסבך את המפעל ואת העובדים. לטובת העובדים צריך למנוע אפשרות של סיבוכים כאלה. ואם זה צריך להגיע למשפט, מוטב שיגיע קודם. לכן יש צורך לקצר את הזמן מ-6 חודשים ל-3 חודשים.

מ. ורטמן: זה לרעת העובדים. כאשר אין חשלוש מנותק הקשר בין העובד והקופה. מה אמרנו: החברות תיפסק אחרי שנה אם המעביד לא משלם. כלומר, רק אחרי שנה ייפסק הקשר בין העובד לזכאות כלשהיא. אתה בא ומציע פחות.

י. יודין: אם יהיה משך זמן קצר יותר ועד העובדים יתערב בעוד מועד לפני שהמפעל יסתבך בחובות גדולים לקופת הגמל. אני מדבר על נסיון שהיה בקשר לעפולה - זה היה לפני זמן מה. במקרה כזה אם בית המשפט פוסק אחרת אז הוא גם פוסק משהו לגבי המעביד ולגבי כל תרבות הבעיות.

א. אבטבי:  
אם אומרים בכל מקרה כאשר כסף לא נכנס אז  
החבר מפסיק להיות חבר בקופה - אז אני  
בהחלט מצדיק את חה"כ ורטמן שתהליך הפסקת חברותו יהיה לאחר שנה כדי  
למצות את האפשרות על-מנת שחברותו לא תיפסק.

י. כהן:  
יש פה שני אספקטים: אספקט אחד מבחינת  
המעביד. יש מפעלים שנתקלים בקשיים. דלא  
כל כך קל להסדיר עניין כזה בסדר גודל כזה. לכן נותנים שהות גם למפעל  
שהוא יוכל להסדיר את עניניו - וזה נראה לי חצי שנה. צריך להשאיר מרחב  
תמרון למפעל.

האספקט השני זה מבחינת העובד. במידה  
ומקצרים את העניין מעמידים את העובד במצב שהוא גמר את התהליכים. כאשר  
אומרים שנה, כלומר, עד שנה בכל מקרה היא אחראית. לאחר שנה היא צריכה  
להוכיח שעשתה את כל המאמצים כדי לגבות את הכסף. לא תמיד העובד יודע  
מה היא עשתה ומה היא לא עשתה.

לכן אני מקבל את ההצעה עם התוספת של (ח).

היו"ר ש. ארבלי:  
עד שבית הדין יחליט גם כן יעברו שנה-שנתיים.  
אני מציעה שהנוסח יהיה כפי שזה מופיע  
בחוברת הכחולה. שם לא נתנו את העניין לבית הדין. במשך השנה צריך למצות  
את זה.

י. כהן:  
והיה ולא מיצו?

היו"ר ש. ארבלי:  
אז העובד מפסיק. אינני מבינה העובד צריך  
ללכת לבית הדין לעבודה? - בשביל מה הוא  
צריך את כל הדברים האלה?

מ. ורטמן:  
לא העובד ילך לבית הדין לעבודה אלא הקופה.

היו"ר ש. ארבלי:  
הקופה והעובד ילכו להתדיין בבית הדין  
לעבודה?

מ. ורטמן:  
אני לא זוכר מי ביקש את זה אבל דומני שגם  
קופות הגמל. אני אינני חושב שצריך למחוק  
את זה ואינני נבהל מבית דין איזורי לעבודה. אני חושב שמוטב קצת משחק  
בין ההסתדרות לבין הקופה, מעולם לא יהיה משחק בין המעביד לקופה. מתוך  
הנסיון אני יודע שההסתדרות, האיגוד המקצועי היה מבקש מקופת גמל אנא  
אל תלחצו אל תגבו עוד חודש. אנחנו מכניסים אחריות אבסולוטית על המעביד  
כאשר התביעה היתה מצד ההסתדרות לקופה. לכן אני מציע להשאיר את זה כאשר  
יהיה צורך להתדיין יתדיינו - זה לטובת העובדים. למה צריך לסגור הרמטית  
אחרי שנה? - מה יקרה? - יבואו לבית הדין לעבודה וההסתדרות תגיד אנחנו  
בקשנו אין לחייב את המעביד ונגמר העסק.

היו"ר ש. ארבלי:  
אתה רוצה לתת אפשרות לעובד ללכת לבית  
הדין לעבודה ולתבוע את קופת הגמל?

מ. ורטמן:  
זה לא שייך לעובד. כאן מדובר בקופת גמל  
כלפי המעביד. אם נמחק את זה אז בחום שנה

נגמר העניין.

היו"ר ש. ארבלי:

העובד יוכל לתבוע את המעביד בבית הדין לעבודה?

י. כהן:

מה איכפת לך שקופת הגמל תוכיח - אין כאן שום סיבוך.

י. יודין:

אני רוצה להזכיר לחברי הוועדה שהסעיף הזה חל על ימים כחקנס. אבל אם זה מופיע בחוק אז הוא יחול גם על ימי מיתון ומשבר כאשר עלולה להיות מציאות שעשרות מפעלים שמעסיקים אלפים רבים של עובדים יסתבכו באותה הבעיה. הבעיה היא שמעביד מפגר בתשלומיו עבור העובדים כאשר הוא כן מוריד את הסכומים משכרם של העובדים. אני חושב שבמשך שנה שלמה המפעל עלול להסתבך עוד יותר. יכולים להיווצר מצבים קריטיים בחקופה שהיא חמורה מבחינה כלכלית. החברים לא תופסים את כל הסיבוך של המצב שיכול להתהוות.

מ. ורטמן:

קודם כל החוק הזה לא בא להגן על מעבידים אלא הוא בא להגן על העובדים. ההגנה על העובד היא בסעיף (ד) שאומר: סכום שמעביד חייב לקופת גמל כאמור בסעיף קטן (א), יראו לענין זכויות במועדו. זה חייב לחול לאורך בתום שנה. אם אחרי (ד) נעשה אנחנו משאירים אפשרות לקופה עשתה הכל כדי לגבות את החוק זכות להמשיך.

י. ברק:

השאלה מה רצוי? - לקופה יש יועצים משפטיים ויש באפשרותם לגשת לבית הדין לעבודה. או

שהעובד יקח לו עורך דין?

היו"ר ש. ארבלי:

הקופה צריכה ללכת לבית הדין לעבודה ולהוכיח, איזה מין דבר זה?

מ. ורטמן:

אם זה לא יהיה אז העובד ישאר בחוץ.

י. כהן:

לעובד יותר קשה לגבות את הכסף. הוא הרבה יותר חלש מאשר קופת הגמל בשביל לתבוע את

הזכויות שלו.

י. יודין:

פה לא מדובר בעובד אלא בוועדי עובדים.

היו"ר ש. ארבלי:

תטילו את חובת ההוכחה לא על הקופה אלא על המעביד.

י. ברק:

יש אפשרות לנסח את זה כך שלא ייאמר מי צריך לפנות לבית הדין אלא כל מי שרוצה. לכן נמחק את המילים לפי בקשת קופת גמל כל מי שרוצה יפנה לבית הדין.

היו"ר ש. ארבלי:

בסדר גמור.

י. ברק:

(ט) נוצרה הזכאות לתשלום או לשירות בעין מקופת גמל לעובד או לחליפו בתקופה שבין המועד שנקבע בסעיף קטן (א) לבין תום ששה חודשים הנוספים מיום מסירת ההודעה כאמור בסעיף קטן (ח), לא תהא קופת הגמל זכאית להשתחרר מחבותה על-פי סעיף קטן (ד). אם נחקיימו נסיבות מצדיקות כאמור בסעיף קטן (ח).

י. ברק: כל המקרים האלה באים לבטל את השנה הזאת. אם תוך השנה קרה המקרה אז אפילו אם יש נסיבות מצדיקות שקרו אחרי השנה - זה לא משחרר אותם. נסיבות מצדיקות לא מתייחס לרשלנות. יכול להיות שנעשה נקודה אחרי (ד) כדי שיובן העניין. תרשו לי לבדוק את העניין הזה - זה שאלה של ניסוח.

מ. ורטמן: אנחנו מסכמים ששמים נקודה אחרי (ד). אם יתברר שיש להוסיף עוד משהו אז נוסיף. כלומר, הקופה לא יכולה להשתחרר ברגע שיש זכאות.

י. ברק: (י) עובד שחל עליו...."

יש פה שלושה עניינים: העניין הראשון הוא שיכול להיות מקרה שהמעביד לא דיווח לקופת הגמל שקיים העובד הזה. אז באה הקופה ואומרת אני לא יכולה להיות אחראית לגבייה אם בכלל לא ידעתי על קיומו של העובד הזה. כלומר, אם היא לא ידעה אז היא משתחררת.

י. כהן: איך באמת יודעים?

י. ברק: או דרך העובד או דרך ~~המעביד~~. אם לא דיווח תוך השנה הקריטי האבסולוטית אז אנחנו אומרים סעיפים קטנים (ד) עד (ט) לא חלים.

העניין השני שמופיע כאן - אם בכל זאת תוך שלוש שנים המעביד שילם את החוב אז רואים כאילו הסכום שולם במועדו כך שהעובד לא יפגע מזה. נותנים למעביד אפשרות תוך שלוש שנים לשלם את החוב וע"י זה להבטיח את זכויות של העובד. ברור אם הוא שילם לפני שקרה המקרה, זה מעל לכל ספק.

העניין השלישי הוא זכות שיפוי לקופת הגמל לתבוע את המעביד בבית הדין לעבודה.

מ. ורטמן: אני מציע לפצל את הסעיף הזה ל-3 סעיפים.

י. ברק: אנחנו נפצל את זה.

היו"ר ש. ארבל: הוחלט: לפצל את הסעיף ל-3 סעיפים.

י. ברק: (יא) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות דרכי מסירת הודעות או פרטים לעניין סעיף זה,

ודרכי הוכחת מסירתם לנמען.

היו"ר ש. ארבל: הוחלט: לאשר את הסעיף.

י. ברק: סעיף 3: אחרי סעיף 19א לחוק העיקרי יבוא:

19ב. (א) הוראות סעיף 19א (ד) עד (יא) לא

יחולו לגבי חשלום או שירות בעין כאמור בהוראות מאת קופת גמל, אם העובד או חליפו זכאים לקבלם במלואם, עקב אותו מקרה המזכה להם, מקופת גמל אחרת מכוח הסכם שבין המעביד והעובד ולא מכוח ההוראות.

אנחנו ראינו לנגד עינינו מצב שעובד מבוטח

בכמה קופות גמל במועדים שונים או באותו זמן. נניח פנסיה - הוא היה מבוטח 3 שנים במבטחים ולאחר מכן עבר לקופת גמל אחרת של עובדי בנין. בזמן הזה הוא נפטר. לפי התקנות מגיע ליורשים כל הכסף בתקופת השנה.

י. ברק:  
אנחנו אומרים: יקבל מקופת הגמל השניה ולא מהראשונה. כלומר, מאותה קופה שמגיע לו, ללא החוק הזה ושם אין פיגור ולא צריך להשתמש בחוק הזה.

י. כהן:  
אם יש זכויות שונות - מאיזה קופה הוא יקבל?

י. ברק:  
אם מגיע לו כסף משתי הקופות אז הן יצטרכו להתחשבן ביניהן ואם לא יגיעו להסכמה יקבע בית הדין לעבודה.

י. כהן:  
לפי מה הוא יקבל את הזכויות שלו?

י. ברק:  
היכן שזה קרה. סעיף קטן (ב) דן באותו מקרה ששאלת כאן.

(ג) משפנה עובד או חליפו לאחת מקופות הגמל לשם מימוש זכותו לפי ההוראות, תשלם הקופה את החשלוס או תתן את השירות בעין, ככל המגיע לו, במלואם ומשעשתה כן שוב לא יהיה זכאי העובד או חליפו כלפי קופת גמל אחרת לאותו חשלוס או שירות בשל אותו מקרה וקופת הגמל ששילמה או נתנה השירות בעין כאמור זכאית להחזר מקופת גמל אחרת כאמור בסעיף קטן (ב). כלומר, שהעובד לא יוכל לגבות פעמיים.

היו"ר ש. ארבל: הוחלט: לאשר את הסעיפים הנ"ל.

י. ברק:  
סעיף 4: סעיף 27 לחוק העיקרי - בטל, סעיף זה מדבר על חשלוס לקופות גמל.

סעיף 5: במקום סעיף 28 לחוק העיקרי יבוא: לאלה תהיה זכות תביעה במישרין נגד המעביד: (1) אדם אשר לו מיועד סכום שנוכה לפי סעיף 25; (2) קופת גמל - לגבי סכום שהמעביד חייב לה כאמור בסעיף 19א ולגבי פיצויי הלנת שכר בשל סכום כאמור.

סעיף 6: בסעיף 127 נג לחוק הביטוח הלאומי בהגדרת קופת גמל במקום או חוזה עבודה יבוא או צו הרחבה, או על פי הוראות חוזה עבודה או הסכם אחר שבין העובד והמעביד שניתנה להם הסכמת קופת הגמל.

עשינו את זה בתיאום עם המוסד לביטוח לאומי כדי שיהיה זהה בשני המקרים.

היו"ר ש. ארבל: הוחלט: לאשר את הסעיפים הנ"ל.

י. ברק:  
לגבי החחולה - אני מציע שזה יהיה מיום 1.4.1976 כדי שנספיק להכין את התקנות.

היו"ר ש. ארבל:  
בסדר. ההסתדרות במכתבה תובעת קביעת הוראה מפורשת בחוק הגנת השכר אשר תקבע שחוק זה אינו בא להפחית מהתחייבות כל שהיא של מעביד כלפי עובדיו וכלפי קופת הגמל בה הם מבוטחים וקופת הגמל רשאית לתבוע, במקרים בהם היא משלמת זכויות לעובדים או לחליפיהם, את אשר היא זכאית לתבוע לולא הוראות חוק זה, וכן את אשר העובדים או חליפיהם, היו זכאים לתבוע ממעבידם של העובדים, לולא הוראות חוק זה. אני מבינה שאין התנגדות לכלול את זה פה.

י. ברק:  
ממילא זה כך. חוק אחד לא בא לבטל את השני.  
העקרון הוא שהחוק לא בא לגרוע מזכויות או מחובות של עובדים בקופות גמל. החוק הזה בא להוסיף ולא לגרוע.

היו"ר ש. ארבל:  
עקרונית, אנחנו מקבלים את הכללת הסעיף הזה. אני מציעה שאתם תנסחו את כל ההערות שנשמעו פה ותגישו לנו אותו כדי שנוכל להניח אותו לקריאה שניה ושלישית.

הצעת תקנות בדבר ביטוחה וזכויותיה של עקרת-בית בביטוח נכות

מ. לוי:

סעיף 7:  
דרגת הנכות של עקרת הבית האמורה בתקנת משנה 2 (ב) לתקנות אלה לפי אבדן כדשדה לתפקד במשק ביתה תיקבע לפי הכללים הבאים בלבד:-

א. היתה עקרת הבית כאמור בתקנת משנה 2 (ב) נכה חדשה. (1) אבדן רוב כושרה לתפקד במשק ביתה, תיקבע לה דרגת נכות של 74%. כאן צריך לבוא סעיף (2) שאומר: איבדה מלוא כושרה לתפקד במשק ביתה תקבע לה דרגת נכות של 100%.

ב. היתה עקרת הבית נכה קודמת ואבדה מלוא כושרה לתפקד במשק ביתה - תיקבע דרגת נכות של 100%.

כפי שאתם יודעים לגבי נכים במסגרת החוק הקיים נקבעה דרגת נכות לגבי נכה חדש. כלומר, מי שהפך להיות לנכה ב-1.4.70 ואילך מ-50% ואילך. מי שיש לו 75% נחשב ל-100%. מי שהיה לנכה לפני 1.4.70 אז שם יש עמדה אחרת הוא צריך להיות נכה של 75% לפחות.

לגבי עקרת הבית הלכנו, הייתי אומר, לפי מבחן שונה. ואני מתכוון לעקרת בית שהיא פרופר עקרת-בית מובהקת. מכיון שלגבי עקרת בית שהיתה עובדת אני מבין שהתגבשה הצעה אחרת. פה מדובר על עקרת-בית פרופר ויצאנו מתוך הנחה שלא נוכל להקים סולם של דירוגים שונה והבאנו בחשבון שתי אפשרויות: (1) אפשרות אחת שהיא בכלל לא יכולה לתפקד. המקרה הפשוט ביותר והטבעי ביותר שנכונה הוא 100%. האפשרות השניה שהיא ממשיכה לתפקד בצורה מוגבלת וממשיכה לתפקד בצורה פחות או יותר סבירה.

כאן לא הלכנו לפי הסוגים שקבענו לגבי נכים רגילים אלא אמרנו אין לנו אותם הכלים למדוד כמו בשכר - אם הוא איבד חצי מהשכר או שלישי וכיו"ב. פה הלכנו לפי נוסחה משוקלת ואמרנו: לא מסוגלת לתפקד במלוא כושרה והיא ממלאה את התנאים של הקביעה הפיזיולוגית, איבדה רוב כושרה לתפקד. אותה הוועדה שתשב תוכל להחליט אם זה הפחתה של מה בכך או ממשית. היא אמנם מתפקדת אבל מעט, או שיש לה קשיים של תפקוד ברגליים או בידיים כך שעבודתה מוגבלת. פה לא רצינו להכניס 60% דבר שהיה מכביד נועדת הנכות לא היתה יוצאת מזה. אמרנו: ברגע שזה רוב קובעים סטנדרט של 74% - כל זה לגבי נכים חדשים.

היו"ר ש. ארבל: מה זה נקרא איבדה "רוב"?

מ. לוי: אין פה הגדרה מה זה "רוב". שום הגדרה ממצה לא תוכל לענות מה זה "רוב". זה יקבע לפי מיטב הבנתה של הוועדה. יושב שם רופא, פקיד שיקום ועוד.

ה. זיידל: יש מושג רוב באחת החוקים של הביטוח הלאומי?

מ. לוי: יש לגבי הורה שעיקר פרנסתו תלוי בבנו. לא כתוב שם רוב אלא עיקר פרנסתו. גם באבטלה זה מופיע בוריאציות שונות. זה לא מופיע כמושג שניתן בצורה אריחמטית להעריך אותו אלא זה ניתן לשיקול דעת. זה מאפשר לאותם גופים שצריכים להחליט מתי כן ומתי לא.

היו"ר ש. ארבלי: אנחנו שוב חוזרים על אותו הויכוח לגבי אבחנה של נכה חדש ונכה קודם. לא רק שיש כאן אבחנה מרחיקת לכת אלא גם כאשר באים לקבוע את דרגת הנכות אז לגבי נכה חדש קבענו בחוק מ-35% ומעלה הוא יכול לפנות ומ-50% הוא זכאי. לגבי עקרת-ביה אומרים: תיקבע לה דרגת נכות אם איבדה את רוב כושרה.

מ. לוי: זה יותר טוב מ-50%.

היו"ר ש. ארבלי: אנחנו לא רוצים יותר טוב ולא רוצים להפלות גם מבחינת הניסוח - כי זה מאד מעורפל. אני לא רוצה להשאיר לוועדת הנכות שהיא תקבע מה זה רוב. צריך לקבוע כללים ברורים.

י. ברק: זה יכול להיות רק לטובחה.

היו"ר ש. ארבלי: אני רוצה שיקבעו כללים ברורים. כאן כתוב רק אם איבדה את רוב הכושר. 50% זה לא רוב הכושר?

מ. לוי: איך אפשר למדוד דבר כזה?

היו"ר ש. ארבלי: למה לגבי נכה אחר אתה כן יכול למדוד? לגבי נכה קודם קבענו אם יש לו 60% ומעלה. פה אתה לא רוצה להכיר רק אם איבדה את רוב הכושר היא תקבל 100%. כלומר, אלה שלא איבדו את רוב הכושר לא יקבלו אפילו אם יש להם 75% נכות.

י. ארד: איך אפשר לדעת אם עקרת ביה איבדה 50% או 75%?

היו"ר ש. ארבלי: איך אתה קובע זאת לגבי נכה אחר?

י. ארד: אם אדם עבד במשורה מלאה והיום הוא עובד רק 4 שעות ביום אז קובעים 50%. לגבי עקרת-ביה מה פרוש איבדה 75% מכושרה? - מי יודע למדוד את זה? - האם מישהו יודע איך עושים את זה?

היו"ר ש. ארבלי: אל תקבע לתפקד במשק ביתה. הסוף יהיה שלא יהיו תקנות לעקרת הבית ואתה תישאר עם החוק שלך.

ה. זיידל: אתם קובעים פה 74% ולא 75% מדוע?

מ. לוי: כי 75% זה 100%.

ה. זיידל: אני מציע שבכל מקום ייאמר 50%, 75% ו-100%. כאשר משתמשים במושג של "רוב" הכוונה היא

ה. זיידל:  
הייתי רוצה לשאול את ד"ר מלמד - האם אפשר להשתמש במקום רלב חלקי כלומר, אדם מאבד חלק מכושרו ואז הועדה הרפואית תקבע איזה חלק, ולפי זה קובעים לו את דרגת הנכות של 75%.

אני רוצה לתמוך בגישה של היושבת-ראש ושל ההסתדרות שאומרת: לגבי נכה קודמת שזה ייאמר גם כן שאם איבדה את רוב כושרה לתפקד במשק ביתה יקבעו גם להגת נכות של 75%.

אני מבקש הסבר למה לגבי נכה חדשה הועדה הרפואית יכולה לקבוע ולגבי נכה קודמת כאשר היא אבידה את רוב כושרה אי אפשר לקבוע לה דרגת נכות של 75%?

היו"ר ש. ארבלי:  
אני רוצה להזכיר לכם שבסעיף 6 דעתה של הוועדה היתה שגם אלה שיש להם נכות פיזית של 50% יוכלו לפנות לוועדת הנכות. יוצא למי שיש נכות של 50% ומעלה היא נכה חדשה ולמעלה מ-74% לא יכולים לקבוע לה.

ד"ר מלמד:  
צריך להפריד על מה אנחנו מדברים. יש כאן שתי רמות: רמה ראשונה נוגעת לאבחון רפואי טהור הבא לידי ביטוי יחסי להפסד כושר תפקוד. המבחנים לקביעת דרגת הנכות כל הדבר הזה הוא מאד שרירותי, זו משמעות אחת אבל כאן עלסקים בנושא אחר מנסים לראות את המשמעות של הפגימה הרפואית על התפקוד. פה הולכים על שיקול דעת מאשר על איזה שהוא מבחן אובייקטיבי. אם אחת לוקח ובודק עקרת בית שסובלת מ-15 סעיפי ליקוי בריאותיים - מה המשמעות על אותה עקרת הבית לתפקד במשק ביתה? - לתת לזה ביטוי באחוזים, זה כמעט בלתי אפשרי. אם היינו הולכים בדרך זו היינו מחסיאים את המטרה. "הוב" זה מותר בידי הוועדה להחליט אם היא באמת לא מסוגלת לבצע את רוב העבודות. החלטות הוועדות הם לקולא. אם נקבע 50% - אין לנו שום התנגדות אבל אני פוחד מזה. מכיון שמישהו יכול לשבת שם ולפרק את הפונקציות של עבודות הבית לאחוזים ולהגיד היא לא יכולה לבשל אבל היא כן יכולה לתפור וכו'.

אנחנו רוצים לראות את עצמנו מסוגלים לפתור את הבעיה של עקרת הבית שאינה מסוגלת לתפקד במשק ביתה. אם ניתן לזה ביטוי חד מאד אנחנו רק גורעים מזה. אם משאירים זאת לשיקול דעתה של הוועדה אז המושג "רוב" הוא לטובתה של עקרת הבית. המושג "רוב" מותר בידי הוועדה חופש פעולה. אני מאד מפחד מאחוזים.

היו"ר ש. ארבלי: אם נגיד: איבדה למעלה מ-50%?

ד"ר מלמד: המושג "רוב" נותן הרבה יותר שיקול דעת לוועדה מאשר הנוסח שהצעת זה עתה.

ה. זיידל: מה לגבי המלה "חלק"?

מ. לוי: חלק זה יכול להיות גם 10%.

היו"ר ש. ארבלי: אני פוחדת מהמלה "רוב" נתקלנו במקרים של קביעות.

ד"ר מלמד: לא מדובר בוועדה רפואית אלא בוועדה רב מקצועית. יושב שם עובד סוציאלי ועדת הנכות מותאמת היטב לצרכים של עקרת-הבית.

היו"ר ש. ארבלי:

איך ועדה מיוחדת לעקרת הבית?

ד"ר מלמד:

אנחנו נתאים אותה לצרכים של עקרת הבית.

היו"ר ש. ארבלי:

תכניסו לוועדות האלה גם עקרות-בית. אשה עקרת-בית שחשה על בשרה את עבודות הבית.

מ. לוי:

זה רעיון שנוכל לאמץ אותו.

ה. זיידל:

אולי נכתוב: חלק גדול מכושרה, זה יותר טוב מ"רוב".

היו"ר ש. ארבלי:

אני מציעה למעלה מ-50%.

מ. לוי:

ברגע שמכניסים 50%, מישהו יצטרך לקבוע מה זה 50%? - ואז יצטרכו לעבור כל מיני מבחנים מיכניים. פה כאשר מדובר על תפקוד בבית אין לנו קריטריונים כשם שמדברים על אדם עובד שאפשר לעשות השוואות מה היה קודם. פה הלכנו לנקודה הגבוהה ביותר. עשינו דבר מעבר ומעל למה שנתבקשנו לעשות כדי ללכת לקראת האישה ואפשרנו לעובדים הסוציאליים להחליט לגבי אותה אישה. הם יכולים להגיד אם היא באמת איבדה את רוב כושרה לתפקד - זה לא נמדד בסנטימטרים. אחרת נצטרך להקים מנגנון שלם, אם היא יכולה לקנות או לא, אם היא עשירה או לא, אם היא מטופלת בילדים או לא - זה דבר שלא נוכל להתמודד איתו.

אני חושב שההצעה שלנו מבחינה עניינית היא טובה גם לאישה. הראייה שגם ההסתדרות לא חלקה על כך. יכול להיות שאנחנו עושים את זה מתוך שיקולים אדמינסטרטיביים כדי שלא נצטרך להתמודד עם מבחנים.

היו"ר ש. ארבלי:

אתה יכול להסתמך על נכות פיזיולוגית.

מ. לוי:

מכיון שאין לנו תרופת פלא אמרנו נשאר את זה בידי ועדה ציבורית של אנשי מקצוע שהם

יצטרכו לקבוע את הנוסחה הזאת.

ד"ר מלמד:

בשיטות הבריטיות חילקו את תפקוד משק הבית לפונקציות כמו: נקיון, כביסה, ילדים, קניות ועוד. אחר כך: תנועתיות, תגובה וכיו"ב. אם נבחר 50% אז אשה שמוגבלת בתנועות שלה עלולה לצאת מקופחת מכיון שכאשר ישבו בוועדה יגידו: נכון היא איננה יכולה לנקות אבל היא כן יכולה לבשל. יהיה קשה מאד לעשות זאת במקום שאין לנו שום בסיס להערכה. אין אמות מידה ואין מבחנים כך שאנחנו עלולים להחטיא את המטרה. אם מדובר בנושא שנתון לשיקול דעת אז המושב "רוב" יותר טוב לשיקול דעת מאשר 50%. אני כרופא לוא הייתי יושב בוועדה והייתי צריך לשקול לגבי זכאותה של עקרת-בית הנכה על סמך הנתונים הרפואיים שלפני המלה "רוב" היתה מותרת לי הרבה יותר שיקול דעת נאור מאשר אם הייתי צריך לעמוד מול 50%. אשה ב-50% תפקוד היא תמיד זאת שיכולה לנהל משק ביתה.

י. יודין:

אני מצטער שאין פה נציגות מועצת הפועלות. בנקודה זו אני רוצה לתמוך באנשי המוסד

לביטוח לאומי. אני חושב במקרה שלא ניתן לקבוע במדויק מוטב להשאיר את בהירות מסויימת גם בניסוח ולתת אפשרות הכרעה לפורום ציבורי. לכן המלה "רוב" עונה על הצורך הזה מאשר אם נקבע באופן מלאכותי להגדיר אחוזים.

מ. לוינ:

אם יתעורר ספק אז יש בית דין לעבודה.

א. אבטבי:

אם במקום 60% יהיה 55% אז אותו שיקול למעשה לגבי אותה וועדה נשאר שיקול. מאידך בכל

זאת מצדירים איזה שהוא דבר.

ד"ר מלמד:

למשל, עקרת בית עוורת - היא צריכה לקבל את כל הסיוע שהחוק הזה רוצה לתת לה. למרות שאם מתחילים לדבר על 50% אני מוכן להתחייב ששום עקרת-בית חוץ מאחת שסובלת ממגבלות אחרות לא תוכל לפי 50% להיות מוכרת כעקרת-בית שאיבדה את כושרה מכיון שעקרת-בית עיוורת יכולה למלא תפקידים בתוך ביתה - 50% עקרת-בית עיוורת משוקמת עם המלה "רוב" שום ועדה לא תחליט שעקרת-בית אינה זכאית למה שהחוק הזה יכול להעניק לה. אני מדבר על עיוורת של לתפקד במשק ביתה. אני מפקד שהדוגמא הזאת ממחישה ש-50% יכולים להחטיא את המטרה.

היו"ר ש. ארבלי:

מה לגבי נכה חדש עיוור?

ד"ר מלמד:

קודם כל נכות פיזיולוגית 100%.

י. ארד:

גם עקרת-בית מבחינה רפואית יש לה 100%. לגבי נכה עיוור - לצערנו חלק ניכר מהעוורים בארץ לא עובדים והחברה הישראלית הדלה לא יכולה לפתור תמיד את הבעיה. כאשר מדובר בכושר ההשתכרות אמרים כל עיוור אם הוא רק עיוור יכול לעבוד אלא מה שהחברה הישראלית לא יוצרת מקומות תעסוקה לעיוור. לא יתכן לומר משום שהוא מסוגל לעבוד כמרכזן לא ניתן לד-דרגת נכות. אבל אם אותו עיוור נפל במדגם הקטן שהחברה שיקמה אותו הוא עובד ומשתכר כמו כולם. אין לו בכלל אובדן של כושר השתכרות - הוא אפס נכה. אנחנו כאשר התחלנו בביטוח נכות נחקלנו במציאות התעסוקה של החברה המערבית בשנות 1975. אין כמעט אפשרות לקבוע לאדם קביעת נכות חלקית אלא במקרה והוא עובד עבודה חלקית מוגדרת. 70% ומעלה של החלטות ועדת הנכות קובעות 100%. אני אישית הותקפתי אין זה שלגבי רוב המקרים הועדה קובעת 100% זה בטח לא בסדר.

הייתי באירופה ובדקתי את החוק בכמה ארצות אחרות: בהולנד, אנגליה, גרמניה, דנמרק ועוד. בהולנד יש 8 דרגות נכות. שאלתי איך ההתפלגות של האחוזים במציאות - אז כ-88% נמצאים בדרגה העליונה וב-7 הדרגות האחרות יש 1.5% ופחות-מזה. בגרמניה 50% קיבלו נכות חלקית ו-50% קבלו נכות מלאה. שאלתי מה קרה? - ואז הסתבר שיש להם עקומה גדולה. היום כ-90% מקבלים 100% נכות וכל האחרים מקבלים חלקית. כי כאשר אתה הולך לגבי כושר לתפקד לגבי אדם עובד זה פחות או יותר מוגדר. לגבי עקרת-בית קיימת הבעיה באיזה מידה עקרת בית רוצה לתפקד במשק ביתה. ישנן 30 ועדות שונות בכל הארץ - איך הם יוכלו לקבוע מה זה 55% ומה זה נקרא תפקוד מלא? - יש 100% כזה ויש 100% כזה כאשר ה-100% לא מוגדר.

היו"ר ש. ארבלי:

איך תבדוק את כל העניין הזה? - זו תהיה קביעה שרירותית.

י. ארד:

אנחנו מבקשים זכות גמגום כאשר ה-100% זה עולם ומלואו. אם לא יודעים מה זה 100% אין יודעים מה זה 50%, 74%? - שאלנו ועדות שונות, מרפאות שיקום ואף אחד לא יודע מה זה 100% ולא יודעים איך לחלק את זה לאחוזים.

היו"ר ש. ארבל:  
מאחר ואתם לא יכולים לקבוע כושר תפקוד וגם הרופאים וגם הוועדות אין להם קריטריונים, נקח נכות פיזיולוגית, נקח מספר ילדים, האם יש לה עזרה בבית, אם היא משוקמת או לא ועוד. בבקשה תקבעו קריטריונים כאלה ותקבעו את כושר התפקוד שלה.

ד"ר מלמד:  
ועדת הנכות קובעת כאשר יש לפנייה התיק. אם יהיה משקל למספר הילדים, למספר החדרים לקומה למרחק ממרכז הקניות ועוד זה נכניס אותנו לסבך גדול.

מ. לוי: זה יסבך את המוסד לביטוח לאומי.

י. ארד:  
הבעיה היא המערכות שמתפקדות. מה מדינת ישראל בשירותים שלה יכולה להציע. המוסד לביטוח לאומי בסך הכל מתאם, הוא לא צד בעסק.

י. יודין: אני מתנגד לקביעת קריטריונים.

היו"ר ש. ארבל: הם יעבדו לפי קריטריונים.

י. יודין:  
אני אינני בטוח בעיקר במשהו והייתי רוצה לשמוע חוות דעת נוספת של ארגון נשים שמייצגים את עקרות הבית. זו נקודה שעשויה להיהפך לאבן הבוחן של החוק כולו. לי יש רושם שכאן צריכים לפעול במידה רבה שיקולים אינדיבידואליים. כל מקרה אינו דומה למקרה השני. תנאי משפחה אחת שונים מתנאי משפחה אחרת. לעומת זאת קריטריונים מדוייקים יהיו מלאכותיים. יתכן שאני טועה, לכן אני מציע להעמיד פה נקודה.

היו"ר ש. ארבל: בסעיף הזה אני מוכנה לשים נקודה. נזמין ארגון נשים, אולי רופאות.

י. ארד: אולי תזמינו את גב' לאה לוי שהיא מנהלת בית-ספר לריפוי בעיסוק.

היו"ר ש. ארבל: הוחלט: להשאיר את סעיף 7 פתוח ולהזמין לאחת הישיבות את ארגון הנשים ונשמע חרות דעת בענין הזה. זה לא פוטר אותנו מיתר הדברים מה שקבעתם לגבי נלה קודם.

מ. לוי: נבדוק את הדבר הזה.

סעיף 8:  
הפכה עקרת בית, לאחר שנקבעה לה דרגת נכות לפי תקנה 7 לתקנות אלה, לעובדת או לעובדת עצמאית, תיבחן ותיקבע מחדש דרגת נכותה לפי האמור בתקנה 4(א).

היו"ר ש. ארבל: הוחלט: לאשר את הסעיף.

סעיף 9:  
היה לעקרת הבית הנכה האמורה בתקנה 2(ב) ילד - תשולם לה בעדו, בנוסף לקיצבה בשיעור של 25% מהשכר הממוצע (להלן - הקיצבה הבסיסית), תוספת תלויים לפי השיעורים האמורים בסעיף 127לז(ב) לחוק.

מ. לויין: במקום המילים בשיעור של 25% מהשכר הממוצע יבוא: לקיצבת יחיד מלאה.

היו"ר ש. ארבלי: הוחלט: לאשר סעיף 9.

סעיף 10: עלתה קיצבתה של עקרת הבית האמורה בתקנה 2(ב) שהיא נכה חדשה על הסכום השווה לקיצבת הבסיסית (לעודף זה - ייקרא להלן - יתרת הקיצבה) ינהגו כך:

מה פרוש עלתה?

מ. לויין: אם עלתה על קיצבת יחיד מלאה, זה רק כאשר אין לה ילדים - 25%. אם יש לה ילד, גם בחוק הקיים אמרנו אם זה עולה יש קיזוז מסויים לפי הכללים שקבענו כאן.

לפי סעיפים (1) ו-(2) זה הכנסה מעבודה. 40% הם משוריינים ומעל ל-40% האלה מקזזים.

היו"ר ש. ארבלי: יכול להישאר מצב שלא יישאר לה כלום?

מ. לויין: קיצבת יחיד היא תמיד מקבלת.

היו"ר ש. ארבלי: מצד אחד תשלמו עבור התלוי מצד שני תורידו.

מ. לויין: רק אם יש הכנסה נוספת - 40% מהשכר הממוצע לא נוגעים בזה אם זה עולה אז מה-60% מקזזים.

י. יודין: פה חייב להיות שיקול דעת. כאשר אנחנו מדברים על הגבלות לקיצבאות של הביטוח הלאומי לגבי הכנסה של אישה עובדת או כל הכנסה אחרת - מכל יוצא יוצאים מתוך הנחה שהקצבאות האלה משמשות את המטרה של קיום המשפחה של פרנסה ואפילו את עבדנות הבית כאשר היא עושה זאת בכוחות עצמה. כאשר נוצר מצב של נכות שלא מאפשר לאשה לעבוד יש לה מינימום הכנסה לפרנסתה אבל פתאום היא מאבדת כושר של תפקוד בתור עקרת-בית, כאן מתחוללת התמוטטות כלכלית. הנזק הכלכלי שנגרם למשפחה בגלל אבדן כושר האישה לתפקד בבית זה יכול להיות רב יותר מאשר הכנסתה או הכנסה של הבעל מעבודה.

מ. לויין: כאן מדובר על קיצבה כספית. דוקא לגבי עקרת-

בית ענין של עזרה בבית יכולים להיות משמעותיים במידה רבה. שנית - הסעיף שבחוק 127' לפיו לקחנו את הדגם הזה שהוא נכון לגבי כלל ציבור הנכים. מה יוצא? - שמכל הסעיף הזה היה יוצא כאילו הוא לא שווה הרבה.

היו"ר ש. ארבלי: אולי תביאו את מה שנגמר בענין תקנות לעניני צדק.

הישיבה ננעלה בשעה 12.30