

פרוטוקול מס' 300

מישיבת ועדת העבודה  
מיום ה', א' בניסן תשל"ה - 1.4.1976, שעה 10.00

נ כ ח ו :

חברי הוועדה:

ש. ארבל-אלמוזלינו - היו"ר  
י.ז. אמיר  
מ. דרובלס  
מ. כהן

מוזמנים:

י. ברק - משרד העבודה  
מ. פנחסוביץ - משרד המשפטים

מזכיר הוועדה: מ. משולם

רשמה: א. עצמון

סדר היום: חוק דמי מחלה, חשל"ו-1975.

1477-

(מקבל מיום 18.4.76)

אני פותחת את הישיבה.

היו"ר ש. ארבלי:

חוק דמי מחלה, תשל"ו-1975

אנחנו הגענו לסעיף 10 שבהצעת החוק.

י. ברק:

ניתנה הסכמה בכתב לענין סעיף 9 מאת רוב העובדים במקום עבודה פלוני, יראו בכך

סעיף 10:

כאילו ניתנה הסכמתם של כל העובדים באותו מקום עבודה.

הסעיף הזה מיועד לשאלה שמתעוררת בסעיף 9. היות ואמרנו שהביטוח הוא ברשות של העובדים לפי סעיף 9 צריך להיות באותה קופת גמל שמוסכמת על הערבוד: אבל אם המעביד הצליח לבוא בהסכם עם נציגות העובדים לבטח בקופת גמל מסויימת זה מחייב את כל העובדים באותו מקום עבודה.

הוחלט: לאשר את סעיף 10.

היו"ר ש. ארבלי:

י. ברק:

עובד שבחקופת 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.

סעיף 11:

פה אני רוצה להציע תיקון קטן: אם כבר שולמו, רשאי המעביד לתבוע החזרתם או לנכותם מכל סכום שהוא חב לעובד.

כלומר, אם הוא בכל זאת עבד בתקופת המחלה אז הוא אינו זכאי לדמי מחלה. פה נשאלת שאלה איך יכול להיות שאדם קיבל תעודת מחלה והוא עובד? - אבל זה עלול לקרות.

האם מותר לו להסתובב בבתי-קולנוע?

מ. כהן:

כל עוד לא עבד אי אפשר לבוא אליו בטענות בהקשר לזה. אני רוצה להדגיש שפה יש הגיון מסויים. אם הוא היה חולה איך הוא עבד? - אמנם, תיאורטית הוא חולה ולמעשה הוא עבד. המלה "למעשה" באה להדגיש שלמרות המחלה הוא עבד.

מ. כהן:

אולי הוא עבד, למעשה, במקום אחר?

פה הכוונה יכולה להיות גם לגבי אותו המפעל.

היו"ר ש. ארבלי:

מספיק שהוא עבד באיזה שהוא מקום בשכר או בתמורה. לא יתכן שהוא יעבוד באותו מקום

י. ברק:

עבודה שלו.

יכול להיות שהוא מבוטח בקרן והמעביד אומר לו בוא ננצל את דמי המחלה שלך ותקבל עבור

מ. כהן:

זה?

זה יכול להיות אבל לא הייתי מציע שנטפל בשאלה הזאת. הבעיה כאן כאשר המעביד חייב

י. ברק:

לשלם מכיסו דמי מחלה.

פה אתה מתייחס רק למקרה שהוא אינו מבוטח בקרן אז רשאי המעביד. מה לגבי אותם

היו"ר ש. ארבלי:

המקרים שהוא כן מבוטח בקרן?

אז הקרן צריכה לטפל בזה.

י. ברק:

האם בתקנון של הקרנות יש סעיף בענין זה? אני סבורה שצריך לכתוב: אם הוא עבד בחקופת המחלה שלו, צריך לנכות לו, ולא חשוב אם זה המעביד או הקרן.

היו"ר ש. ארבלי:

אחרת נפתח פה פתח לתת את האפשרות לקחת שבוע-שבועיים ימים. אותו המעביד שזקוק לעובד יכול לבקש זאת ממנו. אדם שהוא חולה צריך להיות חולה ולא לעבוד.

מ. כהן:

בתקנון של מבטחים יש סעיף בדבר הונאה בקבלת דמי מחלה. אם מתברר שהוא קיבל תשלום עבור אותם ימים שהוא עבד חייב להחזיר את הסכומים של דמי הביטוח. אם לא יחזיר תופסק זכותו במבטחים - כלומר, הם פותרים את הבעיה.

י. ברק:

פה בחוק צריך להיות ברור במידה והוא עובד בחקופת המחלה שלו, גם הקרן רשאית

היו"ר ש. ארבלי:

לנכות לו וגם המעביד.

אני רק חושב שלא רצוי להתערב בתקנון של מבטחים ולהכניס סעיפים שעלולים לסבך את מבטחים. החוק הזה לא חל על רוב העובדים במשק.

י. ברק:

זה חל על 150,000 עובדים.

מ. כהן:

מבטחים צריכה לנהוג בדרך אחת לגבי אלה שחל עליהם הסכם קיבוצי ובצורה אחרת לגבי אלה שלא חל עליהם הסכם קיבוצי. פה יש להם תקנון שבו התקנון יהיה אחיד לכולם.

י. ברק:

אני אומרת: רשאי המעביד או הקרן שהוא מבוטח בה, לתבוע החזר הסכומים או לנכותם.

היו"ר ש. ארבלי:

נדמה לי שזה לא יהיה נכון אם נתערב בענין הזה של הקרן.

י. ברק:

איננו מתערבים אנו נותנים לה זכות נוספת. אני בטוח שפה יהיו קרנות אחרות לא רק

מ. כהן:

מבטחים וצריך לתת להם הגנה.

מבחינה משפטית אין פגם. הפגם הוא רק מבחינת המדיניות. אם אנחנו בחוק הזה שלא

י. ברק:

מטילים חובת ביטוח אלא ביטוח ברשות רוצים להתערב ביחסים שבין העובד והקרן.

מ. כהן:

באותו רגע שהמעביד רשאי והקרן לא אז הוא יפנה אליהם ויאמר חמלאו חובתכם.

י. ברק:

הצעת היושבת-ראש יעילה מכיון שהמעביד לא יעשה את זה. מוטב לכתוב רשאית הקרן.

מ. כהן:

נניח שהעובד נמצא בקרן מסויימת יעבוד אצלו ויצבור את הימים האלה שהוא לא חלה

יגיד לו המעביד קח פרמיה.

י. ברק:

אם הוא עובד אז רשאית הקרן לתבוע הוצר. אני פשוט מנסה להסביר לכם שאולי לא רצוי

להתערב בעניין הקרן.

מ. דרובלס:

מה עם עובד שביטח את עצמו באופן פרטי?

מ. כהן:

זה דבר אחר.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו מדברים פה מבחינת המעביד בחוק הזה. אדם חופשי לעשות ביטוח איפוא שהוא רוצה - אבל החוק הזה לא מדבר על העניין הזה.

הוספת: לאשר את הסעיף ולהוסיף את המלים: רשאי המעביד או הקרן לנכותם מכל סכום

שהוא חב לעובד.

י. ברק:סעיף 12:

עובד הזכאי לתשלום על-פי כל חיקוק בעד תקופת אי-כושר לעבודה מטעמי-בריאות, למעט תשלום בעד נכות או פיצויים מכוח פקודת הנזיקין (נוסח חדש), לא יהיה זכאי לדמי מחלה על-פי חוק זה לגבי התקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור ולגבי כל תקופה שנקבע במפורש באותו חיקוק שאין העובד זכאי לתשלום בעדה עקב המחלה.

בסעיף הזה ישנם שני חלקים: החלק הראשון אומר שאם עפ"י חיקוק ישנו אי כושר לעבודה כמו למשל תאונת עבודה, שיש אי כושר עבודה מטעמי בריאות - העובד לפי חוק הביטוח הלאומי זכאי לדמי פגיעה. הוא איננו יכול לקבל באותו הזמן גם דמי מחלה. אין שום הצדקה שיקבל תשלום כפול. למעשה, המעביד ביטח אותו אבל כתוב: למעט תשלום בעד נכות, ~~כך תשלום בעד נכות~~, ולא תהיה תשנגמרה תקופת דמי הפגיעה שהיא 26 שבועות, אחד מן השניים: אם העובד הבריאה הבריאה. אם הוא נשאר נכה מעמידים אותו בפני ועדה רפואית ושם קובעים לו קיצבת נכות לכל ימי חייו. את קיצבת הנכות הוא מקבל בנוסף לשכרו - ולא חשוב כמה הוא משתכר. התשלום הזה בעד הנכות הוא כעין פיצוי בעד הליקוי הגופני שנגרם לו. לכן בתקופה הזאת הוא כן מקבל לקבל מחלה, גם נכות זמנית וגם נכות קבועה.

מ. כהן:

נניח שהוא שבר יד ומקבל 50% לתקופה של חודשיים. כלומר, הוא יקבל גם דמי מחלה

מלאים וגם 75%?

י. ברק:

דמי מחלה זה תחליף לשכר. אם אומרים שהוא יכול לקבל שכר פלוס נכות אז הוא יכול לקבל גם דמי מחלה פלוס נכות. דמי המחלה זה לא בעד הנכות אלא תחליף לשכר. כל מה שהוא מקבל הוא מקבל במקום שכר. כאשר הוא מקבל דמי פגיעה הוא איננו מקבל דמי מחלה. אבל אם הוא מקבל משהו בנוסף לשכר אז הוא צריך לקבל את זה בנוסף למחלה.

מ. כהן:

כלומר, הוא יקבל דמי מחלה מלאים פלוס 50% בתקופה הקצרה הזאת של תקופת הביניים הוא יקבל יותר מ-100%. דמי פגיעה הוא מקבל מיד בתוך 26 שבועות. אבל הרופא נתן לו רק חודש ימים. לאחר החודש קיבל 50%. יוצא שבתקופה של 100% הוא קיבל דמי פגיעה מלאים ודוקא בתקופה כאשר מצבו יותר טוב אז הוא מקבל גם 50% מהביטוח הלאומי וגם דמי מחלה מלאים - זה אבסורד.

י. ברק:

תאר לך מצב הפוך - נגמרה תקופה של 26 שבועות והוא חזר לעבודה מלאה. אז הוא מקבל שכר מלא ובנוסף לזה יש לו 50% נכות.

מ. כהן:

אדם שלא יעבוד יקבל את דמי המחלה פלוס 50%.

י. ברק:

זה כך ולא כך. יש שני מצבים: מצב אחד שאדם קיבל 26 שבועות דמי פגיעה ואחר כך המשיך לשבת בבית - במקרה כזה הוא יכול לחזור לעבודה, או אם הוא לא 100% ישאר בבית עוד חודש. אומר חה"כ כהן בעד החודש הזה הוא יקבל גם דמי מחלה. יש מצב הפוך: במקום לשבת חודש בבית הרופא אומר אתה יכול לחזור לעבודה ויש לך 50% נכות. הוא חוזר לעבודה מלאה ומקבל מהמוסד לביטוח לאומי 50% והוא מקבל גם שכר מלא. מה אני אומר: במצב הראשון כאשר הרופא אומר תישאר עוד חודש בבית במקרה כזה יקבל דמי מחלה מלאים פלוס 50% נכות. אם הוא חוזר אז הוא מקבל שכר מלא פלוס 50% נכות. אני מסתכל על דמי המחלה כתחליף לשכר. כמו שהיה זכאי לשכר אילו היה חוזר לעבודה כך הוא זכאי לדמי מחלה כי זה לא פיצויי בעד זה שהוא חולה אלא החזר שכר עבודה אם באותה התקופה היה זכאי לשכר עבודה. כל דמי המחלה כאן זה תקופה קצרה לפי חישוב של יום וחצי לחודש.

מ. דרובלס:

השאלה היא אם אנחנו לא מפעילים לחץ על הרופאים שיוציאו אישורים כאלה שבתקופת

הביניים יקבל יותר שכר.

היו"ר ש. ארבלי:

מה שאתה אומר חה"כ דרובלס דנו בסעיפים קודמים ובקשנו שבתקנות יקבעו סדרים על

מתן רשיונות לרופאים.

מ. דרובלס:

איך אפשר לקבוע אם יש לחץ או לא?

היו"ר ש. ארבלי:

אילו היה המצב לגבי נפגעי עבודה אחרת הייתי מסכימה איתך. המצב לגבי נפגעי עבודה הוא כזה כאשר הוא נפגע מתחיל לקבל דמי פגיעה עד ל-26 שבועות. נניח שעוד לפני תום 26 השבועות קובעים לו נכות זמנית והוא מסוגל לחזור לעבודה. הוא חוזר לעבודה, עובד ומקבל את שכרו המלא. בנוסף לזה הוא מקבל דמי נכות. אפילו אם יש לו דמי נכות לצמיתות הוא מקבל דמי נכות אפילו אם הוא עובד - אין לזה קשר.

היו"ר ש. ארבלי:

מקרה אחר - אותו אדם שהוא נפגע עבודה  
נגמרה התקופה של דמי הפגיעה ואחרי כן  
הוא עדיין ממשיך להיות חולה. יש לו זכות לקבל דמי פגיעה עד 26 שבועות.  
ברגע שנגמרה התקופה של 26 שבועות המזכה אותו בדמי פגיעה ובתקופה הזאת  
אסור לו לקבל דמי מחלה, ועכשיו צריך לקבוע לו את אחוזי הנכות שלו, כאשר  
הוא עדיין אינו מסוגל לחזור לעבודה.

מ. כהן:

אני ממכרם למה שאמרת אבל לא לזה. חתכוונתי  
אדם נפגע ויש לו 26 שבועות והוא קיבל רק  
10 שבועות דמי פגיעה - 100%. לאחר מכן הרופא נותן לו רק 50%. לעבוד  
הוא אינו יכול עם יד שבורה, נניח שהוא צריך לדפוק בפטיש. עם נכות זמנית  
של 50% הוא מוכרח לשבת בבית - האם הוא יקבל דמי מחלה או לא?

י. ברק:

לא - אם הרופא מוען שהוא צריך לשבת בבית  
הוא מקבל 100% בתוך ה-26 שבועות. אם  
הרופא קובע שהוא איננו מסוגל לעבוד הוא צריך לקבל 100%.

מ. כהן:

בשבועים האלה הוא לא יתן לו 100% אלא  
50% והוא איננו מסוגל לחזור לעבודה.

י. ברק:

תוך 26 שבועות אם יש לו אי כושר לעבודה  
יש זכות לעובד לדרוש 100%. אם יש לו  
30% פרושו של דבר שהוא יכול לחזור לעבודה ויש לו אי כושר עבודה חלקי  
ובעד זה הוא מקבל קיצבת נכות.

מ. כהן:

אני רואה את המקרים האלה במו עיני.

י. ברק:

ברגע שיש לו תעודה רפואית כזאת ממילא  
הוא זכאי לדמי פגיעה מלאים.

היו"ר ש. ארבלי:

נגמרה התקופה של דמי הפגיעה ונקבעה לו  
נכות זמנית. הוא חוזר לעבודה ומקבל גם  
משכורת וגם דמי נכות של 50%. מכיון שלאחר תקופה של 26 שבועות הוא  
איננו יכול לקבל דמי פגיעה אז הוא מתחיל לקבל דמי מחלה. כלומר, פעמיים  
מהמוסד לביטוח לאומי הוא איננו יכול לקבל אלא רק קיצבת נכות - והוא  
יקבל אותה בכל מקרה, אם חזר לעבודה ואם לא. פה אין כפילות מבחינת התשלום.  
דמי המחלה בתחילתו לשכר, ולכן אין פה כפילות. הנכות באה מעל לשכר  
ומעל לכליזה.

מ. דרובלס:

צריך להבחין בין איש שיוצא לעבודה ובין  
איש שלא יכול לחזור לעבודה. אם האיש  
חוזר לעבודה אז הוא צריך לקבל פרס נוסף מעבר ל-100% כי אם אדם שלא  
חזר לעבודה מקבל 100%, אז מדוע שהוא יחזור לעבודה?

היו"ר ש. ארבלי:

אפילו אם לא קושרים את זה עם 26 שבועות  
קחו, למשל, נכה נפגעי עבודה הוא מקבל  
קיצבה מהמוסד לביטוח לאומי והוא עובד וחלה - אז מה תגידו?

מ. כהן:

אבל כאן לא מדובר שהוא חלה אלא כתוצאה  
מהיד השבורה הוא אינו יכול לחזור לעבודה,  
אפילו שמורידים את הנכות ל-50%, בתקופה הזאת הוא לא מקבל עבור נכותו.

י. ברק:  
 ברור שאם הוא יקבל דמי מחלה זה פחות תמריץ לתזור לעבודה. יכולים להיות אנשים שחזרו ליומיים שלושה ושוב חלו - במקרה כזה אתה מסכים שמגיע לו. מה יוצא שאתה מעניש את אותו אדם. אתה אומר שיש לו מחלה חלקית ועם דחיפה קטנה אפשר להחזיר אותו לעבודה. במקרה כזה למעביד יש זכות להציע לו עבודה אחרת ואם העבודה הזאת מתאימה לו הוא חייב לקבל אותה בתנאי שישלם לו את מלוא השכר. אם המעביד הציע לו עבודה אחרת והוא סרב הוא אינו זכאי לדמי מחלה. כלומר, הסעיף הקודם פתר את הבעיה שאתה עוררת. אם המעביד לא הציע לו עבודה אחרת אז מגיעים לו דמי מחלה.

י. ז'. אמיר:  
 החוק הזה בא לעזור לאלה שאין להם בכלל ביטוחים. פה זה עלול לפגוע באלה שיש להם הסכמים שהם הרבה יותר טובים מהחוק. צריך להזכיר פה שהחוק לא בא להרע מתנאים והסכמים קיבוציים קיימים.

י. ברק:  
 סכמנו בתחילת הדיונים שיהיה סעיף כזה. ההסתדרות הציעה את הדבר הזה.

היו"ר ש. ארבל:  
 החוק הזה אין בכוחו לגרוע מזכויות שיש בהסכמים קיבוציים.

י. ז'. אמיר:  
 לגבי רוב הייתי מציע שני שלישים. יש מקומות שהכניסו איזה רוב צריך להיות.

י. ברק:  
 תלוי באיזה ענין.

היו"ר ש. ארבל:  
 סעיף 12 לא בא לתת פריבילגיה מיוחדת אלא ענין דמי מחלה זה באמת תחליף לשכר. אם הוא תולה ולא יכול לעבוד מקבל גם דמי מחלה וגם קיצבת נכות.

י. ברק:  
 החלק השני אומר: ישנם בדמי פגיעה יומיים ראשונים שלא מקבלים. אנחנו אומרים גם בעד היומיים האלה, אמנם הוא לא מקבל דמי פגיעה אבל גם דמי מחלה הוא לא מקבל.

היו"ר ש. ארבל:  
 דינו יהיה כדין נפגעי עבודה - זה בסדר.

י. ז'. אמיר:  
 אני רוצה הבהרה לסעיף 9 מכיון שהוא קשור בסעיף 10. היום ציבור עובדים מאורגן בקרן מסויימת. נניח ש-51% מהציבור יחליט לעזוב את הקרן הזאת וללכת לאחרת - האם זה חוקי הם יכולים לעשות זאת? - לכן אני מציע שאם רוצים לעזוב קרן קיימת צריך רוב של שני שלישים.

י. ברק:  
 זה תלוי גם במעביד, מכיון שזה ביטוח ברשות והוא יכול להתנגד.

היו"ר ש. ארבל:  
 תקח בחשבון שהחוק הזה לא פתוח לגבי עובדים שיש איתם הסכם קיבוצי או צו הרחבה.

י. ז'. אמיר:  
 לגבי מפעל גדול עם מאות עובדים צריך להבטיח שאם שני שלישים מכלל ציבור העובדים רוצים לעזוב את הקרן אז שזה יהיה אפשרי.

זה ביטוח ברשות ולא ביטוח חובה.

י. ברק:

יש, למשל, מפעלים בהקמה.

י.ז. אמיר:

ברגע שיש הסכם בענף זה כולל את כולם.

י. ברק:

לגבי הנושא שאתה מעלה - תגיש הצעה פרטית לחוק הסכמים קיבוציים ותבקש את השינוי

היו"ר ש. ארבל:

הזה שם. אנחנו לא מדברים על חוק הסכמים קיבוציים. פה לא מדובר על מקומות עבודה שקיים שם הסכם קיבוצי.

מה מפריע לכם לכתוב שני שלישים?

י.ז. אמיר:

אתה תגרום לזה שהמעביד לא יבטח אותם בכלל.

מ. כהן:

אם באותו מקום עבודה שהוא לא מאורגן העובדים החליטו בהסכמת המעביד להיות

היו"ר ש. ארבל:

מבוטחים בקרן מסויימת, ולאחר מכן הם רוצים לשנות את דעתם, אולי בפעם השניה צריך להגיד שני שלישים?

אז הוא לא יבטח אותם.

מ. כהן:

מה שיקרה הוא שהם יפסידו את המעט שקיבלו. הוא יבטל בכלל את הביטוח.

מ. דרובלס:

הוטו של המעביד קמים. אם הם רוצים לשנות הם צריכים קודם כל לקבל את הסכמת

היו"ר ש. ארבל:

המעביד ללכת לבטח בקרן אחרת.

51% ו-49% זה יותר חמור.

י.ז. אמיר:

אנחנו יוצאים מתוך הנחה שהדבר חייב להיות בהסכמת המעביד. והיה והוחלט לבטח

היו"ר ש. ארבל:

בקרן מסויימת בהסכמת המעביד ולאחר מכן באים לשנות את ההחלטה, גם כן בהסכמתו של המעביד, אז השינוי דורש רוב של שני שלישים. אם המעביד לא מסכים אז לשינוי לא יהיה תוקף. האם אפשר להגיש לנו נוסח ברוח הזו?

אנחנו צריכים לפשט את הדבר ולא לסבך אותו. אם הביטוח הזה הוא ביטוח ברשות

מ. דרובלס:

ולא חובה, למה לסבך את הדברים ולגרום למתיחות מיותרת ולסכסוכים. המעביד לא יגיד איני מסכים אלא יאמר אני מבטל את העניין.

תחשבו על זה.

היו"ר ש. ארבל:

העניין הזה לא קשור ביחסים בין עובדים ומעביד אלא היחסים בין העובדים.

י. ברק:

זו הבעיה העיקרית.

י.ז. אמיר:

הוחלט: לגבי סעיף 10 לחשוב על הנוסח בהתאם להצעת היושבת-ראש.

היו"ר ש. ארבל:

י. ברק:

סעיף 13:

היה העובד זכאי לדמי מחלה הן לפי חוק זה והן לפי תנאי העבודה המוסכמים בינו לבין מעבידו או הנהוגים במקום עבודתו, יהיה זכאי לדמי מחלה לפי אחת מהעילות האמורות לפי בחירתו.

לסעיף הזה יש שתי מטרות: (1) אם יש לו הסכם אישי עם מעסיק על משהו יותר ממה שהחוק קובע, החוק הזה לא בא לגרוע ממה שיש בהסכם האישי שלו. נניח, כתוב פה שזה יום וחצי והוא הצליח לקבל יומיים לחודש, הוא זכאי לקבל יומיים בחודש.

(2) שהוא לא יקבל פעמיים. הוא אינו יכול להגיד למעביד תן לי מה שמגיע לצד לפי ההסכם האישי וכך תן לי מה שמגיע לי לפי החוק.

היו"ר ש. ארבלי: מה זה תנאים אחרים?

י. ברק:

היה העובד זכאי לדמי מחלה הן לפי חוק זה והן לפי הסכמי עבודה מוסכמים. הכוונה היא לפי תנאי עבודה מוסכמים יותר משופרים מאשר החוק קבע.

היו"ר ש. ארבלי:

אם הוא נכלל באותה הקרן שמבוטחים בה העובדים לפי הסכם קיבוצי אז חלים עליו אותם הכללים והוא לא ייחנה מפרבילגיה אחרת? - יש הסכם קיבוצי ויש הסכם אינדיבדואלי.

י. ברק:

אם יש הסכם קיבוצי החוק לא חל שם.

י. ז. אמיר:

באותו מקום עבודה יש הסכם קיבוצי ויש הסכמים אינדיבדואליים.

י. ברק:

החוק הזה לא נוגע לגבי אלה שיש הסכם קיבוצי והסכם אינדיבדואלי.

סעיף 14:

(א) שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו. (ב) תקנות לפי חוק זה יכול שיהיו לגבי כלל העובדים או המעבידים או לגבי סוגים מהם.

מ. דרובלס:

אני מציע לכתוב: באישור ועדת העבודה.

י. ברק:

לגבי תקנות ביצוא אנחנו לא כותבים באישור ועדת העבודה. בכל סעיף שמדובר בתקנות מהותיות שם כתבנו באישור ועדת העבודה.

מ. דרובלס:

אז לפחות שיהיה כתוב בידיעת ועדת העבודה.

היו"ר ש. ארבלי:

הה"כ דרובלס - אני לא חושבת שאני פחות ממישהו אחר בוועדה מבקשת כאשר מדובר בדברים עקרוניים מהותיים אשר יש בהם ענין של קביעה ושיקול דעת וכו'.

היו"ר ש. ארבלי:  
 לא משאירים אותם רק לשיקול דעת של השר ולהתקנה שלו בלבד. אבל כל הדברים שקשורים בדרך של הביצוע - לא צריך להתערב בזה. אותנו זה לא מעניין כיצד הם מתקינים את דרכי הביצוע. אנחנו מעוניינים באותן ההוראות שבאות לקבוע זכויות יהיו באישור ועדת העבודה. לכן אני לא מציעה שנתעקש שזה יהיה באישור ועדת העבודה.

מ. כהן: לפי סעיף (ב) יש לזה משמעות מסויימת.

היו"ר ש. ארבלי: אתה צודק - כאשר מדברים על איזה עובדים זה יחול ועל איזה מעבידים זה יחול - פה אני הייתי אומרת באישור ועדת העבודה.

י. ברק: באותם המקומות ששר העבודה זכאי להתקין תקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת שם יקבע לגבי כלל העובדים ולא יזה סוגים.

מ. דרובלס: אני הייתי מציע שנצביע על סעיף 14.

היו"ר ש. ארבלי: עוד יביאו לנו נוסח לבן של כל החוק הזה.

י. ברק: בענין התאריך - צריך לקבוע תאריך מאוחר יותר. כאן כתוב: 1 בינואר 1976.

היו"ר ש. ארבלי: ההצעה היא ב-1 באוקטובר 1976. אני מבקשת ממך להכין לנו את הנוסח הסופי כדי שאוכל להביא את זה בפני הוועדה.

הישיבה ננעלה בשעה 11.20