

פרוטוקול מס' 278
מישיבת ועדת העבודה והרווחה
יום שלישי, י"ב בכסלו התשנ"ט (1 בדצמבר 1998) שעה 09:30

נכחו:

חברי הוועדה:
מקסים לוי - היו"ר
אפי אושעיה
טלב אלסאנע
תמר גוז'נסקי
יורי שטרן

מוזמנים:
עו"ד מיכאל אטלן - לשכה משפטית, משרד העבודה והרווחה
" דן אורנשטיין - משרד המשפטים
" מיכאל הילב - התאחדות התעשיינים
" רענן שקדי - לשכה משפטית, ההסתדרות הכללית החדשה
נוגה בוטנסקי - מנהלת לשכת הקשר " " "
רון דול - נציבות שירות המדינה
עו"ד צילית יעקבסון - ההסתדרות הרפואית
רחל ניסן הולץ - " "
עו"ד ענת שקולניקוב - האגודה לזכויות האזרח
יוסי גרנות - המרכז הישראלי לניהול
עו"ד אורנית אגסי - או.אר.אס
טובה אלעזר - מנכ"לית חברת מנפאואר
עו"ד טומי מנור - יועץ משפטי " "
יובל גוז'נסקי - חברת מנפאואר
חנה פירשטיין - רכזת עמותת קו לעובד

יועץ משפטי: משה בוטון

מנהלת הוועדה: שירלי אברמי

קצרנית: אסתר אלפיה

סדר-היום: הצעת חוק מסירת מידע לעובד (עיקר תנאי העבודה), התשנ"ט-1998.

הצעת חוק מסירת מידע לעובד (עיקר תנאי העבודה), התשנ"ט-1998

היו"ר מקסים לוי:

בוקר טוב, אני פותח את ישיבת הוועדה. הנושא שעל סדר היום: הצעת חוק מסירת מידע לעובד (עיקר תנאי העבודה), התשנ"ט-1998. אחת ממטרות הצעת חוק זו היא לחייב את המעביד, בחוק, לתת לעובד, תוך חודש הודעה בכתב על תנאי העבודה העיקריים שלו. אני מבין שלממשלה יש כמה הסתייגויות להצעת החוק.

משה בוטון, היועץ המשפטי לוועדה, תתחיל בבקשה לקרוא את הצעת החוק.

משה בוטון:

לפני שאתחיל לקרוא את הצעת החוק כמה, דברי הקדמה קצרים. חבר-הכנסת יורי שטרן הגיש הצעה חוק שכותרתה: הצעת חוק חוזה עבודה; חבר-הכנסת מיכאל נודלמן, וכן חבר-הכנסת עמיר פרץ יחד עם קבוצה של חברי כנסת, הגישו אף הם הצעות חוק שהנושא שלהן: המצאת תלוש משכורת לעובד עם פרטים מסויימים.

בדיון שקיימנו עם חבר-הכנסת יורי שטרן בקשר להצעת החוק שלו, התברר שהדגש בהצעתו לא היה על מיכלול הנושאים שיש בכל חוזה עבודה אלא בעיקר לענין מסירת מידע לעובד. בסיום אותה ישיבה סוכם שאשב עם הנציגים של משרדי הממשלה השונים ויחד ננסה להכין משהו שיסדיר מסירת הודעה לעובד.

הצעות החוק של חברי-הכנסת נודלמן ופרץ דומות להצעת החוק של חבר-הכנסת שטרן, רק שהם רוצים לפרט בתלוש המשכורת את השכר שהעובד יקבל והפנסיה שיהיה זכאי לה.

לכן, מצאנו לנכון לאחד את שלושת ההצעות להצעה אחת, זו המונחת לפניכם.

לדעתנו, הצעת חוק זו מאוד חשובה כי זו פעם ראשונה שמנסים לקבוע בחקיקה איזה סוג של מידע יתן מעביד לעובד כדי שהעובד ידע מה מגיע לו וכדי שיוכל לעמוד על זכויותיו.

תוך כדי דיונים עם החברים כאן והיועצים המשפטיים של המשרדים השונים, התעוררו מחלוקות בנושאים שונים אותם אציג לפניכם, ואני מבקש מהוועדה להנחות אותנו כיצד להמשיך.

אדוני היושב ראש, עד כאן דברי הפתיחה וברשותך אתחיל לקרוא את החוק.

שם החוק המוצע: "הצעת חוק מסירת מידע לעובד (עיקר תנאי העבודה)", התשנ"ט-1998. אנחנו עדיין בספק לגבי המלה "עיקר", אם זה עיקר תנאי העבודה, מכל מקום זה מתייחס לתנאי העבודה, וזה עוד לא סוכם.

"חובת המעביד - 1. מעביד ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים יום מתחילת עבודת העובד אצלו, הודעה בכתב ובה פירוט, לפי הוראות חוק זה, של תנאי העבודה העיקריים של העובד".

אני רוצה להדגיש שזה לא חוזה עבודה. אחרי שהסכם העבודה או חוזה העבודה בכתב או בעל-פה, בין המעביד לעובד ייעשה וייחתם, יצטרך המעביד למסור לעובד את הפרטים שייקבעו בהצעת החוק, תוך 30 יום.

יורי שטרן:

אדוני היועץ המשפטי, זה לא עונה לדברים שכן הסכמתי. אמרתי שבהצעת החוק שלי יש סעיפים בעייתיים כמו הפרת חוזה עבודה, סיבות לפיטורין וכו'. אבל עצם העובדה שאדם שמתקבל לעבודה חותם עם המעסיק על מסמך משותף שמחייב, זה לא מצטמצם ולא מסתכם במסירת פרטים.

משה בוטון:

נכון, זה לא מחייב את העובד לעשות חוזה עבודה בכתב עם המעביד.

היו"ר מקסים לוי:

חבר-הכנסת שטרן, אתה יכול לנתק את הצעתך מההצעות של חברי-הכנסת נודלמן, פרץ והאחרים.

יורי שטרן:

אני בעד הצעה חוק משותפת וחשבתי שהביא תכלול גם את האלמנט החוזי. לא אעמוד על הדברים הרבים שיש בהצעת החוק שלי, אבל עצם חתימת החוזה, לדעתי זה דבר מרכזי, וחשוב שהצעת החוק תכלול את האלמנט החוזי.

היו"ר מקסים לוי:

למישהו יש הערות או הסתייגויות לסעיף 1? אני רוצה להזכיר שכבר פעמיים דנו בנושא ולא צריך לחזור על אותם דברים.

מיכאל הילב:

בעצם, הצעת החוק אומרת שתהיה התקשרות חוזית-אישית בכתב עם העובד. זאת הקונספציה ואת רוצים להטיל על המעביד.

היו"ר מקסים לוי:

לא נכון. חוזה עבודה זה משהו נפרד. לפי הצעת החוק, המעביד צריך לפרט לעובד בכתב מה התנאים ומה הוא יקבל. היום זה קיים בהרבה מפעלים.

מיכאל הילב:

זה קורה בחלק מהמפעלים, אגב, ההסתדרות מתנגדת לזה. יש ארגון עובדים והארגון יודע מה התנאים.

היו"ר מקסים לוי:

הבעיה היא במקום שאין ארגון עובדים.

מיכאל הילב:

בעצם, החוק יחייב כל מעסיק לתת את הפרטים בכתב לכל עובד. אני חושב שאין צורך בחקיקה כזאת, אבל אם כבר הולכים לעגן זאת בחוק, אז שהפרטים האלה יינתנו רק לבקשת העובד.

יורי שטרן:

לא, לא, זה כבר מעמיד את העובד במצב של תלות מסויימת במעביד. מטרת החוק שהעובד יקבל את המסמך הזה אוטומטית.

משה בוטון:

דנתי על זה עם החברים וזה לא מוסכם. מעביד ימסור לעובד. נקודה.

מיכאל הילב:

אם כן, אז זה הופך את ארגוני העובדים למיותרים.

יורי שטרן:

לא נכון. עובד קורא את ההסכם הקיבוצי? לא. אני רוצה שיהיה בידי איזה שהוא מסמך פרטי המפרט את תנאי עבודתו.

רענן שקדי:

שמי רענן שקדי ואני נציג ההסתדרות הכללית החדשה. חבר-הכנסת עמיר פרץ מבקש בהצעתו שיהיה הסדר חודשי וקבוע של פרטים מסויימים בתלוש המשכורת. הצעת חוק זו לא נוגעת בנושא הזה. לכן, בהמשך הדיון כשיהיה מקום מבחינה עניינית, אבקש הכנסת סעיף של הכנסה חודשית בתלוש המשכורת.

טומי מנור:

יש מקומות מסויימים בהם נעשים עם העובדים חוזים אישיים. לדעתנו, ברגע שנעשה חוזה אישי עם עובד אין שום טעם שאחרי 30 יום יתן לו המעביד נייר שמסכם את תנאי העסקתו. חוזים אישיים כאלה נחתמים בדרך כלל עם עובדים בתעשיית ההיי-טק או עובדים בכירים. לדעתנו זו כפילות מיותרת.

היו"ר מקסים לוי:

כמי שבא ממקום עבודה שהיו בו 22 אלף עובדים אני יודע שיש עובדים שאינם מכירים את החוק ולא יודעים מה מגיע להם, כי במקומות כאלה הסכם העבודה נעשה עם ארגון העובדים ולא ספציפית עם כל עובד.

יש מקומות עבודה שאינם מאורגנים ובהם אין הסכם עבודה. כשעובד יבוא לעבוד במקום כזה הוא ירצה לדעת במדוייק מה הם תנאי עבודתו ומה הוא יקבל. במקרים כאלה החוזה הזה טוב למעסיק וטוב לעובד.

יש מקרים לא מעטים שעובדים פונים לבית הדין ותובעים את המעביד. בא המעביד לבית הדין ואומר, אני הבטחתי לך? אני אמרתי לך? ובמקרים לא מעטים העובד לא זוכה במשפט. לכן, אם עשית איתו חוזה עבודה אתה חוסך בעיות. בתעשייה האווירית, באל-על ובמקומות רבים אחרים מוציאים דף לעובד בו מפורטים זכויותיו.

כיום יש עובדים שמגיעים למקום עבודה דרך חברות כוח אדם, והם מבצעים את אותה עבודה שמבצע עובד קבוע אחר באותו מקום עבודה, לדוגמה עובד מדינה, אבל שכרו של עובד המדינה ותנאיו עולים בהרבה על השכר והתנאים שמקבל עובד חברת כוח אדם. אותו אדם שואל, למה לי לא מגיעים אותם תנאים שמקבל העובד הזה? אומרים לו, אתה לא עובד מדינה, אתה עובד חברת כוח אדם. לכן, מוטב שיהיה בידי מסמך שמפרט מה התנאים שמגיעים לו. מעמדו, שכרו, הכל. למה לא? ואז אין לך ויכוח לא איתו ולא עם אחרים.

מיכאל אטלן:

לא כתוב באיזה מתכונת תהיה ההודעה. לא כתוב שצריך שיהיה כתוב שההודעה היא לפי סעיף זה וזה בחוק.

טומי מנור:

דין חוזים אישיים כדין הודעה. ההסכם הוא ההודעה.

היו"ר מקסים לוי:

כשיש חוזה אישי, אז למעשה יש לו את ההסכם ביד.

טומי מנור:

זה מה שאני אומר, ולכן אני לא צריך לתת לו הודעה נוספת.

יורי שטרן:

מסמך חתום על ידי מעביד שיש בו את הפרטים הנדרשים, עונה להגדרת החוק.

היו"ר מקסים לוי:

נכון, אבל היום יש הרבה סוגים של עובדים, ביניהם עובדים זרים, עובדי חברות כוח אדם, עובדי מדינה, כל מיני עובדים. בעצם, החוק הזה לא מתייחס לעובדי המדינה וגם לא נוגע כל כך לעובדים מאורגנים. החוק הזה מתייחס יותר לעובדים שנופלים בין הכסאות. אם תראו כמה תביעות משפטיות יש בבתי הדין לעבודה תבינו בשביל מה צריך את החוק הזה.

אני חושב שהצעת החוק זו טובה הן למעביד והן לעובד.

משה בוטון:

"תוכן ההודעה - 2. (א) הודעה כאמור בסעיף 1 תכלול פרטים בדבר תנאי העבודה של העובד בעניינים אלה: (1) זהות המעביד וזהות העובד; (2) תאריך תחילת העבודה ותקופת העבודה אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה; (3) מהות העבודה או תאור התפקיד; (4) ציון תואר התפקיד או שמו של הממונה הישיר של העובד; (5) שכרו של העובד, רכיביו, אופן עדכון השכר לרבות רכיביו, מועדי התשלום; (6) תנאים לענין היעדרות בתשלום, לרבות חופשות, ימי חג, דמי מחלה; (7) תשלומים של המעביד עבור תנאים סוציאליים של העובד;

ואולם לגבי תנאי העבודה המנויים בפסקות (5) עד (7) יצא המעביד ידי חובתו לפי סעיף זה אם ציין את שמו של הדין או של המסמך המסדיר את אותם תנאים".

לגבי פסקה (2), אני רוצה להוסיף שגם אם זה לא לתקופה קצובה, לציין זאת בחוזה. פשוט שהעובד ידע שאם הוא מתקבל לתקופה של 11 חודשים, אז הוא מתקבל לתקופה קצובה.

היו"ר מקסים לוי:

למשל, כשהסתדרות עושה הסכם עם מעסיקים היא אומרת להם, כדי לא לפטר עובד כל 11 חודש נעסיק אותו 3 שנים ברציפות אבל אחר כך הוא לא יקבל קביעות, ויש הסכמה לכך. וזאת כדי שהדברים יהיו ברורים ושבתום 3 השנים העובד לא ילך לבית הדין לעבודה ויגיד אני עובד מעל 11 חודשים אני רוצה קביעות. לכן, חשוב שיהיה כתוב לתקופה מסויימת או תקופה קצובה.

קריאה:

מה ההערה הזו מוסיפה לעובד?

משה בוטון:

אם לא יהיה כתוב העובד לא ידע. אבל אם כתוב שהוא מועסק לשנה, אז הוא יודע שהוא מועסק לשנה.

לגבי פסקה (3) - אני מציע שיהיה כתוב: "מהות העבודה ותאור התפקיד", כי לא תמיד תאור התפקיד כולל גם את מהות העבודה.

קריאה:

מה זה "מהות העבודה"?

משה בוטון:

זה מה התפקידים שאתה צריך לעשות.

לגבי פסקה (4) - אני מציע שיהיה כתוב: "ציון תואר התפקיד ושמו של הממונה הישיר על העובד".

לגבי פסקה (7) - אני מציע שיהיה כתוב: "תשלומים של המעביד והעובד עבור תנאים סוציאליים של העובד". כדי שהעובד ידע מה הם התשלומים המנוכחים ממנו.

היו"ר מקסים לוי:

לא הייתי מכניס תאור תפקיד כי דברים משתנים. נניח שעובד התקבל למפעל כחייט, ואחרי תקופה מסויימת המעביד מעסיק אותו בעבודה אחרת. יכול העובד לומר: התקבלתי כחייט ואני לא מוכן לעבודה בעבודה הזאת שאתה מציע לי.

משה בוטון:

הסעיף הזה בא להגן על העובד. אם העובד התקבל לעבודה כמנהל משק, אחר כך יעסיקו אותו כעובד נקיון, אז הוא יגיד: לא לזה התקבלתי לעבודה. לדעתי, זה דבר מהותי.

היו"ר מקסים לוי:

ונניח שהמעביד מעביר את עסקו למקום אחר או משנה את עסקו, האם אתה יכול לחייב את המעביד?

משה בוטון:

אם העובד מסכים לעבוד, אז בסדר.

היו"ר מקסים לוי:

זה הסכם בינו לבין המעביד. אנחנו באים להגן על העובד לא מבחינת התפקיד אלא מבחינת השכר, התנאים הסוציאליים, הקידום, המעמד שלו. לא הייתי מחייב את המעביד.

משה בוטון:

לא, אני לא מחייב כאן. בשירות המדינה אדם מתקבל לתפקיד מסויים, צריך לכתוב באיזה תפקיד הוא מועסק, זה דבר אלמנטרי כדי שלא יהיה מצב שאדם מתקבל לתפקיד מסויים ואחר כך המעסיק יגיד לא: תעבוד בתפקיד אחר.

היו"ר מקסים לוי:

לדעתי, דברים כאלה יביאו לתביעות משפטיות עד אין סוף בבית הדין לעבודה. זו בעיה.

יורי שטרן:

אולי זה דווקא בסדר. אם הוא התקבל לתפקיד ספציפי, יכול להיות שגם הגדרת התפקיד מראש היא רחבה מאוד והמעסיק אומר לו אני מפעל קטן ואני לוקח אותך לעבודה מסויימת.

מיכאל אטלן:

סעיף 3 - תיקון ההודעה - אומר שכל פעם שיש שינוי מהותי צריך להודיע על כך לעובד בכתב. כשיש שינויים קלים לא צריך להודיע.

היו"ר מקסים לוי:

במפעלים מאוגדים אין לך בעיה כי הארגון שומר על מעמד העובדים. אבל קח לדוגמה את חברת מנפאואר ששלחה אדם לעבודה בתעשייה האווירית, לתפקיד מסויים באגף התחזוקה. יבואו ויגידו לו אנחנו רוצים שתעבור לעבוד באגף שיפוץ מטוסים. יגיד, מה פתאום, אני באתי לכאן לעבוד באגף התחזוקה.

תמר גוז'נסקי:

אבל יחסי עובד מעביד יש לו עם מנפאואר.

היו"ר מקסים לוי:

על פי הצעת החוק, ההודעה באה להגדיר במדויק את התנאים, היא לא באה לשנות חוקים אחרים. היא באה לתת לאדם מידע מדויק על שכרו ותנאי עבודתו. אבל ענין המהות יכול להביא לכך שהרבה מאוד עובדים יפנו לבית הדין לעבודה. לדעתי, בנושא המהות נזיק יותר מאשר נועיל.

מיכאל הילב:

בנושא הזה היה לי ויכוח גדול עם היועץ המשפטי של משרד העבודה, עורך דין אטלן שניסח את ההצעה הזאת. דיברתי על הנושא הזה גם עם היועץ המשפטי של נציבות שירות המדינה. מקבלים עובד לעבודה כפועל נקיון. אנשים מתקבלים לעבודה, הם צריכים לבצע כל הוראה של המעסיק, כמובן, במסגרת הוראה חוקית, במסגרת המקובל. כמובן שלא אקח מנהל חשבונות ראשי ואהפוך אותו לפועל נקיון.

לתת לכל עובד בדיוק את תיאור התפקיד זה יסבך את המעסיקים, כי אז כל דבר צריך להיות בכתב. אני מבקש מפקידה לעבור ממחלקת החשבונות למחלקת המשלוחים, היא תגיד לא. לדעתי, הוראה כזו תגרום לאין ספור ויכוחים מיותרים במקומות העבודה, וזה לא יתן לעובד שום דבר.

יורי שטרן:

לדעתי, חשוב שיהיה תיאור התפקיד, אבל זה צריך להיות כללי ואין בעיה בשינויים מסויימים. יכול להיות שיש פה צורך לדון בהגדרה יותר מדוייקת של הסעיף. אבל בגדול, אדם מתקבל לעבודה, תמיד מדובר איתו על מה הוא הולך לעשות. אם מדובר ואם סוכס, אז למה שזה לא יהיה כתוב? כל המשמעות של החוק שדברים יסוכמו - כמו שאמר היושב ראש - וכשהעובד בא אחר כך להתדיינות והמעסיק אומר לו מה פתאום, לא אמרתי ולא ציינתי, יוכיח העובד את הדברים בהודעה שתהיה בידו.

מיכאל הילב:

והסעיף הזה יפתור את הבעיה?

יורי שטרן:

כל החקיקה הזאת באה למסד יותר נכון את היחסים בין עובד למעביד בקטע הזה של יידוע.

אני מבקש להוסיף עוד שני דברים בסעיף 2. דבר ראשון - שעות עבודה. אני לא רואה פה את נושא שעות עבודה.

היו"ר מקסים לוי:

בחוזה העבודה מופיע כמה שעות הוא צריך לעבוד. אם אתה רואה תאריך תחילת העבודה ותקופת העבודה עם חוזה עבודה שהוא לתקופה קצובה, יגידו לו, אתה עובד 40 שעות.

יורי שטרן:

אז זה צריך להופיע בסעיף. שעות וימי עבודה צריך להיות פה. יש פה ימי חג וחופשות, אני מבקש להוסיף, שעות וימי עבודה.

דבר שני - אין בסעיף הזה תנאי הפסקת ההתקשרות ותנאי פרישה.

משה בוטון:

זה מופיע בחוזה העבודה.

יורי שטרן:

אני חושב שבאותו מישור ובאותו משקל, כמו שיש פה סעיפים אחרים, אז גם תנאי הפסקה ותנאי פרישה צריכים להופיע כאן.

תמר גוז'נסקי:

אני חושבת שמהות העבודה זו מלה מאוד קשה. אני לא יודעת איך להגדיר זאת. מקצוע אני יודעת מה זה. מהות, אני לא כל כך מבינה למה בדיוק הכוונה. למשל, הוא התקבל כמהנדס תוכנה או כעובד כללי? אני שואלת אם לא יותר טוב להגיד מקצוע או איזו שהיא מלה אחרת, עיסוק או מקצוע או מלה שזה ברור שהוא התקבל לדבר כזה וכזה.

אני גם מציעה שבמקום המלה תאור, שיהיה תאור כללי. זאת אומרת, מהנדס תוכנה לטיפול בחברות ביטוח. נקודה. אני מתכוונת לומר שזה לא תיאור מדויק של התפקיד, ולא תיאור מדויק של מהות העבודה. למשל, את באה בשמונה ובשמונה וחצי את עושה ככה, ובתשע ורבע את עושה ככה. הרי לא זאת הכוונה. הכוונה שהיא התקבלה לעבודה כמטפלת ולא כטבחית. ועכשיו הם רוצים שתהיה טבחית, אז שיכתבו שהם רוצים שתהיה טבחית. רוצים שתהיה מטפלת שיהיה כתוב שהם רוצים שתהיה מטפלת.

משה בוטון:

לזה התכוונו.

תמר גוז'נסקי:

אנחנו יודעים שבחוקים אחרים כתוב שאם יש הרעה משמעותית בתנאי עבודה זו עילה להתפטרות וכל הדברים האלה. נניח שכתוב שהיא מטפלת ויעבירו אותה להיות טבחית. היא תחשוב שזו הרעה, ויכול להיות שהיא תחשוב שזה דווקא קידום, זה ענין סובייקטיבי ההערכה הזאת. לדעתי, לא על כל שינוי אדם ירוץ לבית הדין לעבודה. אם יגידו לה תהיי טבחית ותקבלי עוד אלפיים שקל לחודש אז יכול להיות שהיא תסכים לזה.

צריכה להיות הרבה גמישות בנושא הזה. משהו כללי צריך להיות כתוב, למשל, התקבלה לעבודה כ-מה, כמטפלת?

היו"ר מקסים לוי:

אני אומר, במקום מהות וכל הדבר הזה, תיאור התפקיד זה הכי טוב. יגידו טכנאי, יגידו מהנדס, עובד כללי, זה הכל.

משה בוטון:

את המלה מהות מחקנו מסעיף 2. (א)(3).

מיכאל אטלן:

רבותי, אנחנו לא המצאנו את הגלגל, קיבלנו השראה גדולה מדירקטיבה אירופית שיש בה הסדר כזה מ-1992 - ביקשתי לחלק את זה לחברי הכנסת, אני לא יודע אם זה נעשה - זה מקור ההשראה. הדירקטיבה האירופית הזאת באה לביטוי בחוק האנגלי, בחוק הדני ובעוד כמה חוקים.

תמר גוז'נסקי:

ומה הנסיון הנלמד?

מיכאל אטלן:

אני לא יודע על הנסיון.

עם הנוסח הזה באנו, התייעצנו וראינו מה ישים ומה לא ישים. איפה לשנות פה, איפה לשנות שם, יש דברים שלא הכנסנו. למשל, משך השבוע. כתוב שם אורך יום עבודה או שבוע עבודה רגיל במקום העבודה. יש כל מיני דברים. יש דברים שאפשר היה לגבש הסכמה, ויש דברים שאי-אפשר היה לגבש הסכמה ורצינו שיהיה כמה שיותר מאוזן. אתם בוודאי רשאים לשנות כל מה שאתם רוצים.

אני רוצה שיהיה כתוב בפרוטוקול שהנוסח הזה אכן משקף הסכמה של היועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה; של היועצת המשפטית של הממונה על השכר באוצר; של היועצת המשפטית של משרד העבודה, ושל דן אורנשטיין ממשרד המשפטים, פרט לדבר אחד שמופיע בסוגריים במובאות שצריך להדגיש שהוא במחלוקת שהוא הסיפא של סעיף 2(ב), וכשנגיע אליו נרחיב.

השאר כולם בהסכמה, וזה מקור ההשראה.

עכשיו לגבי השאלה, מהות העבודה, לא מהות העבודה. לא אמרנו שום דבר לענין משמעות החוק, מבחינה משפטית, לגבי ההשלכות של קיום או אי-קיום החובות האלה. יש סנקציות אבל אולי הן לא גלויות מספיק ובאיזה שהוא שלב בדיון צריך לשים אותם על השולחן.

לדעתי, אם המעביד חכם, הוא יתן הודעה כללית בשביל להשאיר לעצמו מספיק גמישות. אני דורש ממנו לתת איזו שהיא ספציפיקציה. יכול להתעורר ויכוח שהעובד ידרוש מהמעביד תיאור יותר מפורט. יכול להיות. אחר כך יכול להתעורר ויכוח בהקשר של הרעת תנאים כשהעובד יבוא ויתבע מכוח דיני העבודה הרגילים. ואז ישאלו מה כתוב פה? זה לא חוזה עבודה, זו נקודת מוצא לבירור התוכן של חוזה העבודה, זו רק ראייה מתוך כלל הראיות.

טומי מנור:

רק להציע אולי משהו שיענה גם על הבעיות של התאחדות התעשיינים ושל המעבידים בתחום העיסוק שזו הגדרה יותר רחבה ויותר מעודנת מאשר תיאור התפקיד שהוא הרבה יותר נקודתי.

נוגה בוטנסקי:

אפשר גם תיאור התפקיד וגם תחום העיסוק.

יורי שטרן:

אדוני היועץ המשפטי, שתי ההצעות שלי התקבלו?

משה בוטון:

כן, לגבי שעות העבודה וימי העבודה. בסעיף (3) יופיע רק תאור התפקיד. ונוסיף סעיף שיידע אותו גם על ימי עבודה ושעות העבודה.

מיכאל אטלן:

אם כבר, אז הענין הזה של שבוע עבודה רגיל או יום עבודה רגיל. כי המלה "רגיל" חשובה פה.

משה בוטון:

אני לא כותב "רגיל" אני כותב מה הם ימי העבודה ומה שעות העבודה.

ההערה שלי לגבי הפיסקה שמתחילה ב"ואולם". ישבתי הבוקר עם היועץ המשפטי של משרד העבודה, מיכאל אטלן ויש לנו כאן בעיה, מפני שה"אולם" הזה אומר שאני לא צריך ליידיע אותו על שכר העבודה, אופן העדכון והתנאים וכו' וכו', אם אני מציין את שמו הדין או המסמך המסדיר את התנאים, וזה נראה לי באמת מרחיק לכת. זאת אומרת, אם אני אומר לו תשמע, כל התנאים, ענין ההיעדרות והכל, אתה יכול למצוא בחוק חופשה שנתית, בחוק שעות עבודה ומנוחה, בחוק פיצויי פיטורין, והוא לא יודע מה לעשות עם הדבר הזה, זאת בעיה.

היו"ר מקסים לוי:

משה, תסלח לי, לא זו כוונת הסעיף הזה. הכוונה היא שמקום שקיים ארגון עובדים - - -

משה בוטון:

לא, לא, אני מדבר על הסיפא של סעיף 2(א). ואני קורא מה שכתוב בו: "ואולם לגבי תנאי העבודה המנויים בפסקות (5) עד (7)" זאת אומרת, השכר, התנאים של ההיעדרות, תשלומים עבור תנאים סוציאליים "יצא המעביד ידי חובתו לפי סעיף זה אם ציין את שמו של הדין או המסמך המסדיר את אותם תנאים". זאת אומרת, הוא לא צריך להגיד לו מה הם ימי ההיעדרות, מה הם ימי החופשה שמגיעים לו. מה התנאים הסוציאליים שלו ומה שכרו, מספיק שהוא יפנה אותו לחוקים. העובד לא ידע מה לעשות עם החוקים. אני מאוד מצטער.

אני מעורר את הבעיה. אין לי עוד תשובה. יש לי הצעה, אבל רציתי לשמוע קטדן את התייחסותכם לסעיף הזה. הבעיה היא כזו. מצד אחד יש הרבה מאוד חוקי עבודה, ואי-אפשר לתמצת אותם בעמוד אחד ואפילו לא בשני עמודים.

מצד שני, להגיד לו הכל מופיע בחוקי עבודה או בספר של גולדברג דיני עבודה עם השמות של החוקים, זה לא נותן לעובד כלום, והוא לא ידע מה מגיע לו.

אנחנו רוצים למצוא איזה שביל ביניים שיענה לזה. חשבתי שבמקום לציין את שמו של הדין שהמעסיק יעמיד לעיונו של העובד את החוקים, שיאפשר לו נגישות לחוקים האלה. אם העובד לא יודע לקרוא, אז הוא יפנה לחבר, לעורך דין או למישהו אחר.

זו השאלה, תציעו פתרונות.

מיכאל אטלן:

הבעיה האמיתית היא לא החוקים, הבעיה האמיתית היא כל מיני מסמכים, הסדרים, הוראות חד-צדדיות של המעביד, הסדרים קיבוציים או סתם מכתבים והתכתבויות. את המסמכים האלה קשה לאתר והם יכולים לקבוע את מה שהוסכם ומה שלא הוסכם, ואפילו אם אדם ילך לעורך דין, עורך דין לא יכול למצוא אותם.

לכן, יותר מאשר חוקים הייתי מפנה את העובד לדברים האלה.

היו"ר מקסים לוי:

הרי הגדרתי 7 סעיפים שבהם אני מבקש למסור מידע, אז בשביל מה אני צריך את הסעיף הזה בחוק?

מיכאל אטלן:

מפני שימי החופשה שמגיעים לאדם.

היו"ר מקסים לוי:

אני כותב אותם עכשיו.

משה בוטון:

כתוב שם ימי חופשה, אז אני צריך לתמצת לו את חוק חופשה שנתית.

היו"ר מקסים לוי:

הרי אמרנו שהצעת חוק זו לא באה לבטל חוקים אחרים, היא באה להטיל חובה על המעביד למסור מידע לעובד על תנאיו, על מעמדו ועל שכרו. אני לא צריך בכלל את הסעיף הזה, חוקים משתנים, דברים משתנים. בשביל מה אני צריך את הסיפא הזאת? מה שמגיע לו הוא יקבל. נניח שהוא מהנדס והוא בא לחברת מנפאואר. פותחים לו את החוזה הגלובלי שיש להם, ואומרים לו בחוזה העבודה מה הוא צריך לקבל. הוא מוסר לו את המידע המדוייק מה הוא צריך לקבל. אז בשביל מה אני צריך את הסיפא הזאת? זה מסבך מאוד.

דן אורנשטיין:

מצד אחד, החוק הזה מאוד חשוב לעובדים בכל מיני מקומות עבודה, אבל הוא גם צריך להיות מאוזן מבחינת המעסיקים. הוא צריך להיות ישים. הוא צריך להיות כזה שהוא מטיל עליהם נטל שהם יכולים לעמוד בו. בגיבוש הבינמשרדי שאבנו השראה מהחוקים השונים בעולם, זה לא משהו חדשני. אבל גם ניסינו למצוא פה איזה שהוא שביל זהב.

הדברים שמופיעים פה נראים כאילו פשוטים מאוד, ובשתי דקות כל אחד יכול לרשום את הדברים על גבי טופס. אבל יש מקומות עבודה שונים, החוק הזה יחול כמעט על כלל המעסיקים, ולכן צריך מידה מסויימת של גמישות. צריך גם לתת לחוק הזה להתפתח. זה אומר שמה שהכי חשוב מבחינת העובד, ומה שהמעסיק יכול לעמוד בו, זה לתת לו את הבסיס שהוא יכול לברר זכויות שלו.

סעיפים קטנים 1 עד 4 אלה דברים שהם בשליטתו של המעסיק; 5 עד 7 יכולים להיות בצווי הרחבה, יכולים להיות בכל מיני ארגונים במיגזר הציבורי, ובכל מיני מסמכים. יכול להיות שיש טענה שמעסיקים צריכים להיות יותר מאורגנים. אבל המציאות היא אחרת, וגם אם מעסיקים, לדעת הוועדה, צריכים להיות יותר מאורגנים והזכויות לא צריכות להיות בכל מיני מסמכים, אני באמת לא חושב שאפשר לעשות דבר כזה דרך הפתח של החוק הזה שהוא בסך הכל ענין של מידע.

היו"ר מקסים לוי:

אני מציע שאחרי הדיון תשבו על הסעיף הזה תלבנו את הדברים ותמצאו ניסוח אחר.

משה בוטון:

הקושי שלי הוא שרוב העובדים לא יודעים מה הם הזכויות שלהם.

יורי שטרן:

במקום עבודה מסודר חייבים לדעת.

משה בוטון:

אז בשביל מה בכלל אני צריך את החוק. אני יכול להגיד, כל התנאים, כל הסכמי העבודה שיש במשק חלים עליכם. נקודה.

דן אורנשטיין:

צריך לתת לעובד עוגן. אי אפשר בחוק הזה לפתור את כל הבעיות וליצור מצב לא מאוזן, הרי זה חוק שחל על כלל המעסיקים. אולי צריך לעשות חלוקות בין סוגים של מעסיקים, אבל זה יהיה מסובך, החוק הזה בתחילת הדרך והיום אין שום חובה כזאת.

אז תתנו לעובד את הבסיס. יש דברים שהם ממש בשליטת המעסיק. אבל מה לעשות ודיני העבודה שלנו יש להם רבדים רבדים, יש להם חוקים, יש להם צווי הרחבה, הסכמים קיבוציים, גולדברג, פסטרנק. איך באמת מצפים שמעסיק ידע לתת את התשובות האלה.

יורי שטרן:

אבל הוא חייב לתת לו את התשובות האלה. הוא משלם לו משכורת; הוא נותן לו חופשות; הוא מכניס אותו למשמרות, הוא עושה לו אלף דברים שהוא יודע לעשות. עכשיו, אם תוך כדי זה הוא סותר את החוק, זה ענין אחר.

טלב אלסאנע:

לא הכל זה ענין של חוק, זה גם ענין של חוזה עבודה, הסכמה בין שני הצדדים.

תמר גוז'נסקי:

הנחת היסוד היא שהמעבידים באשר הם, גדולים וקטנים, אמורים לבצע את חוקי העבודה, ועל ביצוע חוקי העבודה ממונה מי שממונה. מה בעצם אנחנו רוצים להגיד לעובד? לא את כל דיני העבודה, לא זאת הכוונה, הכוונה לדברים המינימליים, הבסיסיים. מה הדבר הבסיסי? חופשה שנתית. הוא יכול להגיד אצלנו נהוגה חופשה שנתית לפי החוק. נקודה. או יגיד לו: אצלנו נהוגה חופשה מרוכזת בפסח ובסוכות. או איזה שהם דברים כאלה.

הרי במקומות עבודה מאורגנים שם הבעיה קלה ואולי לא קיימת. אבל אביא דוגמה מתחום עובדות במשק בית. החוק מחייב את מעבידה של העובדת במשק בית לתת לה חופשה שנתית. רוב המעבידות לא נותנות, ורוב העובדות לא יודעות בכלל שמגיעה להן חופשה שנתית בתשלום? אז אני לא אומרת שצריך להגיד לה מה יקרה בחופשת לידה וכדומה, כל הפרטים האלה. אבל הדבר הכי בסיסי, חופשה שנתית; זה כן מוכרחים להגיד. ימי חג וזה לא נחוץ. ימי חג הם ימי חג.

יורי שטרן:

את יודעת שבבתי מלון עבודה בימי חג זה נושא מאוד בעייתי, כי הם עובדים 7 ימים.

תמר גוז'נסקי:

בקשר לימי חג יש חוקים שקובעים שאם אתה עובד בחגים או שעות נוספות זה כרוך בתשלום מיוחד. לדעתי, הדבר הכי חשוב בסעיף הזה זה ענין החופשה השנתית, וימי מחלה, זה הכל. צריך להגיד שצריך לתת לו תיאור כללי ולא עם כל מיגוון האפשרויות.

טלב אלסאנע:

לגבי חופשה שנתית זה מופיע כבר בחוק. לדעתי, מי שלא מכבד את החוק הקיים לא יקיים גם את החוק החדש. הענין הוא שאם מטילים על המעבידים להעתיק את כל הזכויות של העובדים בכל החוקים בדיני עבודה, אנחנו מכבידים עליהם ובסופו של דבר אנחנו פוגעים בעובדים.

צריך לקחת בחשבון שכל מערכת היחסים הזו היא מערכת יחסים חוזית, הסכמית, בין שני צדדים ומה שסיכמו ביניהם. צריך לקבוע את העקרונות ולא להיכנס לפרטים. למשל, איזה הסכם קיבוצי חל, ואז העובד יכול לדעת ולברר. יש גם את מועצות הפועלים שיכולות להעמיד את העובד על הזכויות שלו. אפשר ליידע באופן כללי בעניין חופשה שנתית, הבראה, ימי מחלה, אבל במושגים מאוד כלליים. להיכנס לפרטי פרטים לדעתי זה רק יכביד, יסבך, וזה לא יעזור לעובדים אלא להיפך. יש היום הרבה חוקים שמעניקים זכויות לעובדים והמעבידים לא מכבדים אותם. זה לא עניין של רק לכתוב את החוק, צריך גם לאכוף אותו.

משה בוטון:

אם אתה אומר שהכל מוסדר בחוקים, ולדבר באופן כללי, אז בשביל מה צריך את החוק הזה?

טלב אלסאנע:

אני אומר שיש הצדקה לחוק אבל לא להיכנס לפרטים. מספיק שאנחנו מקנים לעובד את הזכות ומטילים חובה על המעסיק לספק לעובד אינפורמציה. בזה נתנו לו את הזכות הבסיסית והוא יוכל לפנות למעסיק והמעסיק חייב לתת לו בכתב פרטים על הזכויות המגיעות לו.

יורי שטרן:

הסתכלתי בטקסט האירופאי ואני רואה סעיף שאני חושב שכדאי להעתיק אותו. הסעיף מדבר על תנאי המשך העבודה. זאת אומרת, אם הוא התקבל לשנה, אז באיזה תנאים מאריכים את תקופת העבודה. יש עוד סעיף להארכת החוזה או להארכת תקופת העבודה.

תמר גוז'נסקי:

זה כתוב בחוזים אישיים.

משה בוטון:

אני אבדוק את זה.

יורי שטרן:

דבר נוסף, אני רואה אצל האירופאים את העניין של הודעה מראש של הפסקת העבודה.

משה בוטון:

הודעה מוקדמת. יש אצלנו הוראת דין שחלה על העניין הזה.

יורי שטרן:

יכול להיות שהם מסכמים ביניהם שזה תוך חודש, ויכול להיות שזה רק שבועיים.

דן אורנשטיין:

זה דין אחר, יש צו הרחבה.

טובה אלעזר:

שמי טובה אלעזר, ואני מנכ"ל מנפאואר. אני חושבת שמאוד נכון לספק אינפורמציה לעובד בכל הקשת, בכל הרבדים ובכל רמת ההבנות שלו. אני חושבת שהאינפורמציה צריכה להיות איזה שהוא בסיס של: דע את זכויותיך, וברכיבים שהוא רוצה לשמוע פרטים. מערכת החוקים וההסכמים כל כך מורכבת והיא גם תלויה בוותק, בצורת העסקה וכו' וזה מאוד יכביד על המעסיק. אבל בעצם אנחנו עושים את זה גם היום, מעבר לזה שמראים לו את המקום, ברגע שעובד מבקש להראות ולהסביר לו, אנחנו עושים זאת.

אני חושבת שכפי שהדברים מופיעים בהצעת החוק עלולים ליצור מצב שנערוך או נקיים כזאת ביורוקרטיה ברמה של מעסיקים, שכל נושא הניוד וכל נושא הגמישות, ובעצם בעיקר נתעסק בלכתוב ולהמציא מסמכים שיעדכנו בקצב העדכונים שמתרחשים במשק הישראלי ובחקיקה הישראלית, ונאבד את המוטיב המרכזי של איך לקלוט יותר ויותר עובדים לעבודה ולפתור בעיות אמיתיות מסוג של אבטלה וגיוס עובדים מתאימים.

אני חושבת שאחריות של מעסיק היא ברמה של "דע את הזכויות" ואיפה הזכויות האלה כתובות ורשומות, ועל פי דרישה של עובד להראות לו את זה.

נוגה בוטנסקי:

שמי נוגה בוטנסקי ואני ראש לשכת הקשר בהסתדרות. יכול להיות שיש מקום להזכיר, למרות שזה מובן מאליו, זה רק לקבוע בחובת המעביד בסעיף 1 שכל החוק כפוף לחוקי העבודה, והם רשת הבטחון, ואפילו לפרט מה הם.

כמו כן אני מציעה לכתוב בסעיף 6: "התנאים המפורטים לענין ... וכו'". יכול להיות שהוא בכלל עובד חצי משרה ויש לו תנאים אחרים. באמת אי-אפשר לכתוב פה את כל החוק. יכול להיות שהוא עובד רק איקס שעות. לכן, כדאי להוסיף איזה שהוא פירוט ספציפי לגבי העובד, והכל כפוף לחוקי העבודה.

חנה פיירשטיין:

שמי חנה פיירשטיין רכזת העמותה קו לעובד. אני רוצה להוסיף משהו גם במישור העקרוני. הצעת החוק הזו אמורה לכלול שלוש הצעות החוק. הצעת החוק של חבר-הכנסת נודלמן, לצערי, לא באה מספיק לביטוי בהצעת החוק הזו, ובעיני, הזווית שאנחנו מסתכלים והאנשים שאנחנו פוגשים זוהי הצעת החוק הטובה ביותר והפרקטית ביותר והחשובה.

היו"ר מקסים לוי:

את לא מחליפה את חבר-הכנסת נודלמן.

יורי שטרן:

חבר-הכנסת נודלמן ביקש ממני לייצג אותו בדיון.

היו"ר מקסים לוי:

קיימנו כבר שתי ישיבות בנושא והגענו להסכמה של המציעים עצמם להביא את הנוסחה הזאת שאנחנו דנים בה. אם אחד המציעים היה בא ואומר שהוא לא רוצה לצרף את הצעתו, יכול היה להגיש את הצעתו בנפרד.

חנה פירשטיין:

אנחנו חושבים שזה לא במקום התיקון לחוק הגנת השכר.

משה בוטון:

בבקשה, תציעי תיקון לסעיף.

מיכאל אטלן:

מהרגע שהוועדה הוסיפה את משך שעות העבודה, זה נותן את ההתייחסות לזה. לגבי הנושא שהעלו קודם, הוא מופיע בהנחייה, בדירקטים האירופאים, ואני דווקא רואה בזה הישג חשוב לעובדים כי הוא מחייב את המעביד להעמיד גוף של ניירות לרשות העובד, ועם גוף ניירות זה העובד יכול ללכת ולהתייעץ עם חבר או עם עורך דין. אם אין לו את הניירות האלה, גם עורך דין לא יכול לעזור לו.

היו"ר מקסים לוי:

אני לא רוצה לחוקק חוק שיסייע להרוס את המעסיקים ובסופו של דבר הם לא יישמו אותו. אנחנו צריכים לדאוג גם לאינטרסים של המעסיקים וגם של העובדים. בשביל מסירת מידע לעובד אנחנו לא יכולים, באמצעות חוק, לסבך את החיים למעסיקים. בדרך כלל כשאדם בא לעבוד בעבודה מסויימת הוא עושה הסכם או חוזה עבודה בינו לבין המעביד. אני מציע שהמעביד ימסור לעובד את תנאי העסקתו על פי החוזה שהוא כתב איתו.

אומר היועץ המשפטי, ואני חושב שהוא צודק, שבסעיף הזה צריך להחליף כמה ימי מחלה וכמה ימי חופשה, על פי החוזה שעשה העובד עם המעסיק, וזהו.

מיכאל הילב:

כשאתה אומר לעובד מגיע לך 10 ימי חופשה בשנה, לכאורה זה נשמע פשוט. אבל יש מקרים בהם העובד עבד בחלק מהזמן ובחלק מהזמן הוא לא עבד, וכאן אתה צריך להתחשב כמה ימי חופשה מגיעים לו וכמה כסף מגיע לו. לא תמיד זה כל כך פשוט.

היו"ר מקסים לוי:

כל מה שאתה אומר לא שייך לעניין. מגיע לו 8 ימי חופשה בשנה, זה מה שמגיע לו. את כל היתר תסביר לו בעל פה, ותגיד לו, בפועל עבדת רק שלושה חודשים ולכן מגיעים לך שני ימי חופשה.

משה בוטון:

עורך דין הילב, החוק הזה אומר שכשאתה מתקבל לעבודה, אתה, מעסיקו תגיד לו מגיע לך חופשה שנתית בכפוף לחוק חופשה שנתית. וכך לגבי מחלה וכו', הכל כפוף לחוקי העבודה האחרים, ואז הוא יודע למה הוא כפוף. אני לא רואה בזה קושי מיוחד. לא דיברתי פה על פיצויי פיטורין, ועל הלנת שכר, ועל עשרות חוקי עבודה אחרים.

טומי מנור:

מועדי התשלום זה הלנת שכר.

משה בוטון:

מועד תשלום זה בסדר שאגיד לו, אבל אני לא אומר לו כמה הלנת השכר. זה לא הסכם, אני מוסר לו דף אינפורמציה.

סעיף 2.(ב) "חל על המעביד הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של עובדיו - ייצא המעביד ידי חובתו לפי חוק זה אם הפנה את העובד לארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם קיבוצי והודיע על כך בכתב לארגון כאמור".

נשאלת השאלה, אם הוא צריך להודיע בכתב לארגון.

הסעיף הזה אומר שבמקומות עבודה בהם יש הסכם קיבוצי אני לא צריך למסור לעובד כלום, ואני כאילו אומר לו לך להסתדרות והם יגידו לך כמה שכר תקבל, כמה חופשה מגיעה לך וכו'. בעצם, זה מה שכתוב בסעיף הזה.

היו"ר מקסים לוי:

אתן לך תיאוריה מעשית. ארגון עובדים משיג מדי פעם תנאים נוספים לעובדים. אז המעסיק צריך לעדכן את העובד כל שלושה חודשים? לא, יש ארגון עובדים ויש מערכת של יחסים בין ארגון העובדים לבין העובד. לדעתי, מסירת מידע לא צריכה להיות במקומות עבודה מאורגנים.

משה בוטון:

השאלה, האם החוק הזה כולו יחול רק על מקומות לא מאורגנים או גם על מקומות מאורגנים. זו שאלה מאוד חשובה.

היו"ר מקסים לוי:

למשל, ארגון עובדים בעיריה מסויימת החליט, בהסכמת כל העובדים, על הורדת שכר מכל העובדים וזאת כדי לא לפטר 20 עובדים. לדעתי, במקרה כזה המעסיק לא צריך לעדכן את העובד על דבר כזה. בהסכם קיבוצי, גם אין בעיה למסור את ההסכם עצמו לכל העובדים.

אני חושב שבדרך הזו אנחנו מסבכים את כל המעסיקים במדינת ישראל. אם דף מידע כזה יגיע לבית הדין לעבודה בצורה כזאת, לדעתי, הוא יתקבל כראיה על ידי שופט בבית הדין לעבודה שיראה בו כעין הסכם או חוזה עבודה.

משה בוטון:

ההצעה אומרת שאם יש הסכם קיבוצי הוא לא צריך להודיע לו, ואז גם לא צריך להגיד לעובד מה השכר שלו ומה מגיע לו. האם הנוסח פה מקובל עליך, אדוני היושב ראש?

היו"ר מקסים לוי:

אם זה כך, אז כן. מקובל עלי שיש ארגון עובדים שמייצג עובדים.

יורי שטרן:

יותר פשוט לציין שאיפה שיש ארגון עובדים - - -

היו"ר מקסים לוי:

כשיש ארגון עובדים והסכם עבודה קיבוצי, ועדי העובדים מוסרים לעובדים מה קורה בהסכם העבודה הקיבוצי וכל עובד יודע מה מעמדו ומה קורה איתו.

משה בוטון:

זה בתיאוריה.

היו"ר מקסים לוי:

תראה לי מקרה אחד שיש ארגון עובדים שלא נותן הגנה לעובד שרוצים לסלק אותו או לא נותנים לו תנאים.

משה בוטון:

אני לא זוכר שוועד עובדי הכנסת כינס את העובדים והסביר לנו מה הזכויות שלנו לפי הסכם העבודה הקיבוצי.

היו"ר מקסים לוי:

אז תחליפו את הוועד.

קריאה:

נכון, המיכניזם ישנו אבל האנשים לא תמיד הם הכי טובים.

היו"ר מקסים לוי:

לדעתי הבעיה קיימת איפה שאין ארגון עובדים. איפה שיש ארגון עובדים לא צריך לסבך את הדברים.

יורי שטרן:

כמו שאמרת אדוני היושב ראש, יש ארגון יותר טוב ופחות טוב, אבל חובת המעסיק לתת לעובד מידע על זכויותיו. למה שלא יהיה גם מכתב של המעסיק שאומר לכל עובד מה מגיע לו ממנו?

משה בוטון:

בחוק מדובר רק על עובדים חדשים שיתקבלו בעתיד. הוא אומר שכל החוק לא חל עליהם. זה מה שכתוב בסעיף.

מיכאל אטלן:

לא נכון. כתוב: "... יצא ידי חובתו...". זאת אומרת, הוא יכול לבחור, למסור הודעות או להפנות את העובד לארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם קיבוצי.

משה בוטון:

כמו שהחוק מנוסח המעביד יכול להגיד יש הסכם קיבוצי תפנו לארגון. זאת אומרת, גם לא מתי אתה מתחיל לעבוד, ומתי אתה מסיים לעבוד. כלום.

היו"ר מקסים לוי:

לדעתי, איפה שיש ארגון עובדים, ארגון העובדים הוא הצד למשא ומתן עם ההנהלה והוא קובע את התנאים, הוא קובע את הסכם העבודה הקיבוצי והוא מודיע לעובדים. כמו שאמרתי, איפה שיש ארגון עובדים אין לי בעיה בכלל, לא צריך להודיע לעובד.

משה בוטון:

צריך להגיד לעובד מתי הוא התקבל ועד מתי הוא יעבוד? צריך להגיד לו מהו התפקיד?

היו"ר מקסים לוי:

אבל זה מסודר.

משה בוטון:

לא, זה לא מסודר. ההסכם הקיבוצי הוא כללי. כשאתה מקבל עובד לעבודה אתה מודיע לו לאיזה תקופה הוא מתקבל?

מיכאל אטלן:

גם המעביד צריך להיות מעוניין שיהיה ארגון עובדים כדי שהוא לא יצטרך להתעסק עם כל עובד. ארגון העובדים הוא הכתובת שלו.

ענת שקולניקוב:

שמי ענת שקולניקוב, אני עורכת דין של האגודה לזכויות האזרח בישראל. אני חושבת שיש בעיה עם סעיף 2 (ב). לדעתי, חלק מהחשיבות של החוק הזה הוא ביצירת הנורמה שכל מעביד צריך ליידע כל עובד, ולכל עובד יש הזכות לקבל מהמעביד את המידע הבסיסי הזה. בכך אנחנו לא חותרים בשום דבר תחת ניהול משא ומתן קיבוצי שזה הארגונים היציגים, ולדעתי, חשוב שכל עובד יידע שהוא זכאי לאינפורמציה הזו.

היו"ר מקסים לוי:

לדעתי, בהצעת חוק זו אנחנו לא נותנים אמון בארגוני העובדים ואני לא מוכן לעשות זאת. ארגון עובדים יודע מה הוא צריך לעשות. הצעת חוק זו נולדה כתוצאה מכך שיש עובדים זרים, ועובדים בכלל בכל מיני מקומות עבודה לא מאוגדים שאין להם ארגוני עובדים, ונוצר הצורך שמעביד ימסור לעובד מידע על זכויותיו.

עכשיו, כמו שאמרתי, במקומות מאורגנים אין לי בעיה, אני סמוך ובטוח שלעובד יש את מלוא המידע שהוא זקוק לו, ואני לא רוצה לסבך מקומות עבודה שיש להם ארגוני עובדים מסודרים אלא אם כן אני בא ואומר שאני לא מאמין יותר בארגוני העובדים ואפעל עכשיו שהמעביד יתן מידע ישיר לעובד על זכויותיו. זה סרבול המערכת.

יורי שטרן:

אם כך אני מבקש לרשום את ההסתייגות שלי. אני חושב שמגיע לעובד טופס אישי או הודעה אישית. מצידו, ההודעה יכולה לצאת מארגון העובדים, אם הוא מוסמך לכך על ידי המעביד. לדעתי, אין פה פגיעה בארגון העובדים.

היו"ר מקסים לוי:

עובד במדינת ישראל שעובד במקום עבודה שיש בו ארגון עובדים יודע כמה ימי מחלה, כמה ימי חופשה, ובכלל מה התנאים המגיעים לו לפי הסכם העבודה הקיבוצי. אז למה צריך לסבך אותו. אני לא רוצה להביע אי-אמון בארגוני עובדים במדינת ישראל. זה הכל.

אתה רוצה להגיש הסתייגות, תגיש הסתייגות.

יורי שטרן:

אגיש הסתייגות. יכול להיות שבגלל שתמיד עבדת במערכות מאורגנות, כמו התעשייה האווירית, הרשויות, והרשות שלך היתה רשות חזקה, אז אתה מדבר בבטחון כזה. אבל, אני לא בטוח שבכל מקום שפורמלית יש בו ארגון מייצג, הסידורים באמת כל כך מגינים על העובדים. יש הבדלים בתפקוד הארגונים האלה.

מיכאל אטלן:

מה עם הסיפא של סעיף ב'?

משה בוטון:

מי צריך להודיע לארגון?

מיכאל אטלן:

חיות וזו היתה הצעה של ההסתדרות, והממשלה לא כך כך מסכימה לזה, אני מציע שנציג ההסתדרות יציג זאת.

רענן שקדי:

הרעיון היה שברגע שהמעביד לא יצא ידי חובתו, שתהיה איזה שהיא צורת פיקוח על עצם מסירת ההודעה.

משה בוטון:

מה אתה מציע, שהמעביד יודיע לארגון העובדים ויגיד להם: תמסרו לעובד. עובד לא יכול לפנות אליך ביוזמתו בלי מכתב מהמעביד?

מיכאל אטלן:

נכון שיש מספר גדל והולך של עובדים שקשה לארגון להגיע אליהם, יש עובדים שעובדים בבית; עובדים זמניים וחלקיים המפוזרים בכל מיני מקומות, עובדי קבלן, ויש קושי מעשי ליצור את הזיקה בין הארגון לבין העובד. הדבר הזה יחזק את הקשר בין העובד לבין הארגון.

מיכאל הילב:

זה הכוונה של החוק?

מיכאל אטלן:

זאת השאלה.

משה בוטון:

אני רוצה להבין. אומרים פה שהמעביד יוצא ידי חובה. במקום למסור הודעה ולהגיד לו תפנה להסתדרות, אז הוא אומר לו לפנות להסתדרות. נקודה. העובד יפנה להסתדרות או לא יפנה, זו בעיה שלו. מעביד יגיד לו אם אתה רוצה לדעת את התנאים שלך לך להסתדרות או שאני אמסור לך הודעה. יש פה שתי חלופות: מותר למעביד לתת לעובד הודעה כמו לעובד לא מאורגן; ומותר לו גם לשלוח אותו להסתדרות. הבעיה היא רק לגבי הפיסקה "להודיע בכתב לארגון כאמור". ההסתדרות אומרת, כל פעם שמעביד אומר לעובד לך להסתדרות, שיודיעו לו.

נוגה בוטנסקי:

זה מה שאתם אמרתם. יש בדבריכם איזה סתירה פנימית, ואני חושבת שיושב ראש הוועדה שם על זה את האצבע. אם חושבים שהשמירה הכי טובה לעובד היא דרך הסכם קיבוצי וארגון עובדים, אז אם אפשר היה לכתוב את זה בתחילת החוק, היינו כותבים. אם זו נקודת ההנחה של כולנו.

ואם ללכת באמת לפי השקפת העולם שייצג פה יושב ראש הוועדה, אז מה אנחנו אומרים בסך הכל? בגלל אותם מקומות שהם פחות מסודרים, גם אם יש בו הסכם קיבוצי, אבל המעביד קצת יותר מפוזר, יותר פרטני, אז שהוא גם יודיע. מה יש? מה קרה? הרי המטרה של החוק הזה היא להגן על העובד. אז אם המעביד אומר לעובד תשמע, אתה בהסכם קיבוצי, אולי אתה לא יודע מה זה, אבל תדע שכל הזכויות שלך מפורטות שם. אני אודיע להסתדרות שהתקבלת לעבודה. זה הכל. מה רע להודיע על זה?

היו"ר מקסים לוי:

סעיף 2 (ב) אומר כך: "חל על המעביד הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק ההסכמים הקיבוציים המגדיר את תנאי העבודה של עובדיו, ייצא המעביד ידי חובתו לפי חוק זה אם הפנה את העובד לארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם קיבוצי". נקודה. לא הייתי מוסיף יותר. זה הכל. הלאה.

משה בוטון:

2(ג) "אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מחובות המעביד לפי כל דין לענין מסירת הודעות לעובד".

(ד) שר העבודה והרווחה רשאי, לאחר התייעצות בארגון עובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות: (1) פרטים נוספים שיש לכלול בהודעה; (2) סוגי מעבידים שיהיו פטורים מהחובה על פי חוק זה באופן מלא או חלקי".

זה למקרים שצריך לפטור סוגי מעבידים מסויימים, אולי מעבידים קטנים וכו'. בכל אופן יש פה אופציה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת. לסעיף הזה אין לי הערות.

"תיקון הודעה - 3. חובת המעביד לפי סעיף 2(א) תחול גם כל עת שחל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור באותו סעיף; לענין זה "שינוי" - למעט שינוי הנובע משינוי שחל בדין ולמעט עצם העדכון של סכומים מכוח דין או הסכם. הוראה זו לא תחול על מעביד שחלות עליו הוראות סעיף 2(ב) ושהפנה בעבר את העובד כאמור באותו סעיף".

מיכאל, תסביר בבקשה את הסעיף הזה.

מיכאל אטלן:

להבדיל מחוק הגנת השכר שמדבר על דברים שצריך להעביר בשוטף, פה יש את הדברים הבסיסיים. הדברים האלה משתנים מדי פעם אבל לא באופן שוטף, ורק כאשר יש שינוי מהותי אני צריך למסור הודעה בכתב לעובד. מה זה שינוי מהותי? ניסיון להגדיר מה לא נכלל בתוך שינוי מהותי. למשל, אם יחול שינוי בחוק חופשה שנתית, אז הוא לא צריך להודיע. הבחנה פה נעשית בין חובת ההודעה על אופן העדכון של השכר. דהיינו, אומרים לעובד שכר שלך יוצמד לדולר או לתוספת יוקר, לבין ההודעה על השינויים שנובעים מזה. אז אם אני כל פעם השכר משתנה כי תוספת היוקר נקבעה בהסכם, לא צריך להודיע. ברגע שהופנית לארגון העובדים, ההנחה היא שארגון העובדים כבר ידע.

טומי מנור:

אתה לא צריך את כל התוספת הזאת כי בסעיף 2(ב) כתבת "יצא המעביד ידי חובתו לפי חוק זה".

דן אורנשטיין:

זה ענין של ניסוח, אנחנו לא דנים בניסוח.

(היו"ר יורי שטרן)

היו"ר יורי שטרן:

פה אין לי הערות, ההערות פה הן יותר בענין הסגנון.

משה בוטון:

"פיקוח. 4. בנוסף לסמכויותיו של מפקח עבודה לפי כל חוק, רשאי מפקח כאמור לצוות על מעביד - (1) על מסירת הודעה לפי חוק זה, ואולם לגבי מעביד שחלות עליו הוראות סעיף 2(ב) - יהיה המפקח מוסמך רק לחייבו להפנות את העובד כאמור באותו סעיף; (2) על מסירת תלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958; והכל אם נוכח המפקח כי הדבר נדרש באופן מיידי לשם הגנה על זכויות עובדי המעביד, כולם או חלקם, לאור צורת העסקתם או נסיבותיה; צו לפי סעיף זה ייכנס לתוקף לאחר שמלאו 14 ימים מיום מסירתו לידי המעביד, אלא אם נקבע בצו מועד מאוחר יותר".

ההצעה אומרת כך: מעביד שלא מסר את ההודעה לעובד, לא עבר עבירה ואין עליו סנקציה, אלא אם כן המפקח חייב אותו למסור הודעה. זאת אומרת, אי-מסירת הודעה לעובד היא לא באופן אוטומטי עבירה פלילית, אלא רק אם התלוננו למפקח, או המפקח מיוזמתו בא למקום העבודה וראה שלא מסרו הודעות לעובדים, הוא יכול לחייב אותם.

אבל מה שפה לא נראה לי כל כך, זה רק "אם נוכח המפקח שהדבר נדרש באופן מיידי לשם הגנה...". אני חושב שבכל מקרה, אם החוק מחייב למסור הודעה, המפקח ראה שאין הודעה, הוא יחייב למסור הודעה.

היו"ר יורי שטרן:

אבל למה שהסנקציה לא תהיה אוטומטית? למה מפקח צריך להתערב?

דן אורנשטיין:

אני אסביר מבחינת המשפט הפלילי. משפט פלילי זה דבר מאוד רציני. לכן משרד המשפטים מציע תמיד לכנסת לשקול בכובד ראש כל פעם שמטילים סנקציה פלילית, גם אם זה קנס, ודאי אם זה מאסר.

למשל, בחוק הגנת השכר יש פיצויי הלנת שכר, אבל אין עונש פלילי של ממש, בגלל שעונש פלילי זה דבר רציני. העקרון המוביל הוא שעבירה פלילית היא יותר מהפרה של חוק שאתה יכול לתבוע בבית משפט בנזיקין, צריך להיות ברור, רמת ההוכחה היא יותר גבוהה, מעבר לספק סביר, כל הדבר הזה הוא רציני. במדינות אחרות יש הרבה חוקים מהתחום הזה שהן בכלל בלי סנקציות פליליות.

הנושא הזה קצת מורכב מבחינת מתי תדע בדיוק אם המעסיק הפר או לא הפר את החוק? מבחינת המשפט הפלילי, ואני לא מדבר על הפרה שאפשר לתבוע אותה בבית הדין, אני מדבר על כך שהמטרה, הפרקליטות, תעמיד מישהו לדין ויהיה קנס. זה דבר מאוד רציני.

לכן חשבנו שצריך פה איזה שהיא מסננת של מפקח שבכל זאת מבהיר למעסיק מה הוא צריך לעשות, ואם מפירים את הצו שלו, זו עבירה פלילית ויש בצידה קנס די משמעותי. מעבר לזה, מאוד מקובל היום לא לכתוב בחוקים סעיפים מאוד גורפים כאשר נותנים סמכויות למפקחים ולרשויות אלא להנחות את הרשויות באיזה מקרים הם יתנו צו. יכול להיות שפה, כאשר אמרנו כי הדבר נדרש באופן מיידי לשם הגנה על זכויות עובדים, אפשר משהו לתקן, קצת להגמיש. אבל מאוד חשוב להנחות את המפקח ושלא יהיו לא סמכויות בלתי מוגבלות. זה פחות או יותר הרציונל שעומד מאחרי הסעיפים האלה.

היו"ר יורי שטרן:

התנגדתי לסעיף הזה של ההסתדרות, וגם פה. אני חושב שאנחנו מרוקנים את כל החקיקה הזאת מתוכן ברגע שמחלישים את הנושא הזה של אכיפה וסנקציות. לכן, בעצם אי-מסירת הודעה יש בעיני - - -

דן אורנשטיין:

זה צריך להשתכלל כדי עבירה פלילית. כאן לא ברור לך מה העבירה. זה לא כל כך פשוט, צריך לראות גם את הצד השני, חוק צריך להיות מאוזן.

היו"ר יורי שטרן:

בסדר, אבל לדעתי אין פה מקום לתוספת לשם הגנה מיידי או משהו, כי עצם אי-מסירת מידע זו כבר פגיעה בזכויות העובד, כפי שהן מוצאות ביטוי בחקיקה הזאת. לכן, המפקח הוזעק למקום, ראה שבאמת לא היתה הודעה, שזה לא חל מסיבות כוח עליון שהמעביד היה חולה או משהו, ואז הוא מוציא צו.

דן אורנשטיין:

מה שהכי חשוב פה זה המסננים של המפקח. אני גם בדעה שחשוב להנחות את המפקח, וזה גם רצוי למחוקק שלא יהיו לו סמכויות בלתי מוגבלות. עכשיו, איך בדיוק להנחות אותו, זה כבר שאלה אחרת. אבל בחוקים חדשים מנחים את הרשויות ולא נותנים להם סמכויות בלתי מוגבלות.

מיכאל אטלן:

גם כאשר אין סנקציה, עדיין יש לחוק הזה לפחות שלוש תוצאות מעשיות: א. עובד יכול מכוח החוק הזה לדרוש ולתבוע את מסירת הפרטים. מה שלא יכול היה לעשות קודם; ב. לא למסור את המידע, גם אם זה לא עבירה פלילית, זה הפרת חובה חקוקה, עוולה בנזיקין; ג. כיוון שחוקי העבודה האלה הופכים להיות חלק מחוזה העבודה, זה הפרה של חוזה עבודה, עם פיצויים בשל הפרה. ואחרון אחרון חביב, מה שנמסר בהודעה מהווה ראייה בבית הדין ומי שרוצה אחר כך לסתור אותה, עליו הנטל, גם אם זה לא כתוב, זאת הפסיקה, אלה דיני הראיות.

עכשיו, למה לא נורמה פלילית אוטומטית? מפני שיהיה לנו עוד חוק שאנחנו, כמשרד העבודה, לא נצליח לאכוף אותו, ועדיף לעשות את זה מסונן, עם שיקול דעת ועם איזה שהיא הנחיה, איזה שהיא אינדיקציה מתי אנחנו רוצים לאכוף אותו, מאשר איזה שהיא נורמה שכולם יתעלמו ממנה. כי להתעלם מנורמה אחת זה משליך על אי-כיבוד יתר הנורמות.

יש להבחין פה בין החשיבות של המלים: "באופן מיידי" לבין החשיבות של המלים: "לאור צורת העסקתם או נסיבותיה". חשוב לי הענין ש"לאור צורת העסקתם או נסיבותיה". צריך להיות מובן שזה לא תמיד אוטומטי. המפקח צריך לשקול אם יש פה משהו, למשל, חשבתי על עובדי קבלן. יכול להיות שאי-הוודאות פה יותר גדולה מאשר בדרך כלל, ולכן מפקח יהיה שם עם "היד על ההדק".

ענת שקולניקוב:

אני רואה חשיבות בתפקיד של המפקח. הייתי מוותרת באמת על ה"לשם הגנה על זכויות עובדי המעביד" ואסביר גם למה "לאור צורת העסקתם...". אני רואה את תפקיד המפקח כאדם שגם מתריע ומזהיר, וגם לתת לו סמכות, לא רק שהוא ידרוש מסירת הודעה אלא שהוא גם יכול לבקש את תוכן ההודעה. זאת אומרת לעבוד אפילו במשותף עם המעביד על תוכן ההודעה אם היא איננה כוללת את הפרטים בצורה הראויה. זה גם טוב מסיבה אחרת, כשדיברנו על סעיף 2, סעיפים קטנים 5 עד 7, דיברנו על הבעייתיות שתהיה למעביד לנסח אותם. אם תהיה כאן אפשרות שהמפקח ינחה את המעביד, זה יכול לפתור את הבעיה.

היו"ר יורי שטרן:

את מכירה מפקחים כאלה במערכת שהם באמת יהיו אצלו בתיווך כזה?

ענת שקולניקוב:

כן, כמו שלמפקח על המעונות, למשל, יש סמכות לא רק לסגור מעון, להתלות את רשיונו, אלא גם לקבוע תנאים. אני בפירוש רואה כאן דבר דומה.

היו"ר יורי שטרן:

אז איך את מציעה, פשוט להוציא את ההתניות האלה ולצורך מיידי - - -

ענת שקולניקוב:

כן, "עד מסירת הודעה ו'תוכנה' לפי חוק זה". אין לי כרגע את הניסוח. לדעתי, ענשיה פלילית זה באמת לא הצעד הראשון אלא להגיד מה לא נראה ומה לא תואם את דרישות החוק. אני גם מסכימה שצריך יהיה להפחית בענישה ולא להיגרר למרחבות של ענישה פלילית. אבל יש לי בכל זאת בעיה כאן, זה כאילו יוצא שהעבירה הפלילית זה לא הפראייר שהמפקח תופס אותו. אם חושבים שזאת עבירה פלילית, למעשה היא צריכה להיות תמיד עבירה פלילית, אלא שלא יינקטו הליכים אלא אם ניתנה אזהרה של המפקח. או לחשוב על איזה שהוא ניסוח דומה.

חנה פירשטיין:

באופן עקרוני אני מתנגדת שזו תהיה עבירה פלילית. נסיוננו עם פקחים ועם מפקחים הוא מאוד קשה בנושא של שמירה על זכויות עובדים. לחילופין, מספיק שהיה סעיף קטן שהיה אומר שמעביד אשר לא מילא, מסיבות כלשהן, את הוראות הסעיפים שישנם בחוק צו מסירת מידע והעובד הגיש תביעה נגדו, יתחשב בית הדין לעבודה בנתונים שהוגשו על ידי העובד לענין שכרו כל עוד לא הוכח אחרת. זאת אומרת, אם העובד היה יכול ללכת לבית הדין לעבודה ולא היה תלוי ברצונו הטוב של המפקח ובטעמו של השר למעלה - - -

משה בוטון:

ההצעה שלך זו ההצעה של חבר-הכנסת נודלמן, הפעלת נטל ההוכחה, זה משהו אחר.

חנה פירשטיין:

כן, אבל אני חושבת שמיותר להפוך את זה בכלל חוק פלילי. אני חושבת שצריכה להיות פה סנקציה חמורה בבית הדין לעבודה, שכל עובד יוכל להגיע לבית הדין לעבודה ויהיה לו קל להוכיח. נטל ההוכחה יהיה על המעסיק ולא עליו.

משה בוטון:

ביחסי עבודה תקינים עובד לא יפנה לבית הדין לעבודה, הוא יפנה רק כשיש קרע בינו לבין המעביד. החוק הזה לא נועד לזה. החוק הזה אומר אני רוצה להביא מידע לעובד בצורה מסודרת ולא רק כשיש איזה בעיה שהולך לבית הדין לעבודה. ההנחה היא שהרוב המכריע של העובדים לא הולך לבית הדין לעבודה.

היו"ר יורי שטרן:

אי-אפשר לשלב את שתי הגישות האלה? אחת בעצם מסדירה איזה שהוא תהליך איך העובד מבטיח שמעביד לא ישכח לשלוח לו את הדבר הזה. וההצעה שלך נותנת לו גם איזה שהיא גישה קלה לבית הדין לעבודה בשביל לקבל ענישה אם ירצה בה?

חנה פירשטיין:

אני מדברת על הקלה בהצגת הראיות.

משה בוטון:

היא מדברת על העברת נטל הראיות. זאת אומרת, אם עובד בא ואומר, אני הרווחתי 3,000 שקל לחודש, ואין לו תלוש משכורת, לא נתנו לו, אז היא רוצה שנטל ההוכחה יעבור למעביד שהוא יוכיח שהמשכורת שלו היתה 3,000 שקל. הרי זה ממילא כך.

חנה פירשטיין:

או שעבדתי 50 שעות.

משה בוטון:

אם יש לעובד אישור שהוא קיבל 3,000 שקל ולמעביד אין ממילא שום הוכחה אחרת, אז ממילא יקבלו את הדעה של העובד.

טומי מנור:

החוק הוא הרי פלילי, הסנקציה היא פלילית. הסנקציה האזרחית של ללכת לבית הדין לעבודה ולתבוע בעוולה אזרחית על זה שלא מסרו לו הודעה, כי מה הנזק שנגרם פה?

משה בוטון:

השאלה היא אם בכלל ללכת לסנקציה פלילית או לא? אנחנו מדברים בדיני עבודה, השאלה, אם ראוי סנקציה פלילית.

אולי נעשה סנקציה פלילית רק קנס ונבטל את המפקח? זאת אומרת, מעביד ישלם קנס.

מיכאל אטלן:

יש לך סנקציה פלילית ב- - - המפקח. שכר מינימום עוזר לך.

משה בוטון:

אם אין מפקחים לשכר מינימום, לא יהיו מפקחים לחוק הזה. שם זה יותר חשוב. יש שם מפקחים בכל הארץ?

דן אורנשטיין:

אבל שכר מינימום זה דבר ברור. פה יש כמה וכמה דברים.

משה בוטון:

זה גם ברור. למסור הודעה, זה ברור.

דן אורנשטיין:

לא, איזה פרטים יהיו?

משה בוטון:

לא על התוכן, עצם המסירה, אין בעיה, הוא ימסור.

מיכאל אטלן:

התפקיד של המפקח פה הוא גם להדרכה. מטבעו של ויכוח שיש לך סנקציה ביד אחת ויש לך אפשרות - - -

משה בוטון:

כמה מפקחים יש לך במשרד העבודה להחיל על כל המשק? אגב, זה יחול רק מכעת והלאה, נכון? זה לא יחול על עובדים שכבר קיימים במערכת? הרי כתוב רק "בתוך 30 יום מיום שהוא התחיל להעסיק...".

דן אורנשטיין:

כן, נכון, זה יחול על כל העסקה חדשה.

משה בוטון:

חדשה, זה לא יחול על כל של העובדים הקיימים כבר.

היו"ר יורי שטרן:

זה יחול על עובדים חדשים אלא אם יהיה עובד ותיק שיבקש זאת.

משה בוטון:

הבעיה עם המפקח היא בעייתית.

מיכאל אטלן:

ברגע שזה מנוסח, זה יחול על כולם.

משה בוטון:

תחילת העבודה ועכשיו?

קריאה:

אבל אם הוא עובד כבר 30 שנה ועדיין אין לו מידע.

קריאה:

תדחה את זה לסוף, כשיהיה דיון בסעיף תחולה.

משה בוטון:

כן, רשמתי לי.

היו"ר יורי שטרן:

אני חושב שצריכה להיות סנקציה אוטומטית על אי-מסירת הודעה כזו.

מיכאל הילב:

אתה תגרום לבעיה שאף אחד לא יפתור אותה.

דן אורנשטיין:

זה פוגע בעקרונות של משפט פלילי. אם תעשה עבירה על עצם אי-המסירה, אתה צריך אז להיכנס לתוכן, כי הוא יגיד שמסר משהו, נייר עם שתי שורות, האם זה מסירה או לא מסירה? אז האקט של המסירה התקיים אבל אין שם תוכן שממלא את ההוראה של המחוקק. אז בכל מקרה צריכים להיכנס לשאלה מה הוא מסר? איזה תוכן? התוכן הזה הוא לא ענין פשוט.

משה בוטון:

אבל המפקח לא נכנס לתוכן.

דן אורנשטיין:

אם זה לא מספיק ברור אז צריכים לנסח את זה אחרת. הוא צריך להיכנס לתוכן.

היו"ר יורי שטרן:

ענת הציעה שסעיף 4 (1) ייכתב כך: "על מסירת הודעה ו'תוכנה' לפי חוק זה...". ואני מציע לכתוב כך את הסעיף.

אני חושב שהסוגייה הזאת של סנקציה היא מרכזית מאוד בכל החקיקות האלה, וצריך להיות מנגנון יעיל, הוגן גם כלפי המעסיק. אני מקבל את מה שאמרת שזה לא תמיד חד-משמעי, מסר לא מסר, מה מסר בדיוק, לכן צריך להיות מנגנון.

אדוני היועץ המשפטי, לאור כל הדברים שנאמרו בדיון, אני מציע שתתייעץ עם כל היועצים המשפטיים, עם קו לעובד, עם ענת שקולניקוב, ותמצא נוסח יותר טוב מהנוסח הקיים לסעיפים בהם הוצע שינוי.

בזה אנחנו מסיימים ונמשיך בישיבה הבאה.

תודה רבה, הישיבה נעולה.

(הישיבה ננעלה בשעה 11:40)