

פרוטוקול מס' 415

מישיבת ועדת העבודה
מיום ה', ב' בטבת תשל"ז - 23.12.1976, שעה 10.00

נ כ ח ו :

חברי הוועדה:

ש. ארבל-אלמוזלינג - היו"ר
מ. גז
י. דרניצקי (יודין)
מ. ורטמן
ה. זיידל
ח. שמעוני

מוזמנים:

ש. גוברמן	-	משרד המשפטים
צ. שניידר	-	מטכ"ל
י. ספרא	-	מפקדת פרקליטות צבאית ראשית
ד. פינק	-	אגף השיקום, משרד הבטחון
י. גורני	-	יועץ משפטי, משרד הבטחון
י. בסט	-	משרד הבטחון
נ. שובלי	-	נציג הנוער העובד והלומד
א. אופק	-	נציג הנוער העובד והלומד
י. ברק	-	משרד העבודה
י. כפלאוי	-	משרד העבודה
נ. בר-חיה	-	משרד האוצר
ח. פונדמינסקי	-	משרד האוצר
ג. הולין	-	לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

מזכיר הוועדה: י. נוראל

רשמה: א. עצמון

- סדר היום: (1) חוק הגנת השכר (תיקון מס' 12), תשל"ז-1976.
(2) חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), תשל"ו-1976.
(3) חוק שירות התעסוקה - הצעה של ח"כ י. דרניצקי (יודין).
(4) חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7) תשל"ו-1976.

היו"ר ש. ארבלי:

אני פותחת את הישיבה.

חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 7), תשל"ו-1976

זו הצעת חוק פרטית שהוגשה על-ידי קיימנו מספר דיונים בוועדה זו, גבשנו נקודות והיום רוצים לגבש עקרונות שעל-פיהם ינסחו לנו את הצעת החוק.

בישיבה הקודמת אמרנו שאנחנו מוכנים להגביל את ההצעה הזאת מבחינת החזרה לעבודה שתחול רק לגבי אלה שמתגייסים בגיל 18. לעומת זאת לגבי מבוגרים ועולים חדשים תישאר החובה כפי שהיא קיימת בחוק.

ניסינו לברר אפשרויות שונות בעקבות הרהורים של משרד הבטחון בקשר לנושא הזה. אני מגיעה למסקנה שאולי נחזור לאותה ההצעה אשר יש בה לתת זכות קדימה לחיילים משוחררים לחזור למפעל בו הם עבדו - כי זו הדאגה של משרד הבטחון שברגע שהחייל משתחרר לא יהיה לו לאן ללכת, כאילו אין שירות תעסוקה ומתעלמים מכל מה שקיים.

ל. דיציאן: למה נחוץ בכלל חוק אם את אומרת שנתחזר לאותו המצב?

היו"ר ש. ארבלי: בטל את חובת החזרה לעבודה ונאפשר בחוק זכות קדימה לחייל משוחרר להישלח לעבודה במפעל בו הוא עבד לפני גיוסו. יש הבדל בין החובה שקיימת בפועל שהוא חוזר באופן אוטומטי לאותה העבודה - ואנחנו יונעים מה פירושה - כי שלוש שנים עושים את שלהם מכל הבחינות, התפתחותו, הרצונות שלו, המקצועיות שלו וכו'. לא יתכן שהוא יחזור לאותה העבודה שעשה בטרם גיוסו לצבא. אבל רוצים לשמור לו זכות קדימה להישלח למפעל בו הוא עבד לפני זה. זו הצעה שהועלתה ב-1972 ומשום מה שירות התעסוקה לא קיבל אותה. היום אנחנו רוצים לסכם את ההצעה שגובשה ב-1972 ושירות התעסוקה לא מתנגד לתת לחייל משוחרר זכות קדימה להישלח למפעל בו הוא עבד לפני גיוסו לצבא. כך אנחנו פותרים את השאלה של אותם הנערים אשר משום מה לא מקבלים אותם לעבודה לפני הגיוס מחוץ החשש של חובת החזרה. כי אם הם עובדים 6 חודשים לפני הגיוס מוטלת על המעסיק החובה להחזיר אותו לעבודה.

ל. דיציאן: אני רוצה לקבל הסבר מלשכת העבודה מה הניע אותם אז להתנגד והיום להסכים? - מה ערך יש לזה, בסופו של דבר, לא הלשכה האחראית אלא התוצאה המעשית את מי שהוא-בזחר. יש עובדות בשטח.

היו"ר ש. ארבלי: הם פועלים בחוקף הסמכויות שיש להם עפ"י חוק שירות התעסוקה.

ל. דיציאן: אני רוצה לדעת מה עמדתו של משרד הקליטה בעניין זה. אני לא רוצה עכשיו לעשות שינוי ב-180 מעלות מבלי לשמוע את האנשים המתאימים. אני גם לא יודע מה עמדתם של נציגי הנוער העובד לפני זה.

ד. כוכבי:

וכמו שהיו לנו היסוסים בענין זה כי הקבוצה המועדפת כוללת עולים חדשים, אנשים בגיל מבוגר מעל ל-50. יש שוני בפרופיל של העולים שהגיעו אז ואלה שמגיעים עכשיו. אחוז ניכר של העולים הם אקדמאים והם כלל לא מתחרים בסוג זה של אנשים.

ל. דיציאן:

הם מתחרים עם כל העבודה האקדמאית המקומית.

היו"ר ש. ארבלי:

חייל משוחרר הוא עדיין לא אקדמאי.

ל. דיציאן:

יש כאלה שמתגייסים לאחר שהם מסיימים את הלימודים.

היו"ר ש. ארבלי:

מדובר לגבי בחורים שמתגייסים בגיל 18.

ד. כוכבי:

צריך ללכת לפתרון אפילו אם זה צריך להתיר עם ההצעה שהוצעה לפני מספר

שנים.

א. אורטג:

אנחנו חוזרים ומעלים את אותם טיעונים שבהם נקטנו בפעמים קודמות. אינני רוצה להתחיל בהם בישיבה זו אולם בנוסבות שנוצרו תוך המגעים שלנו עם אנשי משרד הבטחון מסתבר שגם ביום קיימת נטייה מצד וציגות משרד הבטחון תוך הידברות עם מנכ"ל המשרד ועם היועץ המשפטי, להיות יותר ערים לאותה מצוקה של בני נוער שמתגייסים לצה"ל ופגיעים לצה"ל לאחר חצי שנה של אנטלה, חצי שנה של העדרות ממקום עבודה בגלל החוק המחייב את המעביד להחזיר את הנער למקום העבודה הקודם. בואו ננסה לחשוב על אוחו חייל בשנת שירותו בצה"ל, באשר חצי שנה לפני בן הוא היה מובטל, כאשר לא הצליח לחסוך אף אגורה שחוקה, כיצד המורל שלו. אינני יודע כיצד אנשים מורל בשנה הראשונה שלו או בשנה השלישית שלו לפני שחרורו מהצבא. אינני יודע אם המורל שלו בשנה הראשונה יותר קשה כאשר הוא נכנס לשירות הצבא ללא פרוטה, ובדרך כלל מדובר בנערים שמתגייסו במצוקה נאיבים ופוליים לבקש את עזרת המשפחה; או שהמצוקה יותר גדולה בשירות הצבא בשנה השלישית כאשר הוא משוחרר מאותם מתחים של שירות בסירות.

לגבי ההצעה של שנת 1972 - לפני ארבע

שנים מינה שר העבודה ועדה בענין זה. הועדה המליצה שלא להטיל על המעביד החזרה לעבודה של חייל משוחרר. בינתיים ב-1972 נקבע חוק הביטוח הלאומי לגבי ביטוח אנטלה. נציגות הנוער הצטרף דאז התנגדה לתיקון המוצע של הקניית זכות קדימה לחייל משוחרר מכיון שאז התיקון הזה עדיין לא בא לפתור את הבעיה של פיטורין בגיל 17.5. וכן בשירות התעסוקה לא נראה להם להעדיף את החייל על פני סדרת המעדיפים. אין לנו צל של ספק שהעמדה הקיצונית שלנו של הסתדרות הנוער העובד והלומד בביטולו של הסעיף הזה היא עדיפה שכן בביטולו המעסיק ימשיך להעסיק את הנער עד לגיוסו לצבא.

משום שב-1972 עמדנו מאחורי ההצעה שלנו

הקיצונית והתנגדנו להצעת פשרה שהוצעה ע"י משרד הבטחון פגענו בצורה כלשהי לתיקון החוק. כיום נראה לנו שהחרפת הבעיה של פיטורי נערים בגיל 17.5 מקבלת יותר חשיבות ורבים נרתעים יותר ויותר מהחזרה של הנערים לעבודה לאחר השירות בצבא.

א. א. פ. ס.:
 היום במציאות הטכנולוגית המתפתחת שלוש שנים במקום עבודה מסודר עשוי להיות להם משמעות מסויימת לגבי ההתקדמות הטכנולוגית במקום העבודה. כלומר, ההתקדמות במקום העבודה והפגור המסויים שנמצא החייל במשך שלוש השנים האלה להחעסק במקצוע שהוא עסק לפני השירות. טוב יהיה למתן את הלחץ על המעסיקים לא כדי לבוא לקראתם אלא איננו יכולים להתעלם מן תקנה שאין הציבור יכול לעמוד בה. היום נמצאת דרך כלשהי על-מנת למצוא פירצה לעקוף את התקנה. בואו נבחן את הדברים לגופם כיצד אפשר למצוא פירצה באותה תקנה על-ידי כך שהמעביד יוכל לעמוד בה ולפגוע בצורה מינימלית באותו נוער לפני גיוסו לצבא. אין שום כוונה לפגוע באותם נערים שלאחר השירות הצבאי. גם כאשר הם חוזרים למשק העבודה אנחנו מחפשים דרך כיצד לקשור אותם קשר וכיצד לדאוג לחייל המשוחרר במסגרת האיגוד המקצועי. הוא מחפש את הדרך לאיגוד המקצועי ודרכנו פתוחה לפניו הדרך יותר בקלות.

מ. ג. ז.:

זה תאורטי או מעשי?

א. א. פ. ס.:
 אנחנו יכולים לראות היום את אותם רבבות בוגרים שנמצאים בקשר עם הסדרות הנוער העובד והלומד על בסיס של האיגוד המקצועי. על כך נראה לנו שהחקון לגבי קדימות החייל בשליחה לעבודה עשוי במידה רבה מאד למתן את הלחץ הנמצא היום על המעביד לאפשר לנער להמשיך לעבוד במקום העבודה שלו עד יום גיוסו לצה"ל. שכן ברוב המקרים הנער לא יחזור למקום העבודה בטרם גיוסו. אבל במידה שירצה לחזור תישמר לו זכות הקדימה.

אם כן אם יש מקום להעלות את הטיעון של המורל הרי לגבי אותם חיילים שרוצים לחזור למקום העבודה הקודם שלהם, תישמר להם אותה אופציה לחזור לעבודה.

ל. דיציאן:
 אם יש לו הזכות לחזור לעבודה באיזה מידה המעסיק ימתן את העמדה שלו האם הוא לא יפטר אותם לפני החצי השנה בטרם גיוסו?

א. א. פ. ס.:
 היום החובה היא על המעביד.

היו"ר ש. ארבל:
 אנחנו באים לפטור את המעביד מהחובה הזאת. ביחד עם זאת בשליחה לעבודה רוצים לתת לו זכות קדימה.

ל. דיציאן:
 זה לא נותן שום דבר ותהיה התמרמרות של כל אותם המועדפים. הדאגה שלנו שמבוגרים יוכלו לצאת לעבודה.

ד. כוכבי:
 פה יש הגבלה - למקום העבודה בו הוא לפני גיוסו לצבא.

י. בסט:
 יש לפעמים הרגשה שאנחנו מתחרים ביננו מי דואג יותר לנערים. אני מקבל ברצון את ההצעה של היועץ המשפטי של הוועדה - היא היתה פותרת לנו את כל הבעיות. ההצעה הזאת נדחתה. לגבי ההצעה הקיימת, אנחנו בעד שמירת החוק כפי שהוא כיום - זו הדיעה של משרד הבטחון. אני רוצה להגיד שהחוק מופעל בצורה יוצאת מהכלל. לכן החייל יכול לחזור למקום העבודה שלו הקודם.

י. בסט:

אף אחד לא יכול לתת לנו מספר כמה נערים לא מתקבלים בגלל הגבלת החוק הזה. לא נעשתה בדיקה יסודית בשטח וכל אחד נותן הערכה כפי שהוא מוצא לנכון. אני שם את הדגש את רמת המורל לפני גיוסו לצבא. בזמן המיתון החוק הזה היה מופעל. 241 אנשים חזרו לעבודה בהתחשב בעובדה שהמעסיקים יודעים שהחוק הזה ימופעל. לנו יש יום יום סלפונים עם המעסיקים. לכן החוק הזה מעודד מאד ומרים את המורל לגבי אלה שעומדים להתגייס. נכון שלגבי אלה שלומדים בבי"ס תלת-שנתי לא נפגעים מהחוק הזה כי כל מפעל מעונין לקלוט אותם. יש לנו עובדות שמעסיקים עומדים בקשר עם הנערים בהיותם בצה"ל תוך הנחה שיחזרו לעבודה. החוק הזה בא להגן על הקבוצה החלישה ביותר אלה תושבי אזורי פיתוח ומשכונות שמסיבות שונות לא הגיעו לרמה מקצועית. ופה מתעלמים מקיומם. נער מסיבה זו או אחרת שלא למד ולא עבד והועסק מספר חודשים לפני הגיוס יש לו הזכות לחזור למקום העבודה. החוק הזה באופן מיוחד מופעל במפעלים קטנים. כאשר הבעיה התעוררה היה מדובר אך ורק במפעלים קטנים ובאזורים מרוחקים. אני לא מכיר ולא יכול להגיד בוודאות כמה אנשים הוחזרו בלי עזרתנו אבל אפשר להגיד שמדובר במאות אנשים. אפשר אני אומר מאות זה דבר שהוא כדוק.

דובר פה על ביטוח אבטלה - זה דבר מאד יפה אבל אני מודיע לכם שאין חייל אחד שניצל את החוק הזה. חייל לא חושב שהוא צריך ללכת לבל עבודה. חייל שרוצה לחזור למקום העבודה הקודם שלו עם הידע שרכש, אותו חייל כאשר הוא חוזר למקום העבודה החדש שלו בתקופת השירות נחשב לו כוותק במקום העבודה. זה וותק לא מבוטל מכחינת התקדמותו במקום העבודה. אתם באים ורוצים לבטל את כל הדברים הטובים שהוצאו לפני 28 שנים.

היו"ר ש. ארבלי:

קעת שאנחנו רוצים לקבל את הצעת משרד הבטחון או הישיבה לא בסדר.

י. דרניצקי (יודין):

אני רוצה לשאול את שירות התעסוקה מכיון שאינני יכול להשלים עם תיקון החוק. אני לא מבין את נציגי הנוער העובד. אם הדאגה היא לנער העובד אז יכול שירות התעסוקה להחליט במידה ונער מגיע לגיל 17.5 - וההסבר מתקבל על הדעת שהוא פוטר בגלל הזכות לחזור למקום העבודה אחרי השירות הצבאי - כי אז שירות התעסוקה לא ישלח אדם לעבודה הזאת.

ד. פונקבי:

על פי איזה חוק? - ההסתדרות תסכים ששירות התעסוקה יתערב בעניני עבודה?

י. דרניצקי (יודין):

שירות התעסוקה צריך למלא את החוקים לפי כוונת המחוקק. כוונת המחוקק היתה להבטיח לחייל המשוחרר בטחון מינימלי יחסי מסויים של זכות לחזור למקום העבודה למשך חצי שנה. האפשרות היחידה למלא את כוונת המחוקק היא שירות התעסוקה יחליט על כך שבניגוד לחוק שירות התעסוקה לא יתקבלו אנשים לעבודה. יש להפעיל שסתומי בטחון אפקטיביים כדי למנוע פליטורים של נער לפני גיוסו לצבא. מה שמציעה ההסתדרות הנוער העובד סותרת את זה ופוגעת בחיילי צה"ל.

היו"ר ש. ארבלי:

אני מבקשת ממך לחזור מהביטוי הזה. אף אחד מהנדיכחים פה איננו רוצה לפגוע

בחיילי צה"ל.

י. דרניצקי (יודין):

הנוער העובד

י. דרניצקי (יודיץ):

אובייקטיבית הוא פוגע.

מ. גז:

האם אפשר לשמוע עוד פעם את הצעתו של היועץ המשפטי?

היו"ר ש. ארבלי:

הוא הציע בענין פיצויי פיטורים - שנתן הזכות לנער לקבל פיצויי פיטורים לפני שהוא הולך לצבא אז ממילא הזכות לחזור לעבודה איננה קיימת. אם הוא לא רוצה לקבל פיצויים אז הזכות נשמרת לו. ההצעה הזאת אינה פותרת את הבעיה של נערים שיעבדו 6 או 7 חודשים כי לא מגיע להם פיצויים. לכן זכות הקדימה תבוא להשלים את הענין הזה. אפשר ללכת בשתי דרכים: - לגבי אלה שמגיע להם פיצוי לתת ברירה בידי הנער להחליט על כך.

ה. זיידל:

מי אומר שעד שנה לא מגיעים פיצויי פיטורים?

היו"ר ש. ארבלי:

לכן אמרתי תקנו את החוק שאפשר יהיה לתת פיצויים גם ל-6 חודשים של עבודה. אני מציעה שנלך בשני כיוונים: - לגבי אותה קבוצה שמגיע לה פיצויים עפ"י החוק ניתן לה את הזכות - לפי הצעתו של מר אליאסוף. לגבי הקבוצה השניה נאפשר זכות קדימה בשליחה לעבודה במקום העבודה בו הוא עבד.

י. אליאסוף:

תוך כדי הדיון החלפתי דיעה עם נציג הנוער העובד והתברר שהחוליה החלשה בהצעה שלנו הייתה לגבי הקבוצה שלא עבדה שנה אחת לפני הגיוס ואז זכות הבחירה בין פיצויים לבין החזרה לעבודה איננה ממשית. אפשר להציע שהזכות להתפטר תינתן לחייל לא רק לפני התגייסותו אלא עד שהוא ישתחרר. כלומר, אם הוא ירצה להתפטר הוא יתפטר, אם אין לו את השנה יוכל להשהות את ההחלטה על ההתפטרות תוך שרותו בצבא. אבל החשולום בעד פיצויי הפיטורים יהיה בעד תקופת עבודה אפקטיבית.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו רוצים ללכת בשתי דרכים: - (1) לגבי זכות פיצויי פיטורים. נער שרוצה לקבל פיצויי פיטורים לפני הצבא זכאי לקבלם. קיבל פיצויים מפילא הזכות לחזור לעבודה איננה קיימת. (2) אם לא קיבל פיצויים הוא ייהנה מזכות קדימה בשליחה לעבודה במפעל בו הוא עבד לפני גיוסו לצבא, אפילו אם הוא עבד ארבעה שבועות לפני גיוסו לצבא. פה אנחנו משלבים את שני הדברים, גם את רצונו של משרד הבטחון וגם את הענין של זכות לפיצויים לנער לפני גיוסו לצבא.

דבר נוסף - המגבלה הזאת תחול רק לגבי מי שהתגייס עד גיל 20. מי שהתגייס לאחר מכן זה לא חל עליו.

מ. גז:

היות והדאגה היא לגבי הנער המשוחרר, אני רוצה לדעת אם החובה להחזיר נער לעבודה לא תגרום למפעל לא לקבל יותר נוער לעבודה?

נ. שובלי:

מפטרים אותם 6 חודשים לפני גיוסם לצה"ל ואז אין חובה של חזרה לעבודה.

היו"ר ש. ארבלי:

ברוח זו נבקש שינסחו לנו את ההצעה ויביאו לנו אותה בהקדם האפשרי.

מכל מקום זה מחייב תיקון בחוק פיצויי פיסורים.

י. גורני:

אם המפעל עבר לבעלים חדשים - האם הדבר הזה יחול עליו?

י. בסט:

אותה הזכות שקיימת לגבי שאר הפועלים קיימת גם לגביו.

היו"ר ש. ארבלי:

אני מתנגד שבחוק חיילים משוחררים יהיה תיקון של חוק פיצויי פיסורים.

ל. דיציאן:

יש גם היום דבר כזה.

היו"ר ש. ארבלי:

היום זה קיים בחוק חיילים משוחררים סעיף 43 לגבי אדם שמתפטר ממקום העבודה כדי להתגייס לצבא קבע והתקופה עולה על שנתיים ייחשב כמפוטר ויהיה זכאי לקבל פיצויים.

י. אליאסוף:

אני מקבל את הניסוח של החלק הראשון. חידל שרוצה לקבל פיצויי פיסורים ניתן

י. דרניצקי (יודין):

את הקשר עם המעסיק. אבל חייל שיש לו זכות לקבל פיצויים ולא קיבל והשאיר בכוונה תחילה את הזכות לחזור למקום העבודה, לפי מפיסתי, הוא שומר על הקשר המשפטי עם מקום העבודה. איך אפשר אחר כך כאשר הוא משתחרר ומוכן לחזור לעבודה לומר שיש לו רק עדיפות? האם אפשר לענות על מעמדו המשפטי רק בזכות זו?

בתוקף ביטול סעיף החזרה ממילא הקשר למקום העבודה נשאר בגין העדיפות ולא

א. אופט:

בגין החזרה.

אני מבקש עדיפות ראשונה לגבי כל הקבוצות האחרות באותו מפעל.

י. בסט:

לגבי החישוב בתקופת השירות מי שעבר פחות משנה - איך זה צריך להופיע?

נ. שובלי:

מי שיש לו פחות משנה יש לו זכות עדיפות להתקבל למקום העבודה אבל אין

י. אליאסוף:

לו זכות לקבל פיצויים.

אני מבקשת שתנסחו לנו הצעה בהתאם לסיכום הזה.

היו"ר ש. ארבלי:

חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), תשל"ו-1976

הזמנו את נציגי לשכת התיאום כדי לשמוע את חוות דעתם בקשר לשתי הצעות חוק שעומדות היום על סדר יומנו: - (1) הצעת חוק פרטית של חה"כ יודין חוק שירות התעסוקה; (2) ההצעה השנייה היא חוק הגנת השכר. את דעת נציגי ההסתדרות שמענו בישיבה הקודמת.

ג. הולין:

בקשר להצעת החוק של חה"כ יודין - אני הייתי רוצה להשמיע פילוסופיה כללית שאומרת: ~~החוק יתיר~~, ביחוד חקיקה עונשית, אני לא בטוח שהיא משרתת את האינטרסים שרוצים לשמור עליהם. אנחנו צריים, ביחוד בתקופה האחרונה, למגמה הפוכה. פתאום מתברר שהחוקים כמו חוק חיילים משוחררים ~~שכאים~~ למנוע פיטורים לא באים להגן על אותם אנשים אלא לרועץ כך שרוצים לבטל אותם. כך שהנטייה והרצון ללכת לחקיקה מסועפת בתחום יחסי העבודה צריך להזהר מפניה.

בענין הזה אני בכלל לא בטוח שהרגולציה של שוק העבודה צריך להיעשות ע"י הטלת עונשים על מי שהפר את החוק. בדרך כלל שומעים שההסתדרות שהיא שמטיפה לבך שלא יהיו עונשים על מי שנהג בצורה מסוימת אלא שיהיה תמריץ חיובי. לא תקנון עבודה חמור אלא תמריצים. אני חושב שהדרך הנכונה צריכה להיות במקרה הזה אם ~~מדברים~~ על האינטרס הישיר שלא יתפלו עובדים מסיבות של גיל. למשל, בין ההסתדרות לבין המעסיקים יש הסכם בדבר העסקת מוגבלים. אפשר ליצור תמריץ כדי לתעמיק מוגבל. יש הסכם שלא יהיה בתור של פיטורים. העלולת ~~התביעה~~ קטנה, והחשלומים של משרד העבודה על מנת להמריץ מעסיק. המעבידים נעזרים בהסכם הזה. נוטים להעסיק גם קשישים וגם מוגבלים. אני סבור שהחקיקה הזאת מיותרת ומזיקה. אני חושב שקשה מאד להוכיח אפלייה. כאשר עובד נשלח לעבודה שום מעסיק לא יאמר אני אפלה אותו מסיבה של גיל אלא הוא ימצא נתונים של עבודה כדי לא להעסיק אותו. הוא יגיד כי הוא לא חסכון מספיק, לא מיומן מספיק. הוא לא יאמר שהוא ~~מבוגר~~ מדי. כך הוא יוכל לעקוף את החוק.

כנגד זה יש מנגנון שקיים היום. אם נשלח איש לעבודה והמעביד סרב לקבל אותו מטעמי גיל נניח, שירות התעסוקה לא ישלח עובד אחר. הרי יש חובת זיקה ואז שירות התעסוקה לא ישלח לו עובד אחר - ובזה יסתיים הענין. כלומר, אין צורך להעניש אותו על כך שלא קיבל אותו עובד לעבודה אפשר להגיע לתוצאה שלא בדרך של ענישה פלילית.

כתוב: ביחוד זה פוגע בקליטת עולים חדשים. אם הוא יאמר בגלל שהוא עולה חדש הוא לא מקבל אותו לעבודה, איפוא זה יפגע בחוק? - אפשר להרחיב את התיקון ולומר בשל וותק בארץ. אני מראה עד כמה מעביד שרוצה להתחמק יכול להתחמק וקשה מאד לתפוס ~~אנחנו~~ על אפלייה כי המנגנונים צריכים להיות מנגנונים של עידוד ולא של ענישה.

ה. זיידל:

האם אתה מציע נוסח אחר; או שאתה בכלל נגד החוק הזה?

ג. הולין:

אני מחננד להצעת החוק הזו. אני חושב שזו הצעה מיותרת. את התוצאה של אי אפלייה מסיבות אלו או אחרות אפשר להשיג גם בדרכים אחרות ואין שום צורך להכניס אלמנט פלילי בתחום של קבלת אנשים לעבודה.

י. דרניצקי (יודין):

הקשבתי בהקשבה רבה ואני רוצה להגיב על ההערות שנשמעו כאן. ההערות הן משני סוגים: גם בגדר של הערות רעיוניות וגם בגדר החובה על המעסיק בשליחה לעבודה.

י. דרניצקי (יודין):

מדינת ישראל משתדלת להיות מתקדמת מבחינה סוציאלית ככל האפשר ומתחשבת בסטנדרטים שנקבעו בחוקים בינ"ל. למשל סעיף בחוק שירות התעסוקה שמדבר נגד אפלייה של מין, ~~בצד~~ ודת הוא סעיף אוניברסלי. קשה מאד להעלות על הדעת מדינת ישראל בלי החוק הזה. מכיון שהחוק הזה קיים מתעוררת השאלה מה דינו של מפר חוק? - ומה דינו של טובל בשל הפרה כזאת? - החוק חגיב לתת תשובה, החוק קיים כדי שיבוצע. אין חוק שלא קובע בסופו של דבר שחייבים לעשות משהו נגד מפר החוק.

לצד המעסיק - אני הייתי מקבל את גישתו

של נציג לשכת התיאום. גם אני לא שש לעודף חוקי עבודה. גם אני מעדיף מו"מ חופשי ~~בין~~ ארגון העובדים למעסיקים. הייתי רוצה שזו תהיה דעתך גם ביחס לשביתות וסנקציות. אילו טענה זו נשמעה ב-1959 כאשר חוקק החוק הזה אני הייתי תמים דעים איתך. אבל 17 שנה לאחר שהחוק התקבל בכנסת מה המצב בארץ? - אני באחי לכנסת לא מכיון שקיים אצלנו רצון לזה החוק חוקים ותיקונים ביחסי עבודה. אני באחי על סמך המצב של קיפוח ממשי של עובדים. מי מאתנו לא יודע, כאשר מזמינים אדם לעבודה שואלים אותו מה גילך עוד לפני ששואלים אותו מה המקצוע? אני לא מאשים את הסקטור הפרטי. לפי דעתי הבעיה הזאת קיימת בצורה יותר חמורה בסקטור הציבורי יותר מאשר בסקטור הפרטי. אבל חוקי המדינה שמאושרים ע"י הכנסת לא מבחינים בין סקטורים במשק. זה עדיין לא אומר שלסקטור הפרטי מגיע אות הצטיינות בלחם למבוגרים אבל בסקטור הציבורי המצב יותר גרוע. בתום 17 שנה של קיום החוק הגענו למצב שהמדינה איננה יכולה להשלים עם המצב הזה. קיים קיפוח באמצעים וולנטריים לא הצלחנו לעורר את דעת הקהל, לא הצלחנו להעמיד את המעבידים על חומרת הבעיה שהיא מרחיקת לכת מבחינת פגיעתה במדינת ישראל.

אני הייתי מבקש מנציג לשכת התיאום להתעלות מעל שיקולים פרטיקולריים. עובדה שעדיין אנשים טוענים מכיון שאני בן 40 או 45 שנה לא מקבלים אותי לעבודה.

עכשיו אחת אומר שקשה לבצע את החוק ומה יעשו לאדם שמודיע במפורש שאיננו רוצה לקבל עולים חדשים. המדינה הגדירה כמה קטגוריות של אפלייה. היא לא מרשה לאדם פרטי להמציא קטגוריות פרטיות משלו. אם יקופח אדם בגלל שהוא עולה חדש, המדינה תבדוק אם הקיפוח הזה נכנס לאחת הקטגוריות המוגדרות בחוק - ואם כן - האפלייה תהיה בלתי חוקית.

עכשיו נשאלה השאלה אם ענישה חמורה יותר תועיל? - אני לא משלה את עצמי. אני דברתי במפורש על שני דברים: על ההשפעה המוסרית של ~~ההחוק~~ מכיון שהסעיף לא התקשט ולא היה ויכוח מינימלי על-מנת לאפשר שהוא יקויים, נוצר מצב של התעלמות מוחלטת מהסעיף הזה הן מצד שירות התעסוקה והן מצד המעסיקים. הרצון של הכנסת לשמור על החוק ולהעניש את העבריינים. זה יחייב מוסרית את כל המעסיקים וגם את שירות התעסוקה. אני גם לא מתעלם מכח המרתיע של העונש.

נקודה נוספת שהועלתה פה שמוטב ששירות התעסוקה לא ישלח עובר אחר למקום עבודה זה שהיפלה לרעה - אני מסכים עם זה. יכול להיות שבמקרים רבים האיום הזה ירתיע את המעסיק מן העבירה.

י. דרניצקי (יודין):

אני חוזר ואומר שזה פוגע בעליית אנשים. זה פוגע בניידות במשק. אני מכיר אנשים רבים שמגיעים לגיל 40 ובשכילם מסלול הקידום במקום העבודה הסתיים והיו רוצים להחליף מקום עבודה אבל הם יודעים שבגיל 40 סיכוייהם להתקבל לעבודה קלושים, אפילו הם בעלי מקצוע מעולים. יש לאסור אפלייה בלתי חוקית זו. זה יתרום הרבה מאד למשק.

ה. זיידל:

אני נמצא בדילמה קשה מאד. מצד אחד נראה לי שהחוק מוצדק דוקא בסעיף הזה שבא להבטיח את זכויותיו של אדם להתקבל לעבודה ושלא ייפגע מחמת גילו. מצד שני אני הגשתי לפני 3 חודשים הצעת חוק שבאה להבטיח לאדם גם בגיל 50 זכויות בעבודה בשירות הציבורי. שלא יקופח מחמת גילו. מדובר גם בעריות וגם בשירות המדינה. כנהוג פניתי לשר העבודה ולשר המשפטים וקבלתי משלושה שרים: שר המשפטים, שר העבודה ושר האוצר תשובות שליליות להצעת החוק בטענה שהחוק הזה עלול לגרום לכך שיהיו קשיים בקליטת אנשים בעבודה בגלל זה שיחפשו תירוצים אחרים.

יוצא איפוא שמשרד ממשלתי שממונה על קליטת עלייה אומר במפורש שהוא יחפש - וזאת אומר שר בכתב - דרך אחרת כדי לא לקבל את העולה, או המבוגר מבלי להגיד שזה מחמת גילו.

כמובן שכתבתי מכתב לשר העבודה לפני חודש ואמרתי אני מפנה את חשומת לבך להסבר שנחתי כאן שלא יתכן שמשרד ממשלתי יודה בכך שהוא עלול להפלות אדם מחמת גילו כדי לא לקבל אותו לעבודה. קבלתי תשובה על כך לפני כמה ימים. אם שרים אומרים זאת מה אנו כי נלין על התאחדות בעלי התעשייה שזה סקטור פרטי. הוא בודאי יוכל לטעון אם משרד ממשלתי עושה אפלייה ~~מ~~ אני יכול להגיד לכם. באופן הגיוני הבה נסדיר את הנושא בביתנו במשרדי הממשלה ורק אחר כך ניישם את זה גם בסקטור הפרטי.

שנית - יש ~~עבודות~~ בשטח. אני מכיר הרבה מקרים שהתעשייה הפרטית מתלהגת לגבי קשישים בצורה יותר סבירה מאשר מוסדות ציבור. כמו לודז'יה שמעסיקה קשישים. לכן אני אומר שאנחנו נמצאים כאן בדילמה קשה ביותר שדחו לי את הצעת החוק מסיבות אחרות.

בכל אופן יתכן שאני אציע כאן תיקון שיחול באופן אוטומטי גם על משרדי הממשלה.

היו"ר ש. ארבלי:

שמענו את חוות דעתה של לשכת התעסוקה. אם יש בקשה של חברי הוועדה לקיים דיון ביננו - בבקשה. לא ~~עשה~~ את זה עכשיו אלא באחת הישיבות הבאות.

ג. הולין:

אני באמת לא יודע מהו ההיקף ומה החומרה של הבעיה. אני מניח שלכל אחד מאתנו בא מישהו ואומר שהופלה מסיבות של גיל ויתכן שזה לא מסיבות של גיל אלא הוא מניח כך. אולי הוא לא התקבל מסיבות אחרות. אני חושב שאין מקום להוספת אלמנט עונשי אלא ששרות התעסוקה תפעיל את הדרך האלטרנטיבית כאשר מישהו מופלה מבחינת גיל אז שהלשכה לא תשלח עובד אחר במקומו.

היו"ר ש. ארבלי:

להטיל על שירות התעסוקה משימה כזאת?
אתה רוצה להטיל עליה את חובת ההוכחה?

ג. הולין:

ממילא יצטרכו להוכיח אם זה מבחינת גיל
כדי להטיל עונש. כיון שיש עליה נטל
ההוכחה באותו מקרה שבו תחשוב שלא קיבלו מסיבות של גיל שאז היא לא תשלח
אדם אחר. ואז המעביד יקבל עובד שלא דרך הלשכה - ועל כך יש היום עונש.

בענין חוק הגנת השכר - כאן יש נושאים

אחדים: - (1) לענין סעיף 1 שהוא תיקון של סעיף 7. כזכור בסעיף 6 לחוק
הגנת השכר מדובר שצריך לשלם לעובד במישרין אבל אפשר לשלם באמצעות
גופים שהוא הורה כגון בנק. סעיף 7 אומר: אם הוא נפטר... ישולם למי שהעובד
הורה לשלם. כלומר יהיו שתי הוראות: (1) לשלם באמצעות הבנק. (2) לשלם
לאחר הפטירה לפלוני.

ל. דיציאן:

יש לזה תוקף כמו צוואה אפילו יותר.

ג. הולין:

אני בכלל לא בטוח שכך. אני יכול להעיד
על כך מנסיון אישי שהיה לי בבימ"ש

לגבי סעיף 7. ספק מה משמעותו. האם זה אומר שישולם שכר העבודה על אף
האמור בדיני הירושה למי שהעובד הורה. אמנם אני כמעביד יוצא ידי חובה
נהגתי לפי ההוראה שלך. אבל באופן מטריאלי למי מגיע, אתם היורשים תלכו
להתכתש. מה צריך לעשות המעביד כאשר נפטר עובד, למי הוא צריך לשלם?

למשל, העובד אומר בפטירתי כל סכום

שמגיע לי משכר עבודה שלמו לאגודה צער בעלי חיים והמעביד משלם את זה.
לאחר מכן יוצא צו ירושה ומתברר שהיורשים, האשה והילדים מגיע להם זאת.
מה עם השכר הזה, האם הילדים יכולים לתבוע זאת מהאגודה?

היו"ר ש. ארבלי:

אם הוא השאיר הוראה כזאת זה מעין צוואה.

ג. הולין:

אני לא בטוח שזו הוראה מטריאלית.

י. אליאסוף:

את הבעיה הזאת לא תפתור בחוק הגנת
השכר.

ג. הולין:

היא טעונה הסדר.

י. אליאסוף:

התיקון שמוצע פה אינו פותר את הבעיה.
הבעיה תמשיך להיות קיימת גם לאחר מכן.

ג. הולין:

נכון - ראוי להסדיר אותה. משהו צריך
להיאמר בענין זה.

ל. דיציאן:

אתה משוחרר לכל הדיעות מתשלום אם מלאת
את ההוראה של העובד - זה בהתאם לחוק

הקיים.

ג. הולין:

אני לא מדבר פה מבחינת המעביד.

היו"ר ש. ארבלי:

לגבי המעביד זה לא משנה אם הוא משלם
לבנק או למישהו אחר - נעזוב את הענין.

ג. הולין:
 בענין סעיף 2 שהוא תיקון לסעיף 8 - אין הערות. בענין סעיף 3 - כאן אני חצוי בהתייחסות שלי להצעת התיקון. מצד אחד ההגנה העודפת שהאמנה הבינ"ל רצתה להעניק לגבי השכר מדוע צריך שפיצויי פיטורים ייהנו ממעמד מיוחד בהשוואה לחובות אחרים? - אם עובד הלווה לעובד אחר כסף והעובד השני לא החזיר אז הוא מגיש תביעה בחוספת של 22%. בסופו של דבר פיצויי פיטורים זה לא סכום שאדם מקבל על-מנת לחיות מזה מחר. מדוע צריך לתת לזה מעמד מיוחד ולהעמיד את זה בשיעור של ריבית גבוהה יותר? - מעטות הן תביעות פיצויי הפיטורים, פרט לבעיה אם יש מחלוקת אם מגיע פיצויים או לא. כאשר המעביד מפטר עובד הוא משלם לו את מה שמגיע לו. לקחת קטגוריה של פיצויי פיטורים ולהעניק לה סטטוס מיוחד ולתת ריבית עונשית כזאת בהשוואה לחובות אחרים שכולם זה 22% לשנה ופה 48% לשנה - אני לא בטוח ולא רואה את הצורך בכך. לומר שבאותו יום יתחיל השיעור המוגדל של 4% לחודש, אני חושב שזה מיותר ואני לא הייתי תומך בחקיקה זו. מצד שני יש מעביד שעושה את השיקול הכלכלי למה לי לשלם לו כאשר בסופו של דבר הוא יזכה ב-22%, שווה לי להחזיק את הכסף אצלי - זה קיים. אמנם התופעה איננה תופעה הרנוחת בבי"ה. התביעות לפיצויי פיטורים הן תביעות מעטות. בשביל זה לחוקק ולהעניק מעמד מיוחד לפיצויי פיטורים, אני חושב שלא הייתי מצטרף לחקיקה הזאת. צריך היה לצמצם אותה לקביעה שפיצויי פיטורים ישולמו תוך 3 חודשים מאז שחסתימו יחסי עובד ומעביד.

ח. שמעוני: ואם לא? - הוא יכול לתבוע אותו גם אחרי חודש וגם אחרי 8 חודשים. למה 3 חודשים?

ג. הולין:
 כלומר, לתת לו מרווח זמן של 3 חודשים כי אחרת הוא יכול לתבוע אותו למחרת היום. שלושה חודשים זה זמן סביר.

ח. שמעוני:
 עובד יכול לחשוב שזמן סביר בשבילו זה שבוע. בהצעת החוק רוצים לסייג אותו רק כעבור 3 חודשים. רוצים לתת פרס לבעל הבית.

ג. הולין:
 מדובר לגבי ריבית החוב שהחקופה תיחשב לאחר 3 חודשים. יש הסכם עבודה מתי צריך לשלם פיצויים. אם כתוב שצריך לשלם תוך חודש אז באותו הרגע החוב הוא חוב שראוי לשלם אותו ומאותו רגע הוא נושא ריבית. אני חושב שההסתדרות היתה צריכה ליזום הכנסה של סעיף כזה הקובע מועד לתשלום פיצויים בהסכמים שלה. ואז מאותו יום זה נושא ריבית. אני מצדיק שמאותו מועד החוב ישא ריבית. אבל להחייק עליו ריבית עונשית כזאת - אין הצדקה. ביחוד שפיצויי פיטורים זה אינו שכר והאיש לא נזרק אל הרחוב גם כאשר הוא מפוטר. הסכום צריך לשמש אותו בתקופת המעבר. יש היום ענף ביטוח אבטלה.

היו"ר ש. ארבל:
 ההסתדרות אמרה שאת הפיצויים יש לשלם מיד עם ההחפירות.

ג. הולין:
 אני קראתי את ההערה של ההסתדרות. זה לא מוצדק מבחינה טכנית לשלם וגם לא

מבחינה עניינית.

היו"ר ש. ארבלי:

מעסיקים מסודרים מפרישים לקרנות. אבל יש בעיה לגבי ~~ה~~ שאינם מפרישים

לקרנות.

ג. הולין:

מה יקרה אם המעביד פיטר עובד ושולח מכתב לקופה נא לשלם לו את הפיצויים

והקופה אינה משלמת?

י. אליאסוף:

לא יצאת ידי חובה.

ג. הולין:

יבוא אלי העובד וידרוש ריבית עונשית. בגדר השבגמים שבקופה אני יצאתי ידי חובה. אני סבור שאין מקום להטיל ריבית עונשית כזאת.

להצעה עצמה - לגבי המעבידים המאורגנים

שמפרישים לקופה בגדר הסכומים שהפרישו, ההוראה הזאת לא צריכה לחול על המעבידים אלא על הקופות.

י. אליאסוף:

באיזה מסגרת אתם מפרישים של סעיף 14?

ג. הולין:

במסגרת של הפקדה. מכיון שזה נושא ריבית יכול להיות שבסופו של דבר זה מכסה

את מלוא סכום הפיצויים. ואם לא אני עדיין חייב את ההפרש. מה שניתן שם זה 10% שאתה חייב בהם, על החלק הזה צריכה לחול ההוראה הזאת. אבל על מה שנצבר שם ונישלח מכתב לקופה לשלם לעובד, על החלק הזה לא צריכה לחול ההוראה עלי אלא על הקופה.

בטופס שהמעביד מעביר לקופת פיצויים

יש שתי חלופות: (1) שלמנו לעובד את הפיצויים בסך... נא להעביר אלי הסכומים שבקופה. (2) נא לשלם לעובד בסך כך וכך. זה יהיה התשלום לעובד מבחינתו של המעביד.

הערה נוספת - אם כבר תוטל סנקציה על

אי תשלום צריך שתקדם לה דרישת תשלום. כאשר המעביד צפוי לסנקציה חמורה רצוי שתקדם לה בתוך ה-3 חודשים דרישה מאת העובד. מפני שעובד יכול שלא לדרוש את הפיצויים במשך אותם 3 חודשים ואחרי כן להשהות את הפנייה עד לתום תקופת ההתיישנות של 11 חודש ולתבוע תביעת פיצויים עם פיצויי הלנה.

ח. שמעוני:

ברגע שהוא כותב ~~ל~~ מכתב פיטורים הוא צריך לדעת זאת. אינני יודע מדוע הוא

צריך לתבוע ממנו פיצויים?

ג. הולין:

אנשים שמייצגים את השירות הצבאי אצלם

הבעיה אקוטית עוד יותר מאשר במשק

הפרטי. כאשר אני בסניף בנק לאומי בקרית גת פטרתי ומי שמשלם את פיצוי הפיטורים זה לא הבנק בקרית גת אלא בנק לאומי בת"א וצריך שזה יעבור למרכז ושם צריכים לעשות חישובי משכורות - יש דברים לחשב.

ח. שמעוני:

בשביל זה יש תקופת הודעה מוקדמת.

ג. הולין:

אם יש הודעה מוקדמת לפטורים יש גם הודעה מוקדמת על התפטרות. זה לוקח זמן יש ניתוק בין המשלם לבין המועסק. זה לא הכבדה על העובד לשלוח מכתב ולבקש שישלמו לו. מבחינת המעסיק זה יכול להזכיר לו שהתקופה עומדת להסתיים. במיוחד יש מקום לדרישה הזאת בנסיבות שאליהם מתייחסת הצעת החוק בסעיף קטן (ב). אם יש עובד שאומר התגייסתי למשטרה או הלכתי לגור בישוב ספר בכדי לקבל פיצויים צריכה לעבור תקופה של ששה חודשים. צריך לעקוב אם הוא באמת הלך לגור בישוב ספר וכעבור 6 חודשים הוא צריך להמציא אישור ואז יתחיל המרוץ של 3 חודשים. לכן הצעתי היא לחייב את הדרישה בתקופה של 3 חודשים כדי שתוסב תשומת ליבו של המעביד במקרה של סעיף (ב) שאכן התקיימו התנאים, אם הוא חי בישוב ספר או שהלך לשירות קבע.

הערה נוספת - אני מסב את תשומת לבכם

לדברי ההסבר בעמוד האחרון כתוב שם: יש ועובד פורש ממקום עבודתו ומנהל מנשא ומתן עם מעבידו בדבר תשלום פיצויי פיטורים. אם הגיעו הצדדים להסכם בדבר תשלום פיצויי פיטורים, מוצע לזכות את העובד בפיצוי בעד אי תשלום הפיצויים החל בחודש הרביעי שלאחר שנקבעה זכותו לפיצויי פיטורים, או ממועד אחר שנקבע באותו הסכם. איפוא זה כתוב בהצעת החוק?

זה סעיף (ה).

היו"ר ש. ארבל:

ג. הולין:

אינני רואה שזה קיים. ב-(ה) כתוב: בקביעת זכות פיצויי פיטורים לעובד על פי הסכם קיבוצי חוזה עבודה או הסכם אחר, הנעשים לפני פרישת העובד ממקום עבודתו מותר לקבוע תקופה שהיא שונה מתקופת שלושת החודשים האמורה בסעיף קטן (א). סעיפים (ד) ו-(ה) מדברים על כך שההסכמים נעשו לפני הפרישה או אחרי הפרישה. אני מדבר על הסכם קיבוצי או חוזה עבודה בין אם נעשה לפני הפרישה או לאחר הפרישה, ויש ספק בין העובד והמעביד אם מגיעים פיצויים או לא ומתנהל מו"מ ובסופו של דבר מוכרע שהוא מקבל פיצויים בשיעור פלוני - האם לזה מתייחסים בדברי ההסבר? - איפוא זה כתוב בחוק אני שואל?

זה כתוב בסעיפים (ד) ו-(ה).

י. ברק:

ג. הולין:

נניח מצב שבו יש הסכם קיבוצי שאומר שמגיע לעובד שיעור פלוני. העובד פרש ומתנהל מו"מ והתוצאה היא שמחליטים שלא מגיעים לו בכלל פיצויים כי הוא פרש מסיבות שלא מגיעים לו פיצויים; או שקובעים שמגיעים לו 80% מהפיצויים. ממתי צריך לשלם לו את הסכום הזה?

זו באמת שאלה שלא מופיעה כאן. זה כלול בתוך השלושה חודשים.

י. ברק:

ואם מתעוררת מחלוקת כעבור 3-5 חודשים? כלומר, ועדה פריטטית או בוררות?

ג. הולין:

נבדוק את זה.

י. ברק:

היו"ר ש. ארבלי:

מעסיקים מסודרים מפרישים לקרנות. אבל יש בעיה לגבי ~~א~~ שאינם מפרישים

לקרנות.

ג. הולין:

מה יקרה אם המעביד פיטר עובד ושולח מכתב לקופה נא לשלם לו את הפיצויים

והקופה אינה משלמת?

י. אליאסוף:

לא יצאת ידי חובה.

ג. הולין:

יבוא אלי העובד וידרוש ריבית עונשית. בגדר השבגמים שבקופה אני יצאתי ידי חובה. אני סבור שאין מקום להטיל ריבית עונשית כזאת.

הצעה עצמה - לגבי המעבידים המאורגנים שמפרישים לקופה בגדר הסכומים שהפרישו, ההוראה הזאת לא צריכה לחול על

המעבידים אלא על הקופות.

י. אליאסוף:

באיזה מסגרת אתם מפרישים של סעיף 14?

ג. הולין:

במסגרת של הפקדה. מכיון שזה נושא ריבית יכול להיות שבסופו של דבר זה מכסה

את מלוא סכום הפיצויים. ואם לא אני עדיין חייב את ההפרש. מה שניתן שם זה 10% שאתה חייב בהם, על החלק הזה צריכה לחול ההוראה הזאת. אבל על מה שנצבר שם ונישלח מכתב לקופה לשלם לעובד, על החלק הזה לא צריכה לחול ההוראה עלי אלא על הקופה.

בטופס שהמעביד מעביר לקופת פיצויים

יש שתי חלופות: (1) שלמנו לעובד את הפיצויים בסך... נא להעביר אלי הסכומים שבקופה. (2) נא לשלם לעובד בסך כך וכך. זה יהיה התשלום לעובד מבחינתו של המעביד.

הערה נוספת - אם כבר תוטל סנקציה על

אי תשלום צריך שתקדם לה דרישת תשלום. כאשר המעביד צפוי לסנקציה חמורה רצוי שתקדם לה בתוך ה-3 חודשים דרישה מאת העובד. מפני שעובד יכול שלא לדרוש את הפיצויים במשך אותם 3 חודשים ואחרי כן להשהות את הפנייה עד לתום תקופת ההתיישנות של 11 חודש ולתבוע תביעת פיצויים עם פיצויי הלנה.

ח. שמעוני:

ברגע שהוא כותב ~~ל~~ מכתב פיטורים הוא צריך לדעת זאת. אינני יודע מדוע הוא

צריך לתבוע ממנו פיצויים?

ג. הולין:

אנשים שמייצגים את השירות הצבורי אצל הבעיה אקוטית עוד יותר מאשר במשק הפרטי. כאשר אני בסניף בנק לאומי בקרית גת פטרתי פקידה ומי שמשלם את פיצוי הפיטורים זה לא הבנק בקרית גת אלא בנק לאומי בח"א וצריך שזה יעבור למרכז ושם צריכים לעשות חישובי משכורות - יש דברים לחשב.

ח. שמעוני:

בשביל זה יש תקופת הודעה מוקדמת.

ג. הולין:

אם יש הודעה מוקדמת לפטורים יש גם הודעה מוקדמת על התפטרות. זה לוקח זמן יש ניתוח בין המשלם לבין המועסק. זה לא הכבדה על העובד לשלוח מכתב ולבקש שישלמו לו. מבחינת המעסיק זה יכול להזכיר לו שהתקופה עומדת להסתיים. במיוחד יש מקום לדרישה הזאת בנסיבות שאליהם מתייחסת הצעת החוק בסעיף קטן (ב). אם יש עובד שאומר התגייסתי למשטרה או הלכתי לגור בישוב ספר בכדי לקבל פיצויים צריכה לעבור תקופה של ששה חודשים. צריך לעקוב אם הוא באמת הלך לגור בישוב ספר וכעבור 6 חודשים הוא צריך להמציא אישור ואז יתחיל המרוץ של 3 חודשים. לכן הצעתי היא לחייב את הדרישה בתקופה של 3 החודשים כדי שתוסב תשומת ליבו של המעביד במקרה של סעיף (ב) שאכן התקיימו התנאים, אם הוא חי בישוב ספר או שהלך לשירות קבע.

הערה צוספת - אני מסב את תשומת לבכם

לדברי ההסבר בעמוד האחרון כתוב שם: יש ועובד פורש ממקום עבודתו ומנהל מנשא ומתן עם מעבידו בדבר תשלום פיצויי פיטורים. אם הגיעו הצדדים להסכם בדבר תשלום פיצויי פיטורים, מוצע לזכות את העובד בפיצוי בעד אי תשלום הפיצויים החל בחודש הרביעי שלאחר שנקבעה זכותו לפיצויי פיטורים, או ממועד אחר שנקבע באותו הסכם. איפוא זה כתוב בהצעת החוק?

זה סעיף (ה).

היו"ר ש. ארבל:

ג. הולין:

אינני רואה שזה קיים. ב-(ה) כחוב: בקביעת זכות פיצויי פיטורים לעובד על פי הסכם קיבוצי חוזה עבודה או הסכם אחר, הנעשים לפני פרישת העובד ממקום עבודתו מותר לקבוע תקופה שהיא שונה מתקופת שלושת החודשים האמורה בסעיף קטן (א). סעיפים (ד) ו-(ה) מדברים על כך שההסכמים נעשו לפני הפרישה או אחרי הפרישה. אני מדבר על הסכם קיבוצי או חוזה עבודה בין אם נעשה לפני הפרישה או לאחר הפרישה, ויש ספק בין העובד והמעביד אם מגיעים פיצויים או לא ומתנהל מו"מ ובסופו של דבר מוכרע שהוא מקבל פיצויים בשיעור פלוני - האם לזה מתייחסים בדברי ההסבר? - איפוא זה כתוב בחוק אני שואל?

זה כתוב בסעיפים (ד) ו-(ה).

י. ברק:

ג. הולין:

נניח מצב שבו יש הסכם קיבוצי שאומר שמגיע לעובד שיעור פלוני. העובד פרש ומתנהל מו"מ והתוצאה היא שמחליטים שלא מגיעים לו בכלל פיצויים כי הוא פרש מסיבות שלא מגיעים לו פיצויים; או שקובעים שמגיעים לו 80% מהפיצויים. ממתי צריך לשלם לו את הסכום הזה?

זו באמת שאלה שלא מופיעה כאן. זה כלול בחוק השלושה חודשים.

י. ברק:

ואם מתעוררת מחלוקת כעבור 3-5 חודשים? כלומר, ועדה פריטטית או בוררות?

ג. הולין:

נבדוק את זה.

י. ברק:

ח. פונדמינסקי:

מן הראוי להתייחס לנושא הזה של הודעה מוקדמת ואתן דוגמה שקרתה במשרד ממשלתי.

יש לנו חוזים מיוחדים ובתום החוזה אם לא הצעת עבודה לעובד זה כאילו הוא פוטר וצריך לשלם פיצויים. היה מקרה שהחוזה תם ולא הציעו חידוש החוזה, החומר נשלח לירושלים ואחרי חצי שנה היא נזכרה שמגיעים לה פיצויים. לכן יש לייחס חשיבות לנושא של דרישה לפיצויים.

ח. שמעוני:

יש מנגנון שיטפל בזה.

ח. פונדמינסקי:

לגבי התקופה של 3 חודשים קיימנו דיונים עם אנשי הביצוע במשרדים הגדולים כגון משרד החינוך, משרד הבריאות ועובדים אזרחים בצה"ל. הסתבר שמבחינה טכנית למשל, לגבי משרד החינוך, יש גל גדול של פטורים בתחילת שנת הלימודים. הרבה מאד מורות אינן ממשיכות לעבוד בשנת הלימודים החדשה. הצוהר בחישוב הפיצויים הטכני שלושה חודשים הוא המינימום שבמינימום שניתן. הנושא גם כרוך בקביעת המשכורת הקובעת וכן בשתזזור ההסטוריה. אין אפשרות להעלות למחשב נושא של תשלום פיצויים. לכן התקופה הנדרשת לצורך חישוב פיצויי פטורים היא ארוכה. בעיקר במשרדים שיש תנועה גדולה של עובדים.

ח. שמעוני:

שלא יפטרו.

ח. פונדמינסקי:

מורות מתפטרות מטעמי לידה ומגיע להם פיצויים כך שזו לא בעיה של פטורים. אין כאן בעיה של הודעה מוקדמת שיש לנו זמן אלא אני מקבל את ההודעה מתי שמתחשק למורה - וזה התאריך הקובע. אמרתי שיש בעיה לגבי המשכורת הקובעת. חלו שינויים בשכר מאז שהאדם הפסיק לעבוד. אינני יכול לקחת את המשכורת שהעובד קיבל כאשר הפסיק בפועל את העבודה אלא כאשר הוא התפטר בפועל. יש צורך לחשב אם אותה עובדת היתה צריכה לעלות בדרגה בזמן הזה. בעיה נוספת זו בעיה של גביית חובות. בידי העובד היה ציוד או רכב ממשלתי. אם הוא פוטר צריך לוודא שהוא החזיר את הכל. אם הוא קיבל הלוואות באמצעות בנק של עובדי המדינה או שלא באמצעות הבנק הזה צריך לעשות הסדר של תשלומים לפני שבומרים איתו. כל זה כרוך בזמן ארוך והזמן של 3 חודשים זה המינימום והמדינה תוצף. אני לא רוצה שהיא כמדינה תעבור על החוק.

נ. בר-חנה:

אם יקבלו את דרישת ההסתדרות שהפיצויים ישולמו בתום שבועיים ברוב המקרים הם ישולמו אחרי זה ואז המדינה תמיד תצטרך לעבוד על החוק.

ח. שמעוני:

אחרי הכל הכסף עומד לרשותך ואתה מרויח עליו - מדוע לא תשלם את הריבית?

היו"ר ש. ארבל:

אני אבקש ממך להעביר לנו את הצעותיו בכתב.

ג. הולין:

בהחלט.

חוק שירות התעסוקה (תיקון מס' 4), תשל"ו-1976

היו"ר ש. ארבלי:

יש לנו את הנוסח בלבן גם בו אנחנו מציעים שינויים.

י. אליאסוף:

בסעיף 2 לחוק העיקרי יבוא: כן יעסוק שירות התעסוקה בייעוץ לנערים דורשי עבודה בבחירת מקצוע ובהכוונתם לעבודה מתאימה ויקיים מעקב אחרי השמתם בעבודה והתמדתם בה.

הסעיף היחיד ~~הוא~~ פתוח הוא סעיף 8. ה"כ שמעוני הציע לחלק אותו לשלושה סעיפי משנה: (א) מעביד המוסר הודעות פיסורים לעשרה עובדים או יותר או המוסר הודעות פיסורים לגביהם לנציגות העובדים - חייב למסור הודעה על הפיסורים ללשכת שירות התעסוקה המוסמכת, הכל כאמור בסעיף קטן (ג).

(ג) הודעה ללשכת שירות התעסוקה על פי הוראות סעיפים קטנים (א) ו-(ב) תימסר:-

(1) אם התייחסו הודעות המעביד לפיטורי עשרה עובדים או יותר בעת ובעונה אחת - בזמן מסירת ההודעות כאמור לעובדים או לנציגות העובדים, לפי הענין;

(2) אם התייחסו הודעות המעביד לפיטורי עשרה עובדים או יותר שלא בעת ובעונה אחת אך בתוך חודש אחד - בזמן מסירת ההודעות כאמור לעובד העשירי או לנציגות העובדים לגביו, לפי הענין.

היו"ר ש. ארבלי:

אנחנו מאשרים זאת עם התיקונים שהתקבלו ומבקשים להכין לקריאה שניה ושלישית

והנחתם על שולחן הכנסת.

הישיבה ננעלה בשעה 12.15