

פרוטוקול מס' 450
מישיבת ועדת העבודה
מיום ו' כ"ג שבט תשל"ז 11.2.77 שעה 8.30

נכח:

חברי הועדה:
ש. ארבל - אלמוזלינו - יו"ר
י. ז. אמיר
מ. גז
ל. דיציאן
ט. דרובלס
ה. זיידל
י. דרנצקי (יוזין)
י. לקט

מוזמנים:
א. ברק - משרד העבודה
א. כפלאוי - משרד העבודה
ש. גוברמן - משרד המשפטים
י. אליאסוף - יועץ משפטי לועדה

מזכיר הועדה: י. נוריאל

ר ש מ ה: א. גוטמן

- 1) סדר היום: חוק פיצויי פיסורים (תיקון מס'), תשל"ז-1977 - הצעת ח"כ ש. ארבל - אלמוזלינו
- 2) הודעת יו"ר הועדה בענין שינוי בסדר היום של הוועדה לשבוע הבא
- 3) חוק הגנת השכר (תיקון מס' 12) תשל"ז-1977

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: אני פותחת את הישיבה.

1. חוק פיצויי פיסורים (תיקון מט') (תשל"ז-1977) - הצעת ח"כ ש. ארבלי-אלמוזלינו

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: במהלך הדיונים על התיקון בחוק פיצויי פיסורים, במיוחד בהופעת משלחת מחטדרות בפני הוועדה, המשלחת עוררה את השאלה של עובדים אשר בהגיעם לגיל פרישה - אשה בגיל 60 וגבר בגיל 65 - ואין להם פנסיה ואף אינם מקבלים פיצויי פיסורים. מצאנו לנכון לתקן את העוול הזה, במיוחד לגבי עובדי הנקלטים בעבודה בגיל גבוה, ואינם מצליחים לצבור פנסיה, ויוצאים ממקום עבודה בלי פרושה.

הגשתי את הצעת התיקון. שר העבודה נענה להצעה והביע תמיכתו. הכנסת העבירה את הצעת החוק לוועדת העבודה, לדיון טוקדם ולהכנה לקריאה ראשונה.

א. ברק: המצב המשפטי, היום, לגבי עובדים המגיעים לגיל הפרישה, אם זה עובדת בגיל 60 או עובד בגיל 65, הוא כזה, שיש שני מצבים: או שהעובד יוצא לפנסיה, ואז מובטחת לו פנסיה, או שאין לו פנסיה ואז הוא עומד בפני דילמה, כי אם אין עילה לתשלום פיצויי פיסורים, אז עזיבתו את מקום העבודה או במקרה של התפטרות אז התפטרות אינה מזכה בפיוצי פיסורים, ואם הוא יכל למצוא סבה כגון אזור פיתוח וכו', אז הוא מקבל פיצויי פיסורים. אם לא - אז עצם העובדה שהוא הגיע לגיל, לא מזכה אותו בפיוצי פיסורים. זאת הבעיה, שהחוק מנסה לפתור.

אני מציע, שיבוא כאן תיקון, שזה לא יחול, כאשר העובד מקבל פנסיה ויוצא לגימלה על פי הסכמ קבוצי, או צו הרחבה, או חוזה עבודה. אז הבעיה שלו פתורה. אנחנו לא צריכים לערר פיצויי פיסורים עם פנסיה. אם אדם מקבל פנסיה, אז אם הוא מקבל פיצויי פיסורים, זה בינו לבין מעסיקו.

אנחנו מדברים על אדם המגיע לגיל 65, ואין לו שום דבר. לגבי אלה צריך לפתור את הבעיה.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: עובד המגיע לגיל פנסיה ופורש, איננו מקבל פיצויי פיסורים?

ה. זיידל: יש שתי שיטות פנסיה. בפנסית יסוד, יש גם פיצויים. מי שיש לו פנסית יסוד, זכותו לקבל פיצויים, וכך זה בתעשייה. אני מבין, שאם מדברים בפנסיה מקיפה, זו פנסיה הכוללת חלק מפיוצי פיסורים. פנסיה מקיפה, עוברת גם לשארים.

אני זוכר, שבהסתדרות קיימנו דגון אין להבטיח, שאדם הפורש בגלל גיל, יהיה דינו כדין מי שמקבל פיצויים. אני שמח לציין, שעם הסעיף הזה בחוק - לא יהיה ספק. בפנסיה מקיפה, לא מגיע פיצויים.

י. ז. אמיר: אני חושב, שאנחנו מוסיפים יותר מדי תיקונים על תיקונים, וחוקים על גבי חוקים, במקום להסדיר את כל העניין. אני מקווה, שיבוא זמן, ולכל עובד יגיעו פיצויים בלי להתחשב אם הוא התפטר או פוטר. אני מצטרף לדברי ח"כ ה. זיידל, שיש להבדיל בין מי שמקבל קיצבה ויש לו פנסית יסוד ומי שיש לו פנסיה מקיפה. בפנסיה תקציבית, הבעיה לא קיימת.

יש הסכמים קיבוציים, שלפיהם גם מי שיש לו פנסית יסוד, זוכה, כתוצאה מההסכם הקבוצי, ליציאה מוקדמת של 4-5 שנים לפנסיה. אם נקבע עכשו גיל 65 לגבר ו-60 לאשה, האם זה לא יפגע באלה שלגביהם כתוב בהסכם, שהם פורשים בגיל מוקדם יותר ומקבלים פנסיה מוקדמת וכן את הפיצויים שלהם?

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אנחנו יכולים להוסיף בחוק, שאין בחוק זה לפגוע מהשגים בהסכמים הקיימים.

א. ברק: אנחנו חשבנו על הענין של פנסית יסוד. אבל, הבעיה היא, שזה לא תמיד כל כך ברור, שמגיע פנסיה יסוד ומקבלים גם פיצויים, ולא תמיד ברור מה זה פנסיה יסוד. יש הרבה מאד וריאציות בנושא הזה, וחשבנו לא לגעת בזה. הפנסיה בארץ, מבוססת על הסכם. כל פנסיה מבוססת על הסכם, או הסכם קבוצי, או צו הרחבה, או חוזה עבודה בין עובד למעסיק, ואז שני הצדדים מבטיחים לעצמם את ענין הפנסיה ופיצויי הפרישה או פרישה מוקדמת.

אני, בהחלט, מקבל את ההצעה שבגהיר וייכתב בחוק, שהחוק אינו גורע משום הסכם. זה כתוב בחוק, ואפשר לכתוב את זה עוד פעם. אז, זה פותר לנו גם את הבעיה של פנסיה יסוד. החוק אינו גורע מההסכמים.

לכן, אני מציע, שנתיחס לפנסיה באופן כללי, ולא נתיחס לאיזה פנסיה. יש סעיף בחוק פיצויי פיטורים, האומר, שלא ייגרע משום הסכם קיים לפיצויי פיטורים.

י. יודין (דרניצקי): פה כתוב, שההתפשרות היתה על מנת לפרוש מהעבודה. אולי צריך שייכתב, שההתפשרות היתה על מנת לפרוש ממקום העבודה. אני לא מצדד באיסור עבודה על בני 65 או בנות 60. אינני חושב, שבגיל זה נגמרים חיי העבודה. יכול להיות, שאדם פורש ממקום עבודה אחד, ויש לו אפשרות להמשיך בדרך כל שהיא במקום כל שהוא. אינני רוצה, שיקום משפטן, ויאמר, שלא מגיע לאדם זה פיצויי פיטורים, מכיון שהוא ממשיך לעבוד במקום אחר, משמע הוא לא פרש מהעבודה.

י. אליאסוף: בחוק פיצויי פיטורים, יש דבר המקביל לזה: "...על מנת...". ז"א לא סתם התפשרות, אלא על מנת לעשות משהו, למשל, התפשרה עובדת, אשר ילדה, על מנת לטפל בילדה - רואים את העובדת כצריכה לקבל פיצויי פיטורים. אשה, המתפשרת אחרי שהיא ילדה, מתעוררת השאלה אם זה על מנת לטפל בילד או לא, ובכלל מה זה על מנת לטפל? כמה זמן?

הרעיון הוא, שזאת התפשרות למטרה מסוימת, שהמחוקק קובע אותה כמטרה רצויה. אם האשה הולכת חדש אחרי זה למקום עבודה אחר, אז השאלה אם היא התפשרה באמת על מנת לטפל בילד. אבל, אם זה אחרי חמש שנים, זה דבר אחר.

כוונת הניסוח כאן היא, שעל מנת לפרוש מהעבודה, פרושו על מנת לפרוש מחיי העבודה. זה אותו ניסוח, שמשמשים בו בחוק הביטוח הלאומי: "אדם פורש מעבודה ומטשלוח-יד."

אם רוצים להגיד, שאדם הפורש ממקום עבודה יהיה זכאי לפיצויי פיטורים - אז צריך להגיד את זה. כאן, לפי הניסוח פרושו שאדם פורש מחיי העבודה ולא ממקום עבודה מסוים.

מ. דרובלס:

אני בעד הניסוח הקיים, ואני חושב, שכך התכוונה המציעה. (היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: לא זאת היתה הכוונה.) אני לא יודע אם הקופות יוכלו לעמוד במעמסה כזאת, אם נחליט, שבגיל 60 ובגיל 65 כל מי שפורש ממקום עבודה - יקבל פיצויי פיטורים.

אם אשה בגיל 60 וגבר בגיל 65 אומרים שאינם יכולים להמשיך לעבוד - צריך לשלם להם את הפנסיה. אבל, אבם היכול להמשיך בגיל זה לעבוד עוד חמש שנים, הלא הוא יעבור ממקום עבודה אחד לשני ויקבל בכל מקום פיצויי פיטורים. לכן, צריך לכתוב: "אלא אם הפסיקו לעבוד בגיל 65". השאלה אם זה רצוי למשק, ואם נוכל לעמוד בזה. לכן, אני בעד הניסוח הקיים כאן בהצעה.

ה. זיידל:

החוק אומר, שאדם מפורש מקבל פיצויים. אזה בגיל 60 וגבר בגיל 65 פורשים מהעבודה ומקבלים פנסיה. המחוקק לא נתן את הדעת מה הדין במקרה שהם פורשים ואין להם פנסיה. התיקון, כאן, אומר שאם לאדם אין פנסיה - יקבל פיצויי פיטורים. אדם העוזב בעצמו בגיל 65, ויש לו פנסיה - לא חשוב אם הוא בעצמו עוזב או לא. המחוקק בא לתקן את זה. הנסיון מוכיח, שבין כה משלמים את זה. תמיד היה צריך בפרוש, אבל היועץ המשפטי של ההסתדרות קבע, שגבר בגיל 65 ואשה בגיל 60, שאין להם פנסיה - מגיע להם פיצויי פיטורים.

לכן, נראה לי, שצריך לפחות לכתוב: "אדם הפורש מעבודתו". למה אדם זה לא צבר פנסיה? כי הוא עבד רק 4-5 שנים, ולכן מגיע לו פיצויים. צריך למחוק את המלים "וההתפטרות היתה על מנת לפרוש מהעבודה", ואז קובע רק הגיל.

ש. גוברמן:

אשה בגיל 60 תהיה זכאית בהגיעה לגיל זה, לגבי כל מעביד. התפטרותה תחייב פיצויים.

א. ברק:

פה יש יתרון לבעלי גיל קשיש.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: מי שפרש פעם אחת ונכנס למקום עבודה אחר, ומתפטר, הוא יקבל פיצויים גם בעד התקופה הזאת במקום העבודה החדש. זה, אמנם, עלול להקשות ומעסיקים לא ירצו להעסיק קשישים.

י. יודין (דרניצקי):

קראתי אתמול פסק-דין, שיש לו חשיבות רבה לנושא זה; עובד שימשיך לעבוד לאחר שיצא לגימלאות, יש לו זכות לפיצויי פרישה. אני מפרש את זה כדבר עקרוני כל אדם, בכל גיל שהוא עובד, אין לשלול ממנו זכות סוציאלית בגלל גילו.

אני לא מתנגד, שהמשפט, "שהתפטרותו היתה על מנת לפרוש מהעבודה", יימחק.

אני חושב, שצריכה לחול רפורמה בכל גישתנו לבעית פרישת עובדים. צריך לראות, שהכוונה להביא ברכה, תומש, ולא תביא קללה כפי שזה קיים היום במקרים רבים. צריך לאמר כאן, שאדם המגיע לגיל 65, ונוצרים תנאים במקום העבודה - אם זה מאמץ פיזי, ואם זה מכיון שנחסמות הדרכים להתקדמות - אז גיל הפנסיה המוכר רשמית במדינה, הוא סבה מספקת להתפטרות. אם אדם מתפטר לרגל גילו, מגיע לו מה שמגיע לעובד לרגל פיטורים.

מ. דרובלס:

האם זה לא יקשה על גילאים מסוימים להתקבל לעבודה?

א. ברק:

בכל פעם, שעושים הקלה לבני גילאים מסוימים הרי בצד שני מקשים עליהם. תמיד יש צד שני של המטבע. אבל, הבעיה היא יותר של מאזן - מה עדיף על מה. אם רוצים לתת יתרון מסוים לעובדים בעלי גיל מסוים, כמובן שיש גם איזה חסרון בכך שנוצר קושי בקבלת עבודה.

בדרך כלל, מעסיקים העומדים בפני השאלה
אם לקחת עובד מבוגר או צעיר - מעדיפים

י. לקט :

את העובד הצעיר.

לפעמים המעסיק מעדיף את העובד בן ה-50,
כי הוא יודע, שהוא פחות נעדר מהעבודה.

י. אליאסוף :

לכן, השיקול, שאם הוא יגיע לגיל פרישה
יצטרפו לתת לו פיצויי פיטורים, זה לא
יהיה שיקול מכריע במקום העבודה.

י. לקט :

הנסיון הוא, שכל מעביד, ציבורי או פרטי,
מוכנים לשלם פיצויי פיטורים. הם לא
מוכנים לתת פנסיה, אבל פיצויים בהחלט מוכנים לשלם.

ה. זיידל :

עובד, שהתפטר לאחר שהגיע לגיל 65, ועובדת
שהתפטרה לאחר שהגיעה לגיל 60, רואים את
ההתפטרות לענין זה כפיטורים, אם העובדת או העובד אינם זכאים
לגימלת פרישה שהמעביד השתתף במימונה, למעט קיצבת זיקנה לפי חוק
הביטוח הלאומי.

י. אליאסוף :

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אם הוא קיבל פנסיה, שבה כלול חלק
מהפיצויים.

אפשר להגיד: בגלל הגיל, דין התפטרות
כדין פיטורים לכל דבר. מה הדין היום
לגבי אדם מפוטר? הוא מקבל פיצויים. לכן, אני אומר, דין הגיל כדין
מפוטר.

ה. זיידל :

מי שמקבל פנסיה, אינו מקבל פיצויים.
איפה שיש פנסיה יסוד, יש גם הסכם,

א. ברק :

וההסכם מעניק את הפיצויים.

אולי אפשר לכתוב: "למעט מקרים, שבהם
הפנסיה כוללת את הפיצויים", "ז"א אם
עובד מתפטר בגיל 65, הוא זכאי לפיצויי פיטורים, למעט מקרים שיש
בהם הסכמים מפורשים, שפנסיה באה במקום פיצויים או כוללת את
הפיצויים.

י. יודין (דרניצקי) :

סעיף 15 בחוק בא לענות בעיקר לשרות
המדינה, כאשר המעביד משלם פנסיה בעצמו,
ולא באמצעות קופה, ואז גם בעת פרישה או מסיבה אחרת הוא לא חייב
לשלם גם פיצויי פיטורים נוסף לפנסיה.

י. אליאסוף :

אולי אפשר לתקן את הסעיף הזה, ולאמר,
שכאשר עובד זכאי לגימלה, לא רק על פי חוק, אלא גם על פי הסכם
אחר. אם זו פנסיה הכוללת פיצויים - טוב. אם היא אינה כוללת - אז
הוא זכאי.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : הכוונה שלנו היא, שרק במדה ויש לו
פנסיה הכוללת חלק מפיצויי פיטורים,

במקרה זה לא מגיע לו.

אם מכניסים את האלמנט שיש בו כבר
פיצויים, זה מסובך.

א. ברק :

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : אנחנו מבקשים לנסח את התוספת, כפי שאנו
מסכמים כאן, וכל החברים תומכים בזה:
העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, אם התפטר בהגיעו לגיל 65, למעט
אותם מקרים אשר הפנסיה שהוא מקבל או קיבל, כוללת חלק מפיצויי
פיטורים.

ברוח זאת, אנו מסכמים. אני מציעה, שנאשר את הגשת החוק והנחתו על שלחן הכנסת.

2. הודעת יו"ר הוועדה בענין שינוי בכדר-היום של הוועדה לשבוע הבא

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: בישיבת הוועדה בשבוע הבא ביום שני, במקום התישבות כיעדים לאומיים, יבוא:
1. חוק שירות המדינה (מסמעת); 2. תקנות המזונות; 3. חוק שירות המדינה (תיקון מס' 18).

3. חוק הגנת השכר (תיקון מס' 12) תשל"ז-1977

א. ברק : לפניכם דף שהוכן לאור ההערות שהושמעו בוועדת העבודה. אקרא את הנוסח המוצע:

תיקון סעיף 7
1. (א) בסעיף 7 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן-החוק העיקרי), במקום "לפי סעיף 6" יבוא "לענין זה".
(ב) הוראה שנתן עובד למעבידו לפני תחילתו של סעיף קטן (א) על תשלום שכרו במקרה של פטירה, יראו אותה, כאילו נמסרה לענין סעיף 7 לחוק העיקרי כנוסחו בחוק זה.

פה היתה בעיה, שהיוש עובד יכול למסור למעביד הוראה להעביר את המשכורת דרך בנק או לשלם את המשכורת באמצעות בן-זוגו. יש בסעיף 6 רשימה גדולה על כך. בסעיף 7 נאמר, שאם הוא נפטר - משלמים את המשכורת לשאירים או ליורשים, לידי מי שהעובד הורה לפי סעיף 6.

עובדים רבים נתנו הוראה לפי סעיף 6, לשלם דרך בנק. אנחנו היינו צריכים לתקן את זה ולהוסיף במקום "לפי סעיף 6" יהיה "לענין זה". הכוונה לענין הפטירה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אנו רואים סעיף זה כמאושר, והוא התקבל.

א. ברק : תיקון סעיף 8
2. (א) בסעיף 8 לחוק העיקרי-
(1) בסעיף קטן (א) אחרי "מס הכנסה", יבוא "ניכוי כאמור בסעיף 161(ג) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) פ"ח-1968 וניכוי כאמור בסעיף 19(ד) לחוק שירות מילואים (תגמולים), תשי"ט-1959 (נוסח משולב)";

פה יש תיקון, שגם כן אושר בוועדה. היות והכספים המוגנים בפני עיקול, מוגנים ממס הכנסה, הציעה היו"ר שזה יהיה גם לאחר ניכוי לצורך, הביטוח הלאומי ולצורך קרן השוואה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: הסעיף הזה התקבל.

א. ברק :

- (2) במקום סעיף (א1) יבוא:
" (א1) מקום ששכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיו הסכומים שאינם ניתנים לעיקול, להעברה או לשעבוד, אחרי הניכויים כאמור בסעיף קטן (א) - החלק העשרים וחמישה של הסכומים האמורים בסעיף קטן (א)";
- (3) בסעיף קטן (ג), אחרי "בסיס של חדש", יבוא "או של יום";
- (4) סעיפים קטנים (ד) ו-(ה) יסומנו כסדרם (ז) ו-(ח) ואחרי סעיף קטן (ג) יבוא:
" (ד) הסכומים האמורים בסעיף קטן (א) ישתנו לפי שיעור התנודות של השכר הממוצע כמשמעותו בחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשכ"ח-1968; שר העבודה יפרסם ברשומות הודעה בדבר שינוי הסכומים האמורים בעיגול הסכומים המתקבלים לפי האמור בסעיף קטן זה עד כדי 10 לירות והסכומים המתקבלים לפי האמור בסעיף קטן (א1) עד כדי לירה אחת.
- (ה) קצבה המשתלמת על ידי מעביד או קופת גמל תחשב כשכר עבודה לענין סעיף זה; הוראה זו אינה באה לגרוע מהגנה בפני עיקול, העברה או שעבוד אביתנת לקצבה כאמור על פי חיקוק".
- (ב) תחילתו של סעיף 8 (ד) לחוק העיקרי, כנוסחו בחוק זה, היא ביום י"ג בניסן תשל"ז (1 באפריל 1977); שיעור התנודות של השכר הממוצע ליום האמור לגבי הסכום של 1,800 לירות האמור בסעיף 8 (א) לחוק העיקרי ייחשב לעומת השכר הממוצע ליום א' בניסן תשל"ו (1 באפריל 1976), ואילו שיעור התנודות של השכר הממוצע ליום לגבי יתר הסכומים האמורים בסעיף 8 (א) לחוק העיקרי ייחשב לעומת השכר הממוצע ליום ב' בניסן תשל"ה (1 באפריל 1975).

אתם זוכרים, שהיתה שאלה, לפי מה יחשבו את התנודה בשכר הממוצע. התיקון האחרון היה בשנת 75, לכן הוצע בוועדה, שאנו נחשב את התנודה לעומת 1.4.75 ז"א תנודה של שנתיים. אבל, התעוררה השאלה אם צריכה להיות תיקרה, כי אחרת זה עלול לפגוע באשראי שעובדים זכאים לקבל.

ח"כ ל. דיציאן הציע פשרה, שנאמר שאמנם את הסכומים המוגנים בפני עיקול נגדיל בהשוואה לתנודה של שנתיים, אבל התיקרה של 1,800 ל"י תוגדל רק מאפריל 76, ז"א תנודה של שנה, ז"א בעלי שכר יותר נמוך יוכלו להנות מזה יותר, אבל ברגע שמגיעים לתיקרה של שכר גבוה יחסית, אז תמיד ישאר חלק מסוים מהשכר לצאך אחראי, לצורך תשלום חובותיו של העובד.

אנחנו קיבלנו את ההערות, וכך נוסחה כאן

ההצעה.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו : היום זה פעם אחת בשנה, באפריל. יכול להיות שזה ישתנה.

סעיף 8 ה ת ק ב ל כלו על על כל סעיפיו הקטנים.

א. ברק : (קורא את הנוסח המוצע)

הוספת סעיף 16

3. אחרי סעיף 15 לחוק העיקרי יבוא:

10. שר העבודה רשאי, בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת, להחיל הוראות חוק זה, בנוגע לשכר מולן, כלן או מקצתן, על קצבה המשתלמת על ידי מעביד או קופת גמל, הכל בתנאים ובשינויים שייקבעו בתקנות, ובלבד ששיעורי הפיצוי של הלנת קצבה לא יעלו על השיעורים הנקובים בסעיף 17; תקנות לפי סעיף זה יכול שיהיו דרך כלל או לסוגים של זכאים, מעבידים, קופות גמל, או של קיצבאות."

היות וכתוב כאן "שינויים", אלה יכולים להיות שינויים למעלה או למטה, ואז נאמר כאן שזה לא יכול להיות יותר מאשר על הלנת שכר.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: סעיף 3. ה ת ק ב ל.

תיקון סעיף 19

4. בכותרת השוליים של סעיף 19 לחוק העיקרי, המלים "וצווי תשלום" יימחקו.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: סעיף 4 ה ת ק ב ל.

א. ברק : (קורא את הנוסח המוצע)

הוספת סעיף 20

5. אחרי סעיף 19 לחוק העיקרי יבוא:

20. (א) פיצוי הלנת פיצויי פיצורים המועדף האלה:

(1) יום הפסקת יחסי עובד ומעביד;

(2) המועד שנקבע לתשלום פיצויי הפיצורים על פי הוראת הסכם קבוצי או צו הרחבה החלה על העובד;

(3) נקבעה לעובד או למי שהיה עובד, על פי חוזה עבודה, או הסכם אחר, זכות לפיצויי פיצורים העודפת על זו הקבועה בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בצו הרחבה - היום שנקבע לתשלום פיצויי הפיצורים על פי אותו חוזה עבודה או הסכם; לא נקבע יום - כאמור והזכות כאמור נקבעה לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד - היום שבו נקבעה הזכות. והוא הדין אם הזכות כאמור נקבעה בהסכם קיבוצי או צו הרחבה לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד.

(4) היתה הזכות לפיצויי פיצורים מותנית, על פי הוראה שבחיקוק, במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד או

במילוי תנאי במסך תקופה מסויימת שלאחר אותו יום - ביזום מילוי התנאי האמור או ביום תום התקופה האמורה, לפי הענין.

פה, אנחנו קובעים יום, שממנו תתחיל לרוץ התקופה של הזכאות לפיצויי פיטורים ולזיכויי הלנה. זה היום, אשר ממנו מתחילים לספור את החדשיים. יש פה כמה אפשרויות; לגבי עובד רגיל, המקבל פיצויי פיטורים לפי החוק, כיון שפוטר מעבודתו - זה היום שבו הפיטורים החלו. לא יום הודעת הפיטורים, אלא יום הפסקת יחסי עובד ומעביד.

אם נקבע מועד לתשלום פיצויי פיטורים בהסכם קבוצי, ז"א הגיעו שני הצדדים להסכם, בדרך כלל נותנים הטבות, ואז הם אומרים, נניח שהזמן הוא חדש או חדשיים. יש גם הסכם קבוצי, שנעשה לאחר הפסקת יחסי עובד ומעביד. נניח, יש קבוצה של פנסיונרים, שפרשו ומחליטים לתת להם פיצויים. או, אומרים, מי שמתפטר בנסיבות מסוימות - מגיע לו פיצויי פיטורים. ואז, אנחנו אומרים: או שיש הסכם קבוצי והצדדים הסכימו ביניהם על תאריך יותר מאוחר - אז זה יהיה התאריך.

אפשרות שלישית היא, כשהעובד קיבל איזה שהיא זכות עודפת על החוק. נניח, פיצויים מוגדלים, אז אנו אומרים, שאם המעסיק הסכים לתת לו פיצויים מוגדלים, הוא יקבע גם את התאריך. זה משהו העודף על החוק, או על הסכם קבוצי, או על צו הרחבה, ואז זכותו של המעביד לקבוע את התאריך, במקרה זה.

אם בהסכם, משום מה, לא קבעו את התאריך, אז זה מיום שעשו את ההסכם. ז"א, אם אחרי הפסקת יחסי עובד ומעביד, הסכימו ביניהם לתת לו פיצויים מוגדלים, ברור שזה לא יהיה דטרואקטיבית ליום הפסקת יחסי עובד ומעביד, אלא ליום ההסכם.

יכול להיות מצב, שעובד יוצא לישוב ספר או לאזור פיתוח, אז הוא לא זכאי לקבל את הפיצויים מיד, אלא רק אם הוא גר במקום ששה חדשים. אז, אנו אומרים: אם עברה התקופה. נניח, יש תנאי, שהוא יתגייס למשטרה. אז, המעביד יכול לאמר, שאמנם נכון שהעובד התפטר, אבל הוא רוצה קדם לראות האם באמת הוא התגייס למשטרה. ז"א, זה מותנה בתנאי, ואז התאריך לתשלום הפיצויים מתחיל לאחר קיום התנאי.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: סעיף 20. (א) נותן את כל האפשרויות, והוא בא לקבוע מתי מתחילים החדשיים.

י. יודין (דרניצקי):
אותי מעסיק המשפט "במילוי תנאי מצד העובד". פה, לפעמים מתעוררים חילוקי-דעות, אם העובד מילא את התנאי או לא. מי קובע במקרה זה, כאשר מתעוררים חילוקי-דעות? אם בית-הדין לעבודה קובע, אז העובד או האיגוד המקצועי צריך להגיש את התביעה.

ל. דיציאן:
סעיף (3) לא נראה לי, כי יכול להיות הסכם עבודה במקום עבודה מסוים, שזה אמנם לא הסכם קבוצי, אבל לפעמים זה יכול לכלול אלפי עובדים, אז הפיצויים משתלמים רק אחרי שלושה חדשים מהפסקת העבודה. לפי מה שכתוב כאן, לא יהיה לזה תקף וזה יהיה בהתאם לחוק, וזה לא נראה לי. אני לא רוצה לפגוע, חס וחלילה, בעובדים, אבל יש מקרים שוועד עובדים בא לידי הסכם במפעל מסוים, ועושה הסכם אינדיבידואלי לכל העובדים, הוא מגיע להסכם ומשלמים את זה חדשיים וחצי או שלושה חדשים אחרי התקופה החוקית. למה שזה לא יחול? למה שזה יחול רק על הסכם קבוצי?

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: כיון שלא צריך לעודד הסכמים אינדיבידואליים.

ש. גוברמן: יכול להיות מקרה, שבש המעביד ילחץ על העובד ויאמר לו - לעובד שפוטר או התפטר ורואים אותו כמפוטר - שאם הוא רוצה פיצויי פיטורים, המעביד מוכן לשלם לו אבל בתנאי שהתשלום יהיה בעוד שנה. ואז, העובד במצב שהוא יותר חלש, והוא חתום על כך.

ל. דיציאן: אני מדבר על הסכם, שלא נעשה עקב פיטורים אלא נחתם בתחילת העבודה. נניח, במפעל "נייר חדרה", יש הסכם, ויש שם מאות עובדים, וועד העובדים הגיע להסכם עם המפעל, שפיצויי פיטורים משתלמים שלושה חדשים. זה לא הסכם קבוצי. אבל, משום מה, היות וזה מפעל גדול, ויכולות להיות תנודות גדולות, וועד העובדים החליט שלא נורא אם זה יהיה שלושה חדשים ולא חדשים. אני מדבר על הסכם, שנעשה בכניסת העובד לעבודה, והוא מצטרף להסכם הזה, והעובד הזה לא היה תחת לחץ כאשר חתם על ההסכם הזה.

א. ברק: הנקודה הזאת, בנוגעת למצב ביניים, שבין - הסכם קבוצי לבין חוזה אינדיבידואלי. זה באמת לא הסכם קבוצי. אנחנו השתמשנו בביטוי "הסכם קבוצי". אם הוועדה רוצה לאפשר שגם ועד עובדים תוך מו"מ יוכל לקבוע את התאריך לתשלום פיצויי פיטורים - אפשר להוסיף בפיסקה שניה את ההסדר הקבוצי.

יש מקומות עבודה, שאין בהם הסכם קבוצי, ז"א ההסכם הקבוצי לא רשום. יש הסכמים, שנעשו בעבר. אנחנו התייחסנו לביטוי "הסדר קבוצי" כדי לבטא שני סוגים של הסכמים: סוג אחד של הסכם קבוצי שהוא איננו הסכם קבוצי לפי המובן הסכמי של החוק, כמו למשל חוקת העבודה של ההסתדרות, כמו למשל עובדי הסוכנות ששם זה הסכם לא רשום. סוג שני זה הסכמים קולקטיביים הנעשים ע"י ועד עובדים. ועד עובדים איננו מוסמך במובן הסכמי, אם כי זה הסכם קבוצי במובן זה, שזה חל על כל העובדים.

לכן, אפשר לפתור את זה כאן, אם נכתוב: או הסכם קבוצי או הסדר קבוצי, שנעשה לפני כן. אני לא מתנגד לזה, ויש לזה גם הצדקה.

ל. דיציאן: מצד אחד, נניח, שיש הסכם עם ועד העובדים, במפעל בינוני או מפעל גדול, ובעל המפעל הגיע להסדר עם העובדים. ההסכם של עובדי הרשויות המקומיות, למשל, איננו בטוח אם זה הסכם קבוצי.

מ. דרובלס: מה אחוז המעבידים המפרישים את הפיצויים לקרנות?

א. ברק: אחוז די גדול של מעסיקים, מפרישים לקופות פיצויים. איננו כל כך דואג למפעלים הגדולים. הבעיה היא אצל מעבידים שאינם מפרישים לקופות את הפיצויים ולכן העובדים לא יקבלו את הפיצויים. לכן, אם נגיע לזה שמעביד חייב יהיה להפריש את ההפרשות האלה, זה יהיה מצב אחר. יש צורך לחשוב על כך ולהבטיח את זה. זה יכל לקבל את פתרונו רק ע"י חוק פנסיה.

אני מציע, שנכתוב בפיסקה 20.א (2) גם.

"הסדר קבוצי אחר".

(קורא את הנוסח המוצע):

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), מי שזכאי לפיצויי פיטורים שלא מכח סעיפים 1(א) או 5 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לא יחול לגביו המועד לתשלום פיצויי פיטורים כאמור בסעיף קטן (א) אלא לאחר שנמסרה על ידו למעביד קודם לכן דרישה בכתב לתשלום הפיצויים תוך ציון העילה לדרישה; במסרה הדרישה למעביד לאחר המועד האמור - יחול לגביו המועד לתשלום הפיצויים ביום מסירת הדרישה.

אם העובד פוטר מעבודתו, או נפטר - אין צורך בדרישה, כי המעביד יודע, שמגיע לו פיצויי פיטורים. אבל, יש מקרים, שהמעביד רוצה לדעת אם העובד דורש פיצויי פיטורים או לא, ומה העילה. במקרים אלה, אנחנו אומרים, שצריכה להיות דרישה, והחדשיים מתחילים מיום הדרישה לפיצויי פיטורים. אם הוא יכול למסור את הדרישה לפני הפסקת יחסי עובד ומעביד, כי הוא יודע על כך קדם, אז התאריך הוא קודם.

20. (ב) א ו ש ר.

א. ברק: (קורא הנוסח המוצע):

(ג) לפיצויי הפיטורים שלא שולמו על ידי מעביד תוך ששים יום מהמועד לתשלום יווסף בעד כל חודש החל מהמועד לתשלום פיצויי הפיטורים, פיצויי הלנה בשיעור של חמישה אחוזים מסכום פיצויי הפיטורים שלא שולמו, בהפחתת סכום של חוב שחב העובד למעביד או של סכום שהמעביד חייב או זכאי לנכותו מפיצויי הפיטורים. פיצויי הלנה כאמור יהיה לכל דבר, פרט לענין סעיף קטן זה, חלק מפיצויי הפיטורים.

פה יש 5% לחדש, פיצויי הלנה. זה יהיה רטרואקטיב מהמועד לתשלום פיצויי פיטורים, ז"א אם שולמו תוך ששים יום - לא ישולמו פיצויי הלנה. לא שולמו - זה יהיה רטרואקטיבי מהיום שבו הגישו את הבקשה לפיצויי פיטורים.

סעיף 20. (ג) א ו ש ר.

א. ברק: (קורא הנוסח המוצע):

(ד) הוראות סעיפים 17, 18 ו-19 יחולו בשינויים המחוייבים על תשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, כאילו הוא פיצויי הלנת שכר, ואולם בית דין אזורי יהיה מוסמך להפחית או לבטל פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף 18, אף אם פיצויי הפיטורים לא שולמו עקב אחד מאלה:

- (1) חילוקי דעות, שיש בהם ממש לדעת בית הדין בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים;
- (2) חילוקי דעות בדבר המועד שבו נפסקו יחסי עובד ומעביד;
- (3) אם הזכאי לקבלת פיצויי הפיטורים לא מסר למעביד לפי דרישתו פרטים הנוגעים לעובד או לזכאי כאמור והדרושים לענין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או שיעורם.

הדברים האלה גם כן נעשו עקב הדיונים בוועדה. הוספנו כאן את פיסקה (1) ופיסקה (3). הדברים האלה דוברו בוועדה.

ל. דיציאן: בדבר חילוקי-דעות יפטוק בית הדין. צריך להיות ברור, שזה מאותו מועד שפטק בית הדין.

י. אליאסוף: זה נושא, שבית הדין יכול להתחשב בו, כאשר הוא מתיחס להפחתת פיצויי הלנה. אם רוצים להפחית פיצויי הלנה, בית הדין יכול להתחשב בגורמים אלה.

סעיף 20. (ד) ה ת ק ב ל.

(קורא הנוסח המוצע):

א. ברק :

(ה) מי שזכאי לקבל מקופת גמל סכום פיצויי פיסורים מכח גשלוּמים ששולמו לה על ידי מעביד, לא יהיה זכאי לפיצוי הלנת פיצויי פיסורים על הסכום שהוא זכאי לקבל מקופת הגמל כאמור אם המעביד הודיע לקופת הגמל בכתב תוך 60 יום מהמועד לתשלום פיצויי הפיסורים כי הוא מסכים לתשלום; הוראות סעיף קטן זה אינן באות לגרוע מהוראות סעיפים 14 ו-20 לחוק פיצויי פיסורים תשכ"ג-1963.

גם זה היה עקב הדיונים בוועדה. לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיסורים, אפשר להשתחרר מתשלום פיצויי פיסורים ע"י הפקדה בקופת גמל, אם זה נקבע כך בהסכם הקבוצי או ניתן לזה אישור ע"י שר העבודה. יש גופים שונים, שהמעבידים מפקידים בהם את הכספים לכך, והם משתחררים מחובת תשלום הפיצויים, כגון בחברות ביטוח וכדומה.

יש מקרים, שהמעביד מפקיד, או שזה פנסייה או שזה הבטחת פיצויים, מבלי שזה בא לידי ביטוי בהסכם קבוצי, או בצו הרחבה, ואז לפי החוק החבות בתשלום פיצויים נשארת עליו. במקרה זה, הוא נותן פתק לקופה, שישלמו לעובד. אנחנו משתדלים לעודד את זה. זה דבר רצוי. לכן, אנו אומרים, שאם קיים דבר כזה, שמבחינה משפטית המעביד חייב לשלם את פיצויי הפיסורים, הוא יכול להשתחרר מהחובה הזאת ע"י מסירת הודעה לקופה. במלים אחרות, ההודעה לקופה, זה כאילו הוא שילם.

י. יודין (דרניצקי): לא פעם קורה, שיש הסכם עם המעביד, והמעביד איבנו עומד בהסכם: במקרים רבים, יש בעיה של תשלום זכויות סוציאליות. בכל המערכת הזאת של הסעיפים, אני לא מוצא סעיף אחד הבא להגן על הקופה במקרה שהמעביד לא משלם לה.

א. ברק: מדובר רק על הסכום, ששולם לקופה. כתוב: "מכח תשלומים ששולמו לה."

י. יודין (דרניצקי): ז"א מכח עצם קיומו של ההסכם אי אפשר לדרוש, אלא אם הוא שילם לקופה.

א. ברק : יש תנאים של הפקדה, שהם בדרך כלל גם כלולים בתקנות הקופות האלה ומאשרות לצרף מס הכנסה.

מ. דרובלס: המעביד משלם לחברת הביטוח עבור העובד, וחברת הביטוח, משום מה, מושכת את הזמן ואינה משלמת לעובד, למרות שקיבלה את ההוראה. מה קורה במקרה כזה?

א. ברק: קופות הגמל נוהגות לפי כללים שנקבעו ביניהן ובין האוצר. זאת לא מסגרת, שאנו יכולים להכנס אליה. יש פיקוח ממלתי על קופות הגמל. משרד האוצר, במסגרת רשות החיסכון, מפקחים על כך וכך נקבעים הכללים אין משלמים ומתי משלמים.

מ. דרובלס: אני מציע להרחיב את ענין פיצויי ההלנה גם על קופות גמל. אני לא חושב, שרק בגלל זה שהמעביד הפריש את ההפרשות, בזה פוטרים את כלם. מדוע יסבול העובד, אם קופת הגמל מעכבת את התשלום, רק מכיון שקופות הגמל מוגנות? ענין הלנת פיצויים צריך לחול גם על קופות גמל. לכן, בסעיף (ה) אני מציע לכלול גם את קופות הגמל שאינן משלמות בזמן. הנפגע העיקרי במקרה זה, הוא העובד, שעליו אנו רוצים להגן.

י. יודין (דרניצקי): ידוע לי, שבעית אי-תשלום זכויות אלה ואחרות ע"י קופת גמל, יכולה לנבוע אך ורק במקרה שהמעביד לא עומד בחובותיו כלפי הקופה.

אם ח"כ דרובלס רוצה להכניס כאן משהו לגבי הקופות - צריך להזמין את נציגי הקופות.

מ.דרובלס: יש קופות, שבהן לא העובדים מחליטים מה לעשות עם הכספים ואין להשקיע את הכספים.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: אני מבקשת מחברי הוועדה לתת לנו לסיים את החוק ולא לעכב זאת ע"י בירור בעית קופות הגמל, שהיא בעיה מורכבת ומסובכת. לא היתי מציעה שנעכב את החוק, שהוא חשוב מאד. אני מציעה, שבמדה וח"כ מ.דרובלס רואה לנכון לברר את בעית הקופות - ויש בזה בהחלט חשיבות - שיגיש הצעת חוק פרטית בענין זה.

יש פיקוח על קופות הגמל, ועוד לא היו תופעות כאלה של הלנת פיצויים, שאם שילמו לעובד. לא היה מקרה, שהתלוננו בפני בית דין לעבודה על הלנת פיצויים מצד קופות גמל. השאלה הזאת לא התעוררה. אני מבקשת לא לעורר את זה עכשו. תנו לנו להעביר את החוק בקריאה ראשונה. תהינה הזדמנויות לדון גם בנקודה זאת.

אני פונה אל ח"כ דרובלס, שישאיר את הסוגיה הזאת להזדמנות אחרת, ולא לעכב את הצעת החוק. אני מציע שנסיים היום את הדיון ונבקש להכין אותו לקריאה שניה ושלישית.

י. אליאסוף: היום, שני החוקים, גם חוק הגנת השכר וגם חוק פיצויי פיטורים, עוסקים במישור שבין עובד ומעביד. כמעט, שאין דבר על המישור שבין עובד לבין קופות גמל. אם אתה מעלה את זה, אתה מעורר בעיה שהיא קצת יותר מורכבת מאשר רק פיצויי פיטורים. זה מישור הרבה יותר נרחב. לכן, גם מהצד המשפטי, והקונצפציה המשפטית, לא כדאי להכניס פרט אחד מבלי להסדיר בכלל את הנושא הזה.

מ.דרובלס: לאור חשיבות החוק, ואני חושב שרצוי להציע אותו בהקדם, על מנת להגן על ציבור עובדים גדול, למרות שסעיף (ה) נראה לי כעקרוני, אינני רוצה שנעכב את החוק רק בגלל סעיף זה. אני מקווה, שנוכל לתת את הדעת ונמצא תשובה גם לסוגיה זאת, בהזדמנות אחרת.

ל. דיציאן: כיון שאין כאן הסתייגויות, אולי היו"ר תציין, שהבעיה הזאת התעוררה אבל הוועדה לא נכנסה לענין זה בגלל המורכבות של הבעיה.

היו"ר ש.ארבלי-אלמוזלינו: אני בהחלט אגיד, שהבעיה התעוררה, אבל בגלל המורכבות של הענין, לא רצינו להכנס לזה ולעכב את החוק.

סעיף 20. (ה) ה ת ק ב ל.

א. ברק: (קורא הנוסח המוצע):
(ו) הפקיד מעביד בקופת בית דין אזורי לעבודה תוך 60 יום מהמועד לתשלום פיצויי פיטורים סכום פיצויי פיטורים שזכאי לו, מכחו של עובד, אדם שאינו העובד, על מנת שבית הדין יעבירו לזכאי - יראו בכך לענין סעיף קטן (ג) כאילו שולם הסכום האמור לזכאי כאמור ביום ההפקדה.

זה במקרים של יורשים או שאירים, שהמעביד איננו יודע מי היורשים או השאירים. הוא צריך, תוך 60 יום, להפקיד את הסכום, ובית הדין יחליט. זה סעיף, שלא היה קדם.

סעיף 20. (ו) ה ת ק ב ל.

י. אליאסוף: יש לנו שינויים קטנים בניסוח של סעיף (ו), בעקבות דיונים עם משרד המשפטים.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אישרנו את החוק, ואנו מבקשים להניח אותו לקריאה שניה ושלישית, בכנסת. אנחנו מבקשת להכניס את התיקונים הניסוחיים הדרושים, כדי שהצעת החוק תונח בשבוע הבא.

הישיבה נבעלה בשעה 10.30