

מדריך הזכאות לדמי הבראה לשנת 2009

מאת: עו"ד אפרים זילוני *

הסדר סוגיית קצובת הבראה (המכונה "דמי הבראה") נעשה לא במסגרת חוק אלא בהסכם קיבוצי כללי, שהוראותיו מורחבות בצווי הרחבה על כלל המשק. הקצובה מייצגת השתתפות המעביד בהוצאות הבראה והנופש על צורותיהם השונות המקובלות של העובד. דמי הבראה הם חלק ממשפט העבודה המגן שאין העובד רשאי לוותר עליהם.

1. **בשרות הציבורי-** הסכום הוא 383 ₪, לכל יום החל מ-1.6.09. לתקופה מה-1 בינואר 2009 ועד 31 לדצמבר 2009.

במסגרת "עסקת החבילה" לשנים 2009-2010 וישום התכנית הכלכלית של ממשלת ישראל סוכם :

א. לעובדים בשירות הציבורי, יופחת התשלום של דמי הבראה (בגין שנה אחת) והם יהיו זכאים לתשלום חלקי, באופן שמחצית מסכום דמי הבראה ינוכה במועד תשלום דמי הבראה במשכורת חודש יוני 2009 והמחצית השנייה תנוכה בשנת 2010. **במילים אחרות: עובד בשרות הציבורי זכאי בשנת 2009 ל- 191.5 ₪ ליום הבראה, בגין כל יום הבראה שהעובד זכאי לו.**

ב. כל ההפרשות הסוציאליות בגין תשלום מלוא דמי הבראה תמשכנה כרגיל.

ג. הפחתת דמי הבראה לא תחול על הגמלאים של השירות הציבורי.

ד. חלק מהניכויים בגין תשלום דמי הבראה יופנו כאות של סולידאריות לקרן מפעלים במצוקה.

2. בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שבין ההסתדרות הכללית ללשכת התיאום של הארגונים הכלכליים: **סכום קצובת הבראה במגזר העסקי** ליום 1.7.09 הוא בסך **340 ₪** לכל יום. קצובת הבראה במגזר העסקי תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות של חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. באשר לחופשת לידה נקבע בצו ההרחבה כי היא מזכה בוותק לצורך חישוב תקופת העבודה.

3. מחיר יום הבראה לשנת , במקומות עבודה שבהם נהוג לשלם לפי תעריף "ההתיישבות העובדת" הוא **497 ש"ח** ליום.

4. עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו. עובד, כאמור, יהיה זכאי גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.

5. העובד אינו חייב להציג קבלה המעידה על תשלום מע"מ. עובד לא יידרש להוכיח או להראות כי שהה בבית הבראה או השתתף בכל צורת נפש אחרת כתנאי לתשלום הכולל של קצובת הבראה.

6. הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי האמור, אינן חלות על מעבידים ועובדיהם, שלגביהם נקבעו הוראות עדיפות בדבר השתתפות בדמי הבראה או השתתפות אחרת בקצובת הבראה או במסגרת קופת גמל (ענף הבראה) על פי הסכם עבודה קיבוצי.

7. אף כי במרבית המגזרים במשק נוהגים לשלם קצובת הבראה אחת לשנה, אין מניעה לפצל את התשלומים ולשלמם באופן חודשי כל עוד התשלום החודשי בחישוב שנתי אינו נופל מזה המגיע לעובד בהתאם לצו הרחבה. דמי הבראה אינם נכללים בגדר "השכר האחרון" המשמש לחישוב פיצויי פיטורים אלא אם נקבע הדבר במפורש בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה.

8. קיימת מחלוקת בין משפטנים אם יש להביא בחישוב הוותק, לעניין חישוב קצובת הבראה, גם תקופת היעדרות מחמת מחלה. עמדת ההסתדרות היא כי היות וההיעדרות כאמור אינה מנתקת יחסי עובד ומעביד יש להביאה בחשבון. עמדה זו יפה גם לתקופת היעדרות מחמת תאונת עבודה ושירות מילואים, וזאת כאשר המוסד לביטוח לאומי מבצע תשלומים לעובד שאינם אלא מחליפי שכר לעת אי כושר לעבוד או שרות צבאי.

9. סכומי דמי הבראה שמקבל העובד ממעבידו חייבים במס הכנסה, ביטוח לאומי וביטוח בריאות.

10. עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את קצובת הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של עובד לדמי הבראה בגין יציאה בפועל להבראה. ביה"ד לעבודה קבע כי כאשר מוגשת תביעה לתשלום דמי הבראה שלא שולמו תוך כדי העבודה, עת מתקיימים יחסי עובד ומעביד, זכאי העובד לתשלום דמי הבראה על כל תקופת עבודתו, כאשר תקופת ההתיישנות היא של 7 שנים. כאשר מסתיימים יחסי עובד ומעביד וקיימת דרישה לתשלום דמי הבראה שלא שולמו ניתן לתבוע רק בגין השנתיים האחרונות.

11. האם פיטורים בסמוך לשנת העבודה הראשונה תשלול תשלום קצובת הבראה?

הזכות לקצובת הבראה מוגדרת כ"זכות נלווית", וביה"ד לעבודה נוהג לפרש את "הזכויות הנלוות" באופן דווקני. בפס"ד עווד גינאו – ההסתדרות הכללית קבע ביה"ד "כי אפילו אם רק יחצוץ יום בין זכאות לזכות נלווית לבין היעדרה, לא יתעלם ביה"ד מתאריך הזכאות המדויק ולא יזיזו לאחור כדי להקים זכאות שאיננה".

לפיכך עובד שלא השלים שנת עבודה ראשונה, לא יהיה זכאי לדמי הבראה. אולם אם נשללה הזכות להבראה כתוצאה מהפסקת עבודה שיש בה חוסר תום לב מצידו של המעביד ועל מנת להתחמק מתשלום דמי הבראה, יתכן וביה"ד ישקול את נסיבות העניין ויכול ויפסוק אחרת.

כך למשל, השופטת ברק (בדעת מיעוט) קבעה בפס"ד עע 122/03 וקסמן-אי.טי.סי 24 מסביב לשעון מיום 7.1.2007 כי כאשר מעביד מונע מהעובד לעבוד שנה שלמה ומפטר ולא נותן לו הודעה מוקדמת לפני פיטוריו, הפיטורים אינם כדין ויש לאכוף את העבודה באותו חודש נוסף, והתשלום בגין חודש זה הוא שכר עבודה וחלות עליו כל הנורמות החלות על שכר עבודה (חופשה שנתית, דמי הבראה, ותק וכד').

השופט רבינוביץ (בדעת רוב חלק על ההלכות המשפטיות שבדעת המיעוט אבל הגיע לאותה תוצאה) קבע כי פיטורים לאלתר ללא הודעה מוקדמת אינם מאריכים את תקופת העבודה למשך ההודעה המוקדמת, והעובד זכאי רק לשכרו ולא לתנאים הנלווים.

אולם מאחר ואי מתן ההודעה המוקדמת גרמה לכך שהעובד לא השלים את תקופת ההודעה המוקדמת בת השנה המזכה בדמי הבראה, יש לראות את הענין כהפרת חובה חוזית של אי מתן הודעה מוקדמת בעין, שגרמה לעובד המפוטל נזק בגובה דמי הבראה שלא קיבל, ומן הראוי לפצותו בגובה דמי הבראה שהיה מקבל אילו ניתנה הודעה מוקדמת בעין.

12. מספר ימי הבראה לתשלום במגזר הפרטי:

שנות ותק	מספר ימי הבראה (זכאות)
עובד בניסיון ולא יותר משנה אחת לעבודה	5 ימים
מהשנה השניה עד השלישית	6 ימים
מהשנה הרביעית עד לעשירית	7 ימים
מהשנה האחת עשרה עד לחמש עשרה	8 ימים
מהשנה השש עשרה עד לתשע עשרה	9 ימים
מהשנה העשרים לעבודה ואילך	10 ימים

קצובת הבראה בשירות המדינה (על פי התקשי"ר)

שנות ותק	מספר ימי הבראה (ימי זכאות)
3 שנים ראשונות	7
מהשנה ה- 4 עד השנה ה-10	8
מהשנה ה- 11 עד השנה ה-15	10
מהשנה ה- 16 עד השנה ה-19	11
מהשנה ה- 20 עד השנה ה-24	13

נוסחת חישוב דמי הבראה לעובדים לפי שעות:

מספר שעות העבודה השבועיות בפועל X מספר ימי הבראה בהתאם לוותק X סכום דמי הבראה ליום שעות העבודה למשרה מלאה בשבוע (43 ש"ע)

13. זכאות נוער עובד לדמי הבראה

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה חל על כל המעבידים והעובדים למעט העובדים שפורטו בצו ואלה אינם כוללים את הנערים העובדים.

אשר על כן, נער עובד, כמו כל עובד, אשר מילא אחר הוראות הצו והשלים שנת עבודה ראשונה, זכאי לדמי הבראה בהתאם לוותקו במקום העבודה והיקף משרתו.

14. המרת דמי הבראה בנופש מאורגן על-ידי המעביד

ככלל אין המעביד יכול לחייב את עובדיו לצאת לנופש המאורגן על ידו במקום לשלם להם את דמי ההבראה.

בידי העובד חופש הבחירה להחליט אישית אם לקבל את דמי ההבראה ולנופש כרצונו או להסכים להצעת המעביד לצאת לנופש מאורגן כאמור במקום דמי ההבראה. בית הדין לעבודה, דן בסוגיה זו וקבע כי הדבר אפשרי במספר תנאים:

א. שעל המעביד להודיע מראש לעובדיו כי היציאה לנופש המאורגן (טיול וכד') היא על חשבון דמי ההבראה;

ב. שכל עובד הנוגע בדבר הסכים לכך.

ג. שעלות הנופש שמימן המעביד אינה נופלת מסכום דמי ההבראה להם זכאי כל עובד על פי ההסכם קיבוצי החל עליו או צו הרחבה. בכל מקרה, אם העלות למעביד קטנה מן הסכום המגיע כדמי-הבראה, על המעביד להשלים את החסר.

15. חישוב דמי הבראה בהיקף משרה משתנה

בהסכם הקיבוצי בדבר קצובת הבראה לא נקבע פתרון ברור באשר לאופן חישובה בגין עובד במשרה חלקית.

בפסיקה בסוגיה זו נקבע שלעובד במשרה חלקית תשולם קצובת ההבראה לפי שעות העבודה בפועל ביחס לשעות העבודה בפועל במשרה מלאה באותה עת.

לגבי עובד לפי שעות, שהיקף עבודתו משתנה או עשוי להשתנות מחודש לחודש, נקבע בפסיקה כי תשלום דמי ההבראה ייעשה לפי חלקיות משרה ממוצעת, דהיינו: ממוצע השעות החודשי של העובד במהלך שני-עשר החודשים האחרונים שקדמו ליום התשלום, מחולק במספר שעות העבודה למשרה מלאה (שהינם **186 שעות לחודש** אם לא חל לגבי אותם עיסוקים שינוי בצו ההרחבה).

16. שכר הכולל דמי הבראה

חוק הגנת השכר אינו אוסר על הכללת דמי הבראה בשכר העבודה הכולל של העובד, אולם הפסיקה קבעה כי שכר הכולל את דמי ההבראה היא אופציה אפשרית בתנאי שניתנה לכך הסכמת העובד והיא הובהרה בצורה מפורשת וחד משמעית בחוזה העבודה. אם המעביד אינו יכול להוכיח שהייתה הסכמה מצד העובד ליטול דמי הבראה בשכר רגיל יהיה העובד זכאי לתשלום דמי הבראה.

בכל מקרה השכר הכולל אינו יכול להיות פחות משיעור שכר המינימום כפי שהוא נקבע מעת לעת בתוספת דמי ההבראה.

***הכותב הנו יו"ר האגף לכלכלה וחברה בהסתדרות החדשה**

עדכון: יולי 2009