

פרוטוקול מס' 69

מישיבת ועדת העבודה והרווחה  
יום שלישי, ט"ז באדר ב' התשנ"ז (25 במרץ 1997), שעה 10:15

נכחו:

חברי הוועדה:

מקסים לוי - היו"ר  
שמריהו בן-צור  
תמר גוז'נסקי  
סופה לנדבר  
ענת מאור

מוזמנים:

עו"ד רות כהנא - סגנית היועץ המשפטי,  
משרד העבודה והרווחה  
יהושע שי - משרד האוצר  
אורלי קרקובסקי - משרד האוצר  
עו"ד דן אורנשטיין - משרד המשפטים  
עדנה פרי - המרכז לשלטון מקומי  
ברכה זיגלמן - ההסתדרות הכללית החדשה  
עו"ד מיכאל הילב - התאחדות התעשיינים  
עו"ד רחל בנזימן - שדולת הנשים  
אתקה שטרנבאום - נעמ"ת

יועץ משפטי:

משה בוטון

מזכירת הוועדה:

אסתר אדלר

קצרנית:

צפרא ספרן

סדר-היום: א. הצעת חוק עבודת נשים (תיקון - איסור הגבלת היקף מישרה),  
התשנ"ז-1997 - של חברת-הכנסת ענת מאור.

ב. דיווח על עיצומי העובדים במועצה הדתית בראש-העין.

2001

היו"ר מקסים לוי:

אני פותח את הישיבה.

א. הצעת חוק עבודת נשים (תיקון - איסור הגבלת היקף מישרה),  
התשנ"ז-1997 - של חברת-הכנסת ענת מאור

זו הצעת חוק שאומרת שבתשעת חודשי ההריון לא ייפגעו מעמדה ומישרתה של העובדת. יש מעסיקים שמנצלים לרעה את תקופת ההריון של האשה כדי להעביר אותה מתפקיד לתפקיד או להעביר אותה לחלקיות מישרה.

ענת מאור:

הצעת החוק אכן מתייחסת לזכויות נשים בהריון על פי חוק עבודת נשים. כבר עכשיו אסור לפטר אשה בהיותה בהריון, והחוק הזה תורם לנשים רבות, שבעיני מעסיקים רבים התקופה הזאת היא לצנינים. בסוגריים נעיר שנשים נמצאות בהריון מספר פעמים בחייהן, גברים יוצאים למילואים כל שנה לחודש שלם, ומשום מה המילואים לא מכבידים על המעסיקים באותה עוצמה כמו תקופת ההריון של הנשים. מאחר ואסור לפטר, חלק מן המעסיקים המציאו פטנט חדש: הם מצמצמים את היקף המישרה או התפקיד של העובדת וגורמים לה בעקיפין לצמצום ההכנסה או להתפטרות, וכל זאת ללא הסכמתה. הצעת החוק הזאת באה למנוע את הפירצה הזאת ולא לאפשר שינוי תנאי העובדת, לא בהיקף המישרה ולא בתפקיד.

לשמחתי ועדת השרים לעניני חקיקה אישרה את הצעת החוק והיא עברה בקריאה טרומית. אני רוצה לציין שלשדולת הנשים יש הצעה להרחיב אותה עוד יותר. אם יתאפשר לאחד את החוקים, אשמה, כי מסתבר שיש מעסיקים שהמציאו פטנטים נוספים של פגיעה בתנאים, גם אם לא בהיקף המישרה.

הממשלה פנתה אלי, ואני קיבלתי, שההוראה של הסעיף הזה תחול רק על עובדת שעבדה ששה חודשים לפחות. אני רוצה להזכיר שכך זה בכל זכויות הנשים בהריון. אני לא מתכוונת שאשה תיכנס למקום עבודה ואחרי חודשיים-שלושה תהיה זכאית לכל הזכויות, לפיכך בהחלט הסכמתי, ובהכנה לקריאה ראשונה צריך לצרף זאת.

מיכאל הילב:

כמי ששמי יצג מעסיקים ויועץ להם, בדרך כלל פירשתי את החוק, גם בלי התיקון הזה, שאסור לפטר וגם אסור לצמצם מישרה בלי הסכמת האשה, כך שמהבחינה הזאת התיקון מיותר. אם מעסיק עשה את זה עד היום, הוא צפוי לתביעה מצד העובדת, אולי זו גם עבירה פלילית, ולכן התיקון מיותר.

אם מנסים להרחיב ולא מדובר פה רק על הגבלת היקף המישרה אלא גם על הכנסה, אני רוצה להעיר: ההכנסה בתקופת ההריון לא פעם פוחתת. יש, למשל, איסור על אשה בהריון - וזה סעיף אחר בחוק עבודת נשים - לעבוד שעות נוספות.

תמר גוז'נסקי:

זה תיקון אחר.

מיכאל הילב:

המעסיק דווקא מעוניין שהיא תעבוד שעות נוספות, אבל החוק אוסר עליה, ולכן לפעמים הכנסתה נפגעת. אם שכרה משולם לפי תפוקה או לפעמים לפי נוכחות בעבודה, ובגלל ההריון היא באה פחות, או נותנת תפוקה נמוכה יותר, היא מקבלת פחות. לא יכול להיות סעיף בחוק ששומר את הכנסתה בכל מקרה רק בגלל שהיא בהריון. מקובל עלי שאין להפחית את שכרה או את שכרה פר-שעה - אבל לא את הכנסתה. זה מונח כולל וכללי.

היו"ר מקסים לוי:

יש אפשרות להבין שאם לא נפגע מעמדה, לא נפגע גם שכרה. אבל לפעמים נפגע מעמדה ושכרה לא נפגע. למשל, אשה בהריון שהיתה מזכירה של מנכ"ל וכתוצאה מההריון הוא אומר שהיא לא יכולה לעמוד בעומס והוא מעביר אותה למקום אחר. מעמדה נפגע, אבל לא שכרה.

מיכאל הילב:

לא מדובר על מעמד בהצעת החוק, מדובר על היקף השעות שהיא יכולה להיות מועסקת.

היו"ר מקסים לוי:

אנחנו יודעים שלפעמים, כתוצאה מהריון, המעמד של האשה נפגע. המעסיק איננו רוצה אשה בהריון על ידו, ובסיטואציות מסויימות היא עוברת ממעמד מסויים למעמד אחר.

תמר גוז'נסקי:

השאלה מה המצב המשפטי היום ואם הוא נותן הגנה לאשה שהיא בהריון שהמעביד רוצה לצמצם את היקף משרתה.

ענת מאור:

לטענת ההסתדרות - לא.

תמר גוז'נסקי:

זאת השאלה המרכזית, אם היום, כשזה נעשה בלי הסכמת האשה, אפשר למנוע את זה.

מיכאל הילב:

חד-משמעית כן, ואני אומר את זה כמייצג מעסיקים.

רות כהנא:

בהחלט לא. אין שום פתרון בחוק לנושא הזה. קיבלנו במשרד העבודה תלונות רבות על מעסיקים שהואיל והם אינם יכולים לפטר אשה בהריון, כי הם נזקקים להיתר מאת שר העבודה, ואם זה קשור להריון אסור שיקבלו היתר - זו הוראה אבסולוטית על פי החוק - הם מתחכמים ומתנכלים על ידי כך שהם מצמצמים את היקף עבודתה וכך הם מקטינים את שכרה. לנו אין כל תרופה פלילית לנושא הזה.

מיכאל הילב:

זה לא נכון, יש לכם תרופה.

תמר גוז'נסקי:

צמצום מישרה זה לא חצי פיטורים?

רות כהנא:

לא. ברגע שמתקיימים יחסי עובד-מעביד זה לא פיטורים. ברגע שיחסי עובד-מעביד נמשכים ואין ניתוק יחסי עובד-מעביד, אין פיטורים.

חברת-הכנסת ענת מאור מציעה כאן שינתן היתר. זה לא אומר שתמיד אסור יהיה לצמצם. אם, נניח, מפעל מצטמצם, קרוב לוודאי ששר העבודה והרווחה יתן היתר לצמצם גם את עבודתה של אשה בהריון היות והיא היחידה שתעבוד יום שלם. אנחנו נזקקים כאן להיתר מאת שר העבודה והרווחה, לא קובעים את האיסור באופן אבסולוטי.

תמר גוז'נסקי:

מה מותר היום למעביד לעשות ומה אסור לו לעשות?

משה בוטון:

אסור לו לפטר אלא בהיתר מאת שר העבודה, וכתוב ששר העבודה לא יתן היתר אם לדעתו זה קשור להריון.

היו"ר מקסים לוי:

מה היום בחוק זכויות האשה בהריון?

רות כהנא:

היום - רק לענין פיטורים. ברגע שמעביד רוצה לפטר אותה מעבודתה הוא חייב להשיג היתר מאת שר העבודה והרווחה.

היו"ר מקסים לוי:

מה הזכויות האחרות?

רות כהנא:

המעביד יכול לעשות כרצונו. הוא יכול לצמצם את עבודתה, הוא יכול להקשות עליה בעבודתה, והתרופה של העובדת, שמכסימום היא יכולה להגיש תביעה אזרחית. המדינה כמדינה לא יכולה להגיש תביעה משפטית.

רחל בנזימן:

נניח שהעובדת פוטר והמעביד לא קיבל היתר. מה היא עושה? היא הולכת לבית הדין לעבודה, היא תובעת את המעביד, ובאופן אוטומטי כמעט היא מקבלת את כל השכר עד הלידה. אבל אם המעביד התחכם ולא פיטר אותה אלא רק הוריד לה את היקף המישרה, היא לא יכולה, על סמך חוק עבודת נשים, לגשת לבית הדין לעבודה ולהגיד שהוא עשה לה את זה בניגוד לחוק ומגיעה לה התוספת. היא יכולה רק לתבוע שהוא הפר את חוזה העבודה איתה, אבל ההגנה המוחלטת שחוק עבודת נשים התכוון לתת לה לא חל עליה. מבחינה זאת הצעת החוק מאד חשובה.

אם מר הילב אומר שחלק מהתעשיינים חושבים שאסור להם לעשות את זה, אני מאד שמחה, אבל אני מכירה הרבה מאד מעבידים אחרים שלא קיבלו את העצות של מר הילב.

חברת-הכנסת סולודקין היתה אמורה להניח עוד הצעת חוק באותו ענין, שאנחנו ניסחנו, שמרחיבה מעט את ההצעה הזאת, ואני חושבת שהיא מיטיבה אותה. ייתכן שאפשר יהיה לחבר את שתי ההצעות האלה באיזה שהוא שלב כדי שלא תהיה חקיקה כפולה. ההצעה הזאת מדברת על פגיעה בהיקף המישרה באופן העלול להקטין את הכנסתה של העובדת, אבל יכולה להיות פגיעה שלא תקטין את הכנסתה ולא תפגע בשכרה, אבל תפגע מאד במעמדה - כפי שאמר יושב-ראש הוועדה, ובתנאי עבודתה. למשל, המעסיק אומר לה: עכשיו את תעבדי

בחדר הקטן למטה, במחסן, בלי אוויר. היא לא יכולה לעשות שום דבר, כי זה לא בניגוד לחוק עבודת נשים. זה לא פוגע בהכנסה שלה, זה לא מקטין את היקף המישרה שלה, אבל הוא רוצה לגרום לה להתפטר. אנחנו רוצים שאסור יהיה למעסיק לעשות את המעשים האלה בלי היתר. מה אנחנו אומרים בחוק לגבי כל עובד? אם מרעים הרעה מוחשית את תנאי העבודה שלו, זכותו להתפטר. אבל אנחנו לא רוצים שהעובדת הזאת תתפטר, אנחנו רוצים שלמעביד יהיה אסור לעשות לה את כל המעשים האלה כדי להביא אותה להתפטרות. לכן במקום להגיד שרק אסור לו לפגוע באופן העלול להקטין את הכנסתה, אנחנו רוצים להגיד שאסור לו להרע הרעה מוחשית את תנאי עבודתה.

משה בוטון:

בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה כתבנו שלא יפגע המעביד בתנאי עבודתה. אפשר אותו נוסח להביא לכאן: שלא יפגע בתנאי עבודתה.

רחל בנזימן:

אני מציע להשתמש במונחים שאנחנו מכירים מחוק פיצויי פיטורים.

משה בוטון:

אם יש לך הנוסח, תביאי אותו, נדון בו.

רחל בנזימן:

יש לי נוסח, אבל אני רוצה להסביר מאיפה זה בא. אנחנו אוסרים על מעביד לפטר, אנחנו אומרים: אתה לא תפטר אלא אם כן תקבל היתר. עכשיו אנחנו אומרים: אתה גם לא תעשה כל מיני מעשים שירעו את תנאי העבודה של העובדת ויגרמו לה להתפטר. זה קצת יותר רחב ולא מצמצם אותנו רק להקטנת ההכנסה.

דן אורנשטיין:

אני רוצה להדגיש שכאשר מדברים על פיטורים, זו הגנה שניתנת היום לעובדת מפני פיטורים. פיטורים, על פי ההגדרה המשפטית, מהווים ניתוק יחסי עבודה. כאשר אין ניתוק של יחסי עובד-מעביד אין פיטורים, ולכן יש צורך בהצעה הזאת כדי לכסות מצב של צמצום.

לגבי הנקודה שמעלה רחל בנזימן - הרעה מוחשית. פה מדובר במצב קונקרטי, מצב של הרעה מוחשית בתנאי העבודה. יכול להיות שיש מצבים אחרים של הרעה מוחשית בתנאי העבודה. הבעיה היא שבאותו סעיף בחוק עבודת נשים מדובר באיסור פלילי, וכאשר מדברים על עבירה פלילית, ההגדרה של העבירה צריכה להיות מאד ברורה, כיוון שצריכים להוכיח מעבר לספק סביר את קיום העובדות של העבירה, אלא אם כן מוצאים הגדרה יותר ברורה מאשר הרעה מוחשית בתנאי עבודה. חוק פיצויי פיטורים, שם מופיע הביטוי הזה, הוא חוק אזרחי, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הוא חוק אזרחי וגם פלילי, ולכן מבחינת התביעה האזרחית של אותה עובדת יש שם רמת הוכחה אחרת.

רחל בנזימן:

יש על זה כל כך הרבה פסיקה של בית הדין לעבודה, שמבהירה מהי הרעה מוחשית.

דן אורנשטיין:

זה דבר שאיננו ברור.

רות כהנא:

הנושא החדש שמונח כאן על הרעה מוחשית זו הצעת חוק של חבר-כנסת אחר שלא הגיעה בכלל לוועדת השרים לעניני חקיקה. ברגע שהיא תגיע, אנחנו, למשל, נבקש קריטריונים, הגדרות יותר מדוייקות, לצורך המשפט הפלילי. כשבאה מישהי ואומרת: עכשיו אני צריכה לנקות את האבק, מה שלא עשיתי קודם אצל אותו מעביד, בית המשפט צריך לשקול אם זו הרעה מוחשית או לא הרעה מוחשית, אם זה עומד בקריטריונים של הרעה מוחשית או לא, ולא מתאים שבמשפט פלילי יתחילו לחשוב אם כן או לא. לכן יש צורך ברור בהגדרה של קריטריונים, על מנת שבמשפט פלילי אפשר יהיה להפעיל את ההליך הזה.

ברכה זיגלמן:

באוקטובר 1995 פניתי לוועדת התחיקה מסיבה פשוטה: ראינו שאין פה הרבה תמימות לב מצד המעסיקים, ראינו שיש פה אכיפה ברורה של פיטורי עובדת בהריון. דרשנו שאותם כללים שחלים על איסור פיטורי עובדת בעת ההריון יחולו גם במקרה שבאים לעובדת ואומרים לה: אין לנו עכשיו מישרה מלאה בשבילך, אנחנו מקצצים לך במישרה, או אומרים לה: מהיום תעלי על סולמות. ביקשנו שהאיסור על פיטורי נשים בהריון יהיה גם על הבסיס הזה של צמצום מישרה והרעה ממשית של תנאי העבודה.

מיכאל הילב:

נכון שצריך להגן על אשה בהריון, וזאת מטרת החוק. אבל אני רוצה שתראו גם את הצד השני של התמונה: יש נשים - אני אומר את זה בידיעה ברורה של העובדות - שמנצלות את ההריון לרעה. הן באות למעסיק ואומרות: עכשיו אני בהריון, נראה אותך עושה לי משהו.

היו"ר מקסים לוי:

אתה אומר שיש נשים בהריון שמנצלות את המצב, אבל המעסיקים מנצלים יותר את העובדה שהאשה בהריון. אני מכיר הרבה מאד תופעות כאלה בהרבה מאד מקומות.

אין לנו התנגדות להצעת החוק. אנחנו מציעים שהיועצים המשפטיים של משרד העבודה והרווחה והיועץ המשפטי של הוועדה יתקנו את הצעת החוק ונקבל אותה.

ה ע ב ע ה

הוחלט: לאשר את הצעת חוק עבודת נשים (תיקון - איסור הגבלת היקף מישרה), התשנ"ז-1997

משה בוטון:

הסיכום שלנו כולל הרעה מוחשית בתנאי העבודה?

רות כהנא:

אנחנו מתנגדים.

ועדת העבודה והרווחה  
25/03/97

היו"ר מקסים לוי:

אם משרד העבודה מתנגד, אנחנו לא יכולים להכניס את זה. יש הצעת חוק אחרת שאומרת את זה ונדון עליה.

ענת מאור:

אנחנו לא יכולים להרחיב בלי הסכמת משרד העבודה.

רחל בנזימן:

תבדקו את זה במשרד העבודה והרווחה. למה לחכות?

היו"ר מקסים לוי:

תבדקו את זה במשרד העבודה והרווחה ותראו אם אתם יכולים להכניס את זה.

ב. דיווח על העיצומים של עובדי המועצה הדתית בראש-העין

היו"ר מקסים לוי:

ביקשתי אתמול להתייחס למה שקורה במועצה הדתית בראש העין. ביקשתי לקיים דיון מקדמי, ומשום שהבעיה בוערת אני רוצה בכמה משפטים לדבר על הנושא. דיברתי עם שני המשרדים ויש לי כבר תשובות.

מה שקורה היום הוא, בגלל שעיריית ראש העין מצוייה בגרעונות ויש לה חשב מלווה היא לא מעבירה את החלק שהיא חייבת להעביר לשירותי הדת במועצה הדתית, והמועצה הדתית מוצאת את עצמה לא משלמת שכר לעובדיה כבר שלושה חודשים. מהי חלוקת התקציב? משרד הדתות צריך להעביר כ-40% מהתקציב, והעירייה - 60%. מענק האיזון של משרד הפנים לרשות המקומית אינו מגדיר לאן הוא יילך, העירייה היא אשר נותנת את הדו"ח לאן הכספים יעברו, אבל מענק האיזון כולל את כל המרכיבים שהעירייה צריכה לתת. כרגע משרד הדתות העביר את כל תקציבו לעירייה.

יותר מזה, משרד הדתות, בישיבה אצל המנכ"ל, העביר 100 אלף שקל בנוסף לתקציב של משרד הדתות, שעמד על 970 אלף שקל. העירייה היתה אמורה להעביר מליון וחצי מדי חודש והעבירה רק 500 אלף שקל. כלומר, יש כאן ניצול של מענק האיזון. אין לי שום דבר כלפי משרד הדתות, משום שהוא מילא אחרי ההוצאה התקציבית שלו.

הוועדה קוראת לשר הפנים לחייב את החשב בהעברת התקציב למועצה הדתית מייד, כי מי שסובל אלה האזרחים.

ה ע ב ה

הוחלט: לאשר את הצעת היושב-ראש, שהוועדה קוראת לשר הפנים לחייב את החשב להעביר מייד תקציב למועצה הדתית

היו"ר מקסים לוי:

תודה רבה. הישיבה נעולה.

(הישיבה ננעלה בשעה 10:50)