

הכנסת העשרים וחמש

יוזמת : חברת הכנסת מרב מיכאלי

פ/25/2408

הצעת חוק הסדרי עבודה גמישים, התשפ"ג–2023

1. מטרה
- מטרתו של חוק זה לקדם איזון בין חיי העבודה לבין חייהם הפרטיים של העובדים, כדי לקדם את רווחת העובדים ולהגדיל את שיעור ההשתתפות בתעסוקה ואת היקפי המשרה בקרב כלל האוכלוסיות, ובכלל זאת הורים לילדים ואנשים עם מוגבלות.
2. הגדרות
- בחוק זה –
- "אדם עם מוגבלות" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998¹ ;
- "בן משפחה" – ילד, הורה או בן זוג ;
- "בן משפחה תלוי" – בן משפחה שרופא, פסיכולוג או עובד סוציאלי אישר כי הוא זקוק לסיוע משמעותי בשל מצבו הבריאותי, ובכלל זה הגופני או הנפשי, לרבות בשל היותו אדם עם מוגבלות ;
- "הסדר עבודה גמיש" – הסדר המאפשר גמישות בשעות העבודה, במקום ביצועה ובאופן ביצועה, כפי שנקבע על ידי המעסיק, לרבות גמישות לעניין שעות התחלת העבודה וסיומה, אופן חלוקת שעות העבודה במסגרת יומית, שבועית, חודשית או שנתית, ביצוע העבודה, כולה או חלקה בבית העובד, בשלוחה של מקום העבודה או במקום אחר שאינו במקום העבודה הרגיל ;
- "ילד" – ילד או ילדה שטרם מלאו להם 14 שנים ;
- "השר" – שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
3. בקשה להסדר עבודה גמיש
- (א) עובד שחלפו 26 שבועות לפחות מתחילת העסקתו במקום העבודה, זכאי להגיש למעסיקו בקשה מנומקת בכתב לעבוד בהסדר עבודה גמיש (להלן

¹ ס"ח התשנ"ח, עמ' 152.

– בקשה להסדר עבודה גמיש); בבקשה יפורטו הטעמים לה.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), זכאי כל אחד מאלה להגיש בקשה להסדר עבודה גמיש עם תחילת העסקתו במקום העבודה:

(1) עובד שעמו ילד, או שמטפל או אחראי על טיפול בן משפחה תלוי;

(2) עובד שהוא אדם עם מוגבלות.

(ג) בקשה להסדר עבודה גמיש שעניינו חלוקה גמישה של שעות העבודה, תהיה מלווה בתצהיר כמשמעותו בפקודת הראיות, המעיד כי בקשתו של העובד הוגשה מרצונו החופשי.

(א) מעסיק שעובדו הגיש לו בקשה להסדר עבודה גמיש, ייפגש עם העובד בתוך 14 ימים מיום הגשתה וידון עמו עליה.

(ב) על המעסיק להשיב לבקשה בתוך שבעה ימים מיום שנפגש עם העובד לפי סעיף קטן (א).

(ג) החליט המעסיק לדחות את הבקשה, ינמק את סירובו ויציע לעובד הסדר חלופי מטעמו, אשר יביא בחשבון את הטעמים שפירט העובד כהנמקה לבקשתו.

(א) עובד שבקשה שהגיש להסדר עבודה גמיש נדחתה, רשאי לבקש ממעסיקו בכתב לעיין מחדש בבקשה (להלן – בקשה לעיון מחדש) בתוך שלושים ימים מיום שנמסרה לו החלטת המעסיק.

(ב) הוגשה בקשה לעיון מחדש, ייפגש המעסיק עם העובד בתוך 14 ימים מיום הגשתה.

(ג) המעסיק ימסור לעובד את החלטתו הסופית בבקשה לעיון מחדש בתוך 14 ימים מיום שנפגש עם העובד כאמור בסעיף קטן (ב).

המעסיק לא יסרב לבקשה להסדר עבודה גמיש, אלא מנימוק עסקי ממשי לכך שההסדר המבוקש אינו סביר בנסיבות העניין, לנוכח אחד או יותר מהשיקולים שלהלן:

(1) ההסדר המבוקש כרוך בעלויות גבוהות ובלתי סבירות;

(2) ההסדר המבוקש יפגע ביכולת לספק שירותים או מוצרים ללקוחות המעסיק, או יפגע בפעילות התקינה אצל המעסיק;

(3) ההסדר המבוקש יפגע בתנאי העבודה של עובדים אחרים במקום

הליך הדיון בבקשה 4.
להסדר עבודה גמיש

עיון מחדש בבקשה 5.

סירוב סביר 6.

העבודה ;

(4) ההסדר המוצע יפגע בקיום התחייבויות המעסיק על פי דין או הסכם ;

(5) אישור הבקשה יפגע פגיעה בלתי סבירה ביכולתו של העובד לעמוד ביעדי העבודה.

(א) אישר המעסיק בקשה להסדר עבודה גמיש שהגיש עובד, יציין המעסיק באישור בכתב שנתן לעובד את תוקפו של הסדר העבודה הגמיש, כפי שהוסכם בין הצדדים.

7. תוקף הבקשה והגבלה על מספר הבקשות

(ב) לא ציין המעסיק באישור את התוקף כאמור בסעיף קטן (א), ייחשב ההסדר לקבוע.

(ג) עובד שבקשתו להסדר עבודה גמיש אושרה, לא יגיש בקשה חדשה להסדר עבודה גמיש במהלך ששה חודשים מיום אישור הבקשה הקודמת, אלא אם כן קיימים טעמים מיוחדים לכך.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי כל צד להסדר העבודה הגמיש להודיע בכתב בכל עת על רצונו לבטל את הסדר העבודה הגמיש ולשוב להסדר העבודה שקדם לו, ובלבד שאם המעסיק הוא היוזם את ביטול ההסדר, מתקיימים תנאי סעיף 6; ביטול ההסדר ייכנס לתוקפו שלושים ימים מיום קבלת הודעת צד מהצדדים כאמור.

(א) לא יפגע מעסיק בענייני עבודה של עובד ולא יפטר מחמת שהגיש בקשה להסדר עבודה גמיש, או מחמת הליך שנקט בעקבות דחיית בקשתו או אי טיפול בה, או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לבקשה או להליך כאמור.

8. הגנה על מבקש ומתלונן

(ב) בסעיף זה, "ענייני עבודה" – כל אחד מאלה :

(1) תנאי עבודה ;

(2) קידום בעבודה ;

(3) הכשרה או השתלמות מקצועית ;

(4) פיטורים או פיצויי פיטורים ;

(5) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(א) לבית הדין האזורי לעבודה סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי חוק זה והוא רשאי –

9. סמכות שיפוט ותרופות

(1) לקבוע כי סירוב מעסיק לבקשה להסדר עבודה גמיש אינו סביר

בנסיבות העניין ולהורות למעסיק על אישור הבקשה להסדר עבודה גמיש, במידה ובאופן שיראה לנכון בנסיבות העניין;

(2) לפסוק פיצויים לטובת המבקש או המתלונן, בשל פגיעה כמשמעותה בסעיף 8, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, אף אם לא נגרם נזק של ממון;

(3) ליתן צו מניעה או צו עשה, לרבות צו המבטל פיטורים, בשל פגיעה כמשמעותה בסעיף 8, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהיה צודקת.

(ב) בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 6, תהיה חובת ההוכחה על הנתבע כי סירובו לבקשה להסדר עבודה גמיש היה סירוב סביר.

(ג) בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 8, תהיה חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור.

שמירת דינים 10. (א) אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988², וחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998³.

(ב) אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מזכויות העובד לפי חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951⁴, ואולם אם הבקשה להסדר עבודה גמיש הייתה לחלוקה גמישה של שעות העבודה, יוגדרו במפורש באישור הסדר העבודה הגמיש תחומי יום העבודה ושבוע העבודה המוסכמים, ודינם יהא כדין יום עבודה ושבוע עבודה לפי סעיפים 2 ו-3 לחוק האמור, לעניין עבודה בשעות נוספות, הפסקות ומנוחה שבועית.

דין המדינה 11. דין המדינה לעניין חוק זה כדין כל מעסיק אחר.

ביצוע ותקנות 12. (א) השר ממונה על חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל עניין הנוגע לביצועו.

(ב) השר, באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע הוראות לעניין בקשה, לרבות את נוסח הבקשה.

דברי הסבר

² ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

³ ס"ח התשנ"ח, עמ' 152.

⁴ ס"ח התשי"א, עמ' 204.

מטרתה של הצעת חוק זו היא לאפשר לעובדים ולעובדות בשוק העבודה הישראלי לאזן כראוי בין דרישות העבודה וצרכי הפרנסה לבין חייהם הפרטיים, ובכללם מחויבויותיהם המשפחתיות ("work-life balance", או "איזון חיים-עבודה"), באמצעות מודלים שונים של העסקה גמישה. מלבד תרומתה הברורה לרווחת העובדים ומשפחותיהם, גמישות תעסוקתית מגלמת בחובה יתרונות גם למעסיק וצפויה להשפיע לטובה על שוק העבודה בכללותו; באמצעות הגדלת שיעור המועסקים, צמצום הפערים בין המינים, הגדלת היעילות והפריורן ושיפור התחרותיות במשק.

"הסדר עבודה גמיש" הוא הסדר המאפשר גמישות במסגרת השעות, במקום ביצוע העבודה ובאופן ביצועה (נטע משה, **הסדרים לאיזון עבודה-חיים במדינות שונות**, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2015). זאת בניגוד לדפוס העבודה המסורתי, המתבסס על שעות התחלה וסיום מוגדרות ונוקשות ועל ביצוע העבודה במקום מסוים כגון משרד או מפעל.

החקיקה הישראלית כמעט ואיננה כוללת הסדרים של גמישות תעסוקתית. שבוע העבודה בישראל מוסדר במסגרת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, שאינו מותאם לצורכי שוק העבודה המודרני (דעון הולין, "דוח יו"ר ועדת חוק שעות עבודה ומנוחה", האגודה הישראלית למשפט העבודה, **שנתון משפט העבודה** ו, 343 תשנ"ו). במרבית המקרים אין למעסיק אפשרות לחרוג מהעסקה במסגרת של שמונה או תשע שעות יומיות ו-42 או 45 שעות שבועיות (למשרה מלאה), אלא במחיר של תשלום שכר עבור שעות נוספות. בהתאם, לעובדים אין זכות לדרוש הפחתה או הגמשה של שעות העבודה בהתאם לצרכיהם.

שמרנות החוק הישראלי עומדת בסתירה למגמה העולמית להרחבת הגמישות בשוק העבודה ולצמצום מספר שעות העבודה (OECD, "Working hours: latest trends and policy initiatives" in OECD, Employment (Outlook 1998, Paris, pp 153-4). בעשורים האחרונים, מדינות מתקדמות רבות בעולם אימצו מודלים של גמישות תעסוקתית במסגרת הסדרים חקיקתיים, ביניהן קנדה, בריטניה, גרמניה, הולנד, שבדיה, אוסטרליה וניו זילנד (כך לפי **הסדרים לאיזון עבודה-חיים במדינות שונות**, מרכז המחקר והמידע של הכנסת (2015), הנזכר לעיל). מגמה זו עולה בקנה אחד עם ממצאי סקרים ברחבי העולם, המלמדים כי לגמישות תעסוקתית, המאפשרת איזון בין חיי העבודה לחיי המשפחה, חשיבות עליונה עבור עובדים. בסקר מקיף שנערך בחסות תאגיד ראיית החשבון Ernst & Young בקרב 9,700 עובדים במשרות מלאות בשמונה מדינות: ארה"ב, בריטניה, הודו, יפן, גרמניה, מקסיקו וברזיל, ציינו כ-70% מהמשיבים כי האפשרות לעבוד במסגרת של שעות עבודה גמישות מבלי שייפגעו אפשרויות הקידום שלהם, מהווה שיקול מכריע בבחירת מקום העבודה ובהשפעה על איכות חייהם. הסוגיה נתפסה כחשובה ביותר עבור כלל העובדים, ובפרט עבור כאלו שהם הורים לילדים. במחקר שערך ה-OECD דורג הפרמטר של "איזון חיים-עבודה" במקום החמישי מתוך אחד-עשר בדירוג המשתנים המשפיעים על איכות חייהם, מעל משתנים כגון איכות הסביבה, דיור והכנסה (OECD, (2015), **How's Life? 2015: Measuring** (Well-being, OECD Publishing, Paris, p. 37

מטרה נוספת של הצעת חוק זו, היא פיתוח וקידום הכלכלה הישראלית. מחקרים הראו כי גמישות תעסוקתית תורמת לשוק העבודה ומשפרת את התחרותיות במשק. זאת, בין היתר, כיוון שהיא מאפשרת את הגדלת שיעור ההשתתפות בשוק התעסוקה וצמצום פערים מגדריים ואחרים. בין השאר, גמישות

תעסוקתית תקל מאוד על שילובם בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות ושל הורים לילדים, בעיקר אימהות. גמישות תעסוקתית טובה למעסיקים, שכן היא מאפשרת למעסיק להתאים את דפוסי העבודה לצרכים המשתנים בשוק גלובלי ובכך להתייעל ולחסוך במשאבים. כמו כן, היא מפחיתה השפעות שליליות של לחץ נפשי על העובדים, מאפשרת לצמצם את זמן ההיעדרות מהעבודה, ותורמת לפירון העבודה יותר מאשר הארכת ימי העבודה. חרף החשש מאובדן מחויבות או משמעת מצד העובדים, מחקרים הוכיחו שגמישות במקום העבודה מובילה להגברת היצרנות והמוטיבציה בקרב עובדים, לשיפור היחסים בין העובדים לבין המעסיק ולחיצוק נאמנותם של העובדים למקום עבודתם (דו"ח של ארגון מחקר אמריקאי עצמאי, המקדם גמישות תעסוקתית:

The Future of the Work Institute, **"The Benefits of Flexible Working Arrangements – A Future of Work Report" 2012**

דוח ועדת האיחוד האירופי, מחקר של המרכז הקנדי למדע ולחינוך משנת 2013, מחקר הקרן האירופאית לשיפור איכות החיים ותנאי העבודה בנושא: ארגון שעות העבודה, השלכות על פירון ועבודה: Goudswaard, A.; Dhondt, S.; Vergeer, R.; Oeij, P.; Leede, J. de; Adrichem, K. van C; Csizmadia, P.; Makó, C.; Illésy, M.; Tóth, A., **Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions - Overview Report** (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012)

הצעת החוק נוסחה על בסיס מחקר משווה של מודלים של גמישות תעסוקתית במדינות מובילות בעולם. העיקרון המרכזי בהצעת החוק, השאוב ממודלים דומים בעולם, הוא עיקרון ההסכמיות וההדדיות, המאפשר לשני הצדדים, לעובד ולמעסיק, לקבוע דפוס עבודה גמיש על פי הסכמה ביניהם. הצעות חוק שהוגשו בעבר בנושא זה נועדו לסייע לעובדים בעלי מחויבות משפחתית ולקדם שוויון מגדרי. ההצעה הנוכחית נועדה להרחיב את היריעה מתוך תפיסה שלפיה מודל העסקה של עבודה גמישה הוא חיוני לכלל העובדים במשק ולשוק העבודה הישראלי בכללותו, כפי שפורט לעיל. עם זאת, הצעת החוק נועדה להקנות עדיפות פרוצדוראלית לעובדים המגדלים ילדים צעירים, מטפלים בקרובי משפחה תלויים או שהם עצמם אנשים עם מוגבלות, בשל הצורך להסיר מדרכם של עובדים מקבוצות אלה את החסם התעסוקתי הנובע מדפוסי העסקה שמרניים ובלתי-גמישים.

סעיף 1 שוק העבודה המודרני המושתת על מודל "העובד האידיאלי", דורש מהעובד שעות עבודה מרובות וכמעט ואינו מאפשר איזון ראוי בין חיי העבודה לחיי הפרט. מודל זה אינו מוכח כאפקטיבי ומחקרים אף מצביעים על כך שעובדים שמתאפשר להם איזון ראוי הם עובדים טובים ומועילים יותר למשק. מטרתה של הצעת חוק זו היא לעודד העסקה במודלים גמישים, כדי לאפשר לעובדים ולעובדות בשוק העבודה הישראלי לאזן כראוי בין דרישות העבודה וצרכי הפרנסה לבין חייהם הפרטיים, ובכללם מחויבויותיהם המשפחתיות. מלבד התרומה לרווחת העובדים, גמישות תעסוקתית מגלמת בחובה יתרונות גם למעסיקים וצפויה להשפיע לטובה על שוק העבודה בכללותו. מעבר לדפוסי העסקה גמישים הוא הכרחי כדי להתאים את שוק העבודה לאוכלוסיות המתקשות להשתלב בו, דוגמת הורים עצמאיים ואנשים עם מוגבלות.

סעיף 2 מגדיר מהו "הסדר עבודה גמיש" – המודלים המוצעים להסדר עבודה גמיש מבוססים על

מחקר משפטי משווה ועל מודלים המיושמים במדינות שונות בעולם. (לדוגמה Employment Rights Act 1996 בבריטניה).

בהגדרה "בן משפחה תלוי" מגולם הרעיון כי נטל התמיכה בקרובי משפחה הזקוקים לסיוע בשל מצבם הבריאותי מוטל, לעתים קרובות, על נשים בגילאי העבודה, ומאלצן להפסיד ימי עבודה. הסדרי עבודה גמישים יקלו על עובדים המטפלים בבני משפחה את המשך התפקוד התקין בעבודה. בסעיף זה, המונח "אדם עם מוגבלות" הוא כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1988: "אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

סעיף 3(א) הקובע את מודל הזכאות, מבוסס על תקנות בבריטניה (The Flexible Working Regulations 2014), המקנות לכל עובד בעל ותק של 26 שבועות במקום העבודה את הזכות להגיש בקשה מנומקת להסדר עבודה גמיש.

סעיף 3(ב) עוסק בצורך דחוף וכבד משקל בהסדרי עבודה גמישים בקרב עובדים עם מוגבלות ועובדים המטפלים בילדיהם הצעירים או בבני משפחתם התלויים בהם. עבור עובדים אלה, תנאי העבודה מהווים שיקול מכריע בעצם הכניסה לתפקיד ולשוק העבודה בכלל. על כן, נקבע בהצעת החוק מסלול מוקדם יותר להגשת בקשה לעובדים הנמנים על אחת הקבוצות לעיל.

סעיפים 4 ו-5 קובעים מנגנון שמטרתו להבטיח כי תהליך הגשת הבקשה והטיפול בה יהיה יעיל וענייני, ולעודד הידברות ישירה, מתמשכת והדדית בין העובד למעסיקו, שתאפשר הסכמה על הסדר העסקה שיהיה מקובל על שני הצדדים.

סעיף 6 מונה רשימה סגורה של עילות לסירוב סביר מצד המעסיק הקיימות גם בחוק הבריטי. מטרת השיקולים המנויים בסעיף היא ליצור איזון בין הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק לבין זכויות העובד, ולמנוע סירוב שרירותי לבקשה. השיקולים תואמים חוקי עבודה אחרים ומתאימים למגוון רחב של מצבים.

סעיף 7 קובע הוראות שנועדו לשמר את היציבות ביחסי העבודה, ולהגן על שני הצדדים להסדר מפני שינויים חד צדדיים במילוי. עם זאת, במציאות חיים דינמית יכול שיתבקש שינוי ולפיכך ניתנת לכל אחד מהצדדים האפשרות לסגת מן ההסדר המוסכם בהודעה מראש, בסייג שעל המעסיק לנמק את בקשתו לביטול ההסדר באחת מעילות הסירוב הסביר המנויות בסעיף 6.

סעיף 8 נועד להגן על עובדים מפני התנכלות מצד המעסיקים כתוצאה מעצם בקשת הסדר עבודה גמיש, ובכך לעודד את קיומם של הסדרים אלה.

סעיף 9 מעניק סמכות שיפוט ייחודית לבית הדין האזורי לעבודה לעניין חוק זה, בשל מומחיותו ביחסי עבודה ובזכויות עובדים. יודגש כי בסמכות בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים לעובד אך ורק בשל פגיעה על רקע בקשת הסדר עבודה גמיש, ולא בגין סירוב המעסיק לבקשת העובד. ככל שמדובר במחלוקת על סבירות החלטת המעסיק, מוקנית לבית הדין הסמכות לתת סעד של אכיפת הסדר העסקה גמיש.

סעיף 10(א) מטרתו להדגיש כי לעובד עומדות ההגנות המנויות בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ובחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, במקרים שבהם דחיית הבקשה להסדר עבודה גמיש נובעת משיקולים שאינם מן העניין, באופן העומד בניגוד להוראות החוקים

האמורים.

סעיף 10(ב) מטרתו של סעיף זה היא לאפשר את הגמישות הנדרשת, ולאפשר את הסכמת הצדדים על חלוקה מחדש של שעות העבודה, אף בסטייה מההוראות הנוקשות שבחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. עם זאת, אין בהוראות חוק זה כדי לפגוע בזכויותיו של עובד לגמול שעות נוספות, להפסקות ולמנוחה שבועית. אם בהסדר העבודה הגמיש תקבע מסגרת הזמנים לפיה תחושב מכסת השעות, השבועית, החודשית, הדו-חודשית, השנתית וכיוצא בזה, הרי במקרה של חריגה ממכסת השעות המוסכמת, ישולם לעובד גמול עבור עבודה שעות נוספות, כחוק. כדי למנוע ניצול של חוק זה לצורך הימנעות מתשלום עבור שעות נוספות, על העובד לבקש את ההסדר הגמיש מרצונו החופשי והמלא, ומבלי שיופעל עליו כל לחץ, מפורש או משתמע, במישרין או בעקיפין, מצד המעסיק. גם דירקטיבת האיחוד האירופי מספר EC2003/88 בנושא ארגון שעות העבודה המתירה (בסעיף 22) למדינות החברות לחרוג מההוראות בדבר מכסת שעות העבודה השבועית, קובעת תנאים מחמירים לכך, במטרה להבטיח את ההגנה על שלום העובד ועל בריאותו.

הצעות חוק דומות בעיקרן הונחו על שולחן הכנסת השמונה-עשרה על ידי חברת הכנסת אורית זוארץ וקבוצת חברי הכנסת (פ/18/4101), על שולחן הכנסת התשע-עשרה על ידי חבר הכנסת דב חנין וקבוצת חברי הכנסת (פ/19/336) ועל ידי חברת הכנסת שלי יחימוביץ' וקבוצת חברי הכנסת (פ/19/918) ועל שולחן הכנסת העשרים על ידי חבר הכנסת דב חנין וקבוצת חברי הכנסת (פ/20/268).

הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת העשרים, על שולחן הכנסת העשרים ושלוש ועל שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברת הכנסת מרב מיכאלי (פ/20/4473 ; פ/23/923 ; פ/24/1166). הצעת החוק זהה לפ/24/1166 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
כ"ב בשבט התשפ"ג (13.02.2023)