

## הכנסת העשרים וחמש

יוזם : חבר הכנסת יצחק קרויזר

פ/4715/25

### הצעת חוק דמי הבראה, התשפ"ד–2024

1. הגדרות  
בחוק זה –  
"מפקח עבודה" – מפקח כמשמעותו בחוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד–1954;  
"קצובת הבראה" – קצובת הבראה המגיעה לעובד על פי חוק זה;  
"שנת עבודה" – פרק זמן של 12 חודשים שתחילתו ב-1 בינואר של כל שנה;  
"השר" – שר העבודה.
2. הזכות לקצובת הבראה  
(א) כל עובד שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה זכאי לקצובת הבראה שתינתן לפי הוראות חוק זה.  
(ב) עובד לא יידרש להוכיח כי שהה בבית הבראה או השתתף בכל צורת נופש אחרת כתנאי לזכאות לקצובת הבראה.
3. חישוב קצובת הבראה  
קצובת הבראה תחושב לפי הסכום ליום הבראה לפי סעיף 5, כשהוא מוכפל במספר ימי הבראה כמפורט להלן, בהתאם לוותק של העובד אצל המעסיק או במקום העבודה:  
(1) בעד השנה הראשונה – חמישה ימי הבראה;  
(2) בעד השנה השנייה ועד השנה השלישית – שישה ימי הבראה;  
(3) בעד השנה הרביעית ועד השנה העשירית – שבעה ימי הבראה;  
(4) בעד השנה ה-11 ועד השנה ה-15 – שמונה ימי הבראה;  
(5) בעד השנה ה-16 עד השנה ה-19 – תשעה ימי הבראה;  
(6) בעד השנה ה-20 ואילך – עשרה ימי הבראה.
4. חישוב הוותק לעניין קצובת הבראה  
חישוב הוותק לעניין קצובת הבראה בשל חופשה ללא תשלום ואולם תובא בחשבון תקופת לידה והורות.

5. הסכום ליום הבראה  
 (א) סכום יום הבראה יהיה 471.4 שקלים חדשים לעובד במשרה מלאה; סכום יום הבראה לעובד במשרה חלקית יחושב יחסית לחלקיות משרתו.
- (ב) הסכום האמור בסעיף קטן (א) יעודכן ב-1 במאי בכל שנה לפי שיעור השינוי במדד המחירים לצרכן שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בחודש אפריל של השנה שבה משולמת קצובת ההבראה לעומת מדד המחירים לצרכן שפרסמה כאמור בחודש אפריל 2023.
- (ג) תשלום ההבראה יהיה זהה לכלל העובדים במשק, לרבות עובדי המדינה ועובדי המגזר הציבורי.
6. המועד לתשלום קצובת הבראה תשולם לעובד באחד מהחודשים יוני עד ספטמבר שבאותה שנה, אלא אם כן הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה.
7. פדיון הבראה חדל עובד לעבוד במהלך שנת עבודה שלאחר השנה הראשונה לעבודתו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, יהיה זכאי בעד אותה שנה לקצובת הבראה חלקית בגין החלק היחסי של השנה שבו עבד.
8. סמכות שיפוט לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך לפי חוק זה ובכלל זה לעניין דרך חישובה של קצובת ההבראה או של פדיון ההבראה.
9. דין קצובת הבראה ופדיון הבראה כדין שכר עבודה לכל דבר.
10. פנקס הבראה (א) מעסיק חייב לנהל פנקס הבראה שבו יירשמו ביחס לכל עובד הפרטים שייקבע השר בתקנות.
- (ב) בתקנות כאמור בסעיף קטן (א) רשאי השר לקבוע –
- (1) את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה;
- (2) כי פנקס ההבראה יהיה חלק מפנקס אחר שהמעסיק חייב לנהלו על פי חוק שהשר ממונה על ביצועו.
11. עונשין מעסיק שעשה אחת מאלה – דינו הקנס הקבוע בסעיף 71(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977<sup>2</sup>:
- (1) לא שילם לעובדו קצובת הבראה לפי חוק זה;
- (2) לא שילם לעובדו פדיון הבראה;
- (3) לא ניהל פנקס הבראה לפי סעיף 10;
- (4) לא רשם את הפרטים שיש לרשם בפנקס הבראה או רשם פרטים לא נכונים או לא מלאים.

<sup>2</sup> ס"ח התשל"ז, עמ' 226.

- אחריות נושא  
משרדה בתאגיד
12. (א) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת ביצוע עבירה לפי סעיף 11 בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – מחצית הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
- (ב) נעברה עבירה לפי סעיף 11 על ידי תאגיד או על ידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.
- (ג) בסעיף זה, "נושא משרה בתאגיד" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר בתאגיד, האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו נעברה העבירה.
- הבראה בשעת חירום
13. על אף האמור בסעיף 6, בשעה שלדעת השר צרכי ההספקה במדינה מחייבים זאת, רשאי השר, בצו כללי או מיוחד, לדחות את מועד תשלום קצובת ההבראה, לגבי כל העובדים או לגבי סוג מסוים של עובדים; נתן השר צו כאמור, יקבע הוא מתוך איזה מועד תינתן קצובת ההבראה או באיזו דרך יפצו את העובד על קצובת ההבראה.
- שמירת זכויות
14. חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי דין, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג.
- ביצוע ותקנות
15. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.
- (ב) השר לא יתקין תקנות לפי חוק זה, להוציא תקנות על פי סעיף 10(א), ולא ישתמש בסמכויותיו לפי הסעיפים 10(ב) ו-13, אלא לאחר התייעצות עם ארגוני העובדים ועם ארגוני המעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר.

### ד ב ר י ה ס ב ר

בהתאם לסעיף 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש 1998, מעסיק ישתתף בהוצאות ההבראה והנופש של עובדיו לכל יום הבראה.

העובד זכאי, לפיכך, לדמי הבראה, כשם שהוא זכאי לתנאי עבודה אחרים כגון הזכות לדמי מחלה וימי חופשה. ואולם, במצב הקיים רק הזכויות למחלה ולחופשה מעוגנות בחוק, בעוד שהזכות להבראה מעוגנת בצווי הרחבה בלבד. מוצע איפוא להכיר גם בזכות לדמי הבראה במסגרת חוק.

עקב אי ההסדרה בחוק, הזכות להבראה מוקנית למגזרים שונים וכתעריפים שונים. כיום, עובדים שכירים במגזר הציבורי זכאים לתעריף יום הבראה הגבוה משמעותית מהתעריף לו זכאים העובדים השכירים במגזר הפרטי, אלא אם כן נקבע אחרת במסגרת חוזה העסקתם או שחל עליהם הסכם קיבוצי המחיל תנאים מטיבים יותר.

כך נוצר פער גדול בין הזכויות הכספיות המגיעות לעובדים שכירים במגזר הציבורי לעומת אלה המגיעות לעובדים במגזר הפרטי. השוואת התעריף ליום הבראה במגזרים השונים מכוח חוק תסייע במניעת הפליית העובדים השכירים במגזר הפרטי ותקל משמעותית בפגיעה הכלכלית שחווים עובדים אלו. ראוי לציין כי עלויות השוואת הפרש בין התעריפים במגזר הציבורי לבין המגזר הפרטי הן מידתיות והתועלת מכך תעלה על העלות.

הצעת חוק זה הונחה על שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חבר הכנסת ניסים ואטורי (פ/4028/25).

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים

והונחה על שולחן הכנסת ביום  
ב' בתמוז התשפ"ד (08.07.2024)