

הכנסת העשרים וחמש

יוזמים : חברי הכנסת יוסף עטאונה
איימן עודה
עאידה תומא סלימאן

2854/25/פ

הצעת חוק דמי הבראה, התשפ"ג-2023

- הזכות לדמי הבראה 1. (א) עובד שמלאו לו 18 שנים, המועסק במשרה מלאה והשלים שנה לפחות לעבודתו אצל אותו המעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לדמי הבראה.
- (ב) עובד במשרה חלקית זכאי לדמי הבראה באופן יחסי לחלקיות משרתו.
- (ג) הוראת סעיף קטן (א) לא תחול על עובדים שיש להם מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות, המועסקים במפעלים מוגנים שאוצר המדינה משתתף בתקציבם.
- דמי ההבראה 2. (א) דמי ההבראה הם מכפלת הסכום ליום הבראה, כאמור בסעיף קטן (ב), במספר ימי ההבראה שלהם זכאי העובד כאמור בסעיף קטן (ג).
- (ב) (1) הסכום ליום הבראה הוא 365 שקלים חדשים.
- (2) הסכום האמור בסעיף קטן (א) יעודכן ב-1 ביולי של כל שנה, החל מיום כ"ג בתמוז התשע"ג (1 ביולי 2013), בהתאם לשיעור השינוי בין המדד שפורסם בחודש יוני של אותה שנה, לבין המדד שפורסם בחודש יוני בשנה שקדמה למועד העדכון; לעניין זה, "מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- (3) שר הכלכלה והתעשייה יפרסם ברשומות ובאתר האינטרנט של משרד הכלכלה הודעה בדבר הסכום המעודכן ליום הבראה, עם עדכונו.
- (ג) מספר ימי ההבראה שלהם זכאי העובד יחושבו לפי משך העבודה של העובד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה –
- (1) בשנה הראשונה לעבודה – 5 ימי הבראה;
- (2) מהשנה השנייה ועד השנה השלישית לעבודה – 6 ימי הבראה;
- (3) מהשנה הרביעית ועד השנה העשירית לעבודה – 7 ימי הבראה;

(4) מהשנה האחת עשרה ועד השנה החמש עשרה לעבודה – 8 ימי הבראה;

(5) מהשנה השש עשרה ועד השנה התשע עשרה לעבודה – 9 ימי הבראה;

(6) מהשנה העשרים ואילך לעבודה – 10 ימי הבראה.

3. תקופת הזכאות (א) עבד העובד חלק משנה, יהיה זכאי לחלק יחסי מדמי הבראה.
- (ב) בקביעת תקופת הזכאות לדמי הבראה לא תובא בחישוב היעדרות של העובד בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת שבה לא מתקיימים יחסי עובד ומעסיק; ואולם תובא בחשבון כל תקופה המובאת בחשבון לעניין ותק.
4. מועד תשלום דמי הבראה (א) המעסיק ישלם את דמי הבראה אחת לשנה במועד לתשלום משכורת בעד אחד מהחודשים יוני עד ספטמבר, אלא אם כן הוסכם או הונהג מועד אחר במקום העבודה.
- (ב) מעסיק יצרף לתלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958¹, שהוא מוסר לעובדו בעד החודש שבו משולמים דמי הבראה, פירוט של חישוב דמי הבראה המגיעים לעובד כאמור בסעיף 2; הוסכם או הונהג מועד אחר לתשלום דמי הבראה, שאינו חד שנתי, יצורף לתלוש השכר הניתן לגבי חודש יוני פירוט של חישוב דמי הבראה ששולמו בשנה החולפת.
5. איסור התניה מעסיק אינו רשאי להתנות את תשלום דמי הבראה ביציאה לחופשה או בכל תנאי אחר.
6. שמירת זכויות והתניינות אין בחוק זה כדי לגרוע מזכות עובד לדמי הבראה כפי שקיימת לפי דין, הסכם קיבוצי או הסכם ובלבד שהיא מיטיבה, ואולם אם זכותו של העובד כאמור הוגבלה לתקופה הקצרה מהתקופה הקבועה בסעיף 1)5 לחוק ההתניינות, התשי"ח-1958², תחול במקומה התקופה הקבועה בסעיף האמור.
7. סמכות טיפול ותרופות לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בכל הליך בשל הפרת הוראות סעיף 2 והוא רשאי –
- (1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין;
- (2) ליתן צו לתיקון ההפרה.
8. ביצוע ותקנות שר הכלכלה והתעשייה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

¹ ס"ח התשי"ח, עמ' 86.
² ס"ח התשי"ח, עמ' 112.

דברי הסבר

הזכות לדמי ההבראה מהווה חלק מן המרכיבים הכספיים החשובים הנכללים בסל שכרו של העובד השכיר בישראל. כיום, נכללת הזכות בהסכם קיבוצי כללי ובצו הרחבה המחיל אותה על כלל המשק. עיגון הזכות בחקיקה נדרש כעת לצורך תיקון העוול הכרוך בתקופת ההתיישנות המקוצרת של דמי ההבראה כפי שקיימת בהסכם הקיבוצי ובצו ההרחבה, ואשר בעת הזו לא ניתן לתיקון במסגרת ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה.

מטרת תשלום דמי ההבראה בעבר היתה לסייע לעובד להשיב את כוחותיו באמצעות שהייה באחד מבתי הבראה של ההסתדרות. ללא שהייה בבתי הבראה בפועל לא היה זכאי העובד להחזרים. כך, הזכות לדמי הבראה עוצבה בראשיתה כזכות בעין ולכן הוגבלה בזמן האפשרות לקבלה באופן רטרואקטיבי. במהלך השנים ולאור השינויים שחלו בשוק העבודה בישראל, הלך וניתק הקשר בין דמי ההבראה לשהייה בבתי הבראה עד להיעלמותו המוחלטת. כיום, העובד אינו נדרש להוכיח כי שהה בבית הבראה בפועל כתנאי לתשלום דמי ההבראה. כך, הפכו דמי ההבראה לזכות כספית גרידא, אשר מהווה מרכיב כספי במשכורתו של העובד כמו כל מרכיב כספי אחר.

נכון להיום, מיום סיום יחסי עובד-ומעסיק, רשאי עובד לתבוע דמי הבראה שלא שולמו לו, רק עבור השנתיים האחרונות לעבודתו. כך, פדיון הזכות מוגבל אך ורק לשנתיים האחרונות להעסקה גם במידה וזכות זו הופרה כבר שנים רבות. המצב הקיים מגדיל את הפערים בין אוכלוסיות עובדים מוחלשות וחזקות שכן עובדים מוחלשים, גם אם אלו מודעים לזכויותיהם, יפחדו לדרוש אותם מן המעסיק בעת העסקתם, בשל החשש מפיטורים או פגיעה אחרת מצד מעסיקם. לאוכלוסיות עובדים חזקות לרוב יש עמדת מיקוח חזקה יותר מול המעסיק, ולכן ממילא לרוב יקבלו את זכויותיהן, ובמקרה שלא – יפנו ביתר קלות למעסיקן לדרוש את המגיע להן גם בעת העסקתן. כך, מצב של תקופת התיישנות מקוצרת מגדיל את הפערים החברתיים בין אותן אוכלוסיות עובדים חזקות לאוכלוסיות עובדים מוחלשות.

השינוי המוזכר במהותה של הזכות לדמי הבראה, בדמות הפיכתה לזכות כספית לכל דבר ועניין חייב לכרוך עמו גם שינוי בנושא ההתיישנות של הזכות אשר כיום משקף עדיין את התפיסה הישנה של הזכות כזכות בעין.

פניות לצדדים להסכם הקיבוצי הכללי (ההסתדרות הכללית ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים) בבקשה לשנות את תקופת ההתיישנות כפי שמפורט לעיל במסגרת ההסכם הקיבוצי נענו בשלילה, הגם שהשינוי הנדרש בהסכם מקובל על משרד הכלכלה אשר הביע מוכנות להרחיבו במסגרת צו ההרחבה. מטרתה של הצעת חוק זו, אם כן, היא לעגן בחוק את הזכות לדמי הבראה ובתוך כך לשנות את מנגנון ההתיישנות הקבוע לגביה כיום ולהרחיב את תקופת ההתיישנות משנתיים ל-7 שנים כתקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק.

הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת התשע-עשרה על ידי חברת הכנסת מיכל רוזין וקבוצת חברי הכנסת (פ/1620/19), על ידי חברת הכנסת מיכל רוזין (פ/2829/19), על שולחן הכנסת העשרים על ידי חברות הכנסת מיכל רוזין ותמר זנדברג (פ/128/20) ועל שולחן הכנסת העשרים ואחת ועל שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברת הכנסת מיכל רוזין (פ/185/21 ; פ/2268/24).

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
כ"ז באדר התשפ"ג (20.03.2023)