

## חוזר

### הנחיות נציב שירות המדינה בעניין צו ההרחבה בנושא קיצור שבוע העבודה – מגזר ציבורי

ביום 22.4.2018 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר ובו הנחיות בעניין צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה. להלן עיקרי החוזר:

א. "היקף שבוע העבודה במשק יקוצר בשעה אחת, כך ששבוע העבודה יעמוד על 42 שעות עבודה, ללא הפחתה בשכר".

ב. "היום המקוצר ייקבע בהתאם לצרכי העבודה, ולמקובל במפעל, וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים".

ג. "קיצור שבוע העבודה ל- 42 שעות שבועיות יחול גם על עובדים העובדים כיום יותר מ- 42 שעות בשבוע אך פחות מ- 43 שעות עבודה".

ד. "הפחתת שעת העבודה לפי צו זה לא תהווה עילה ... להפחתת שעות עבודה או לשינויים בתנאי העבודה של העובדים המועסקים לפני תחילת צו זה 42 שעות או פחות".

ה. הוראות קיצור שבוע העבודה "לא יחולו על מי שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 אינו חל עליו מכוח הוראות סעיף 30(א) לחוק האמור".

קיצור שבוע העבודה יבוצע על ידי הפחתת חצי שעת עבודה, ביום מוגדר וקבוע במהלך שבוע העבודה (להלן: "היום המקוצר"), לעובדים במשרה מלאה, כך ששבוע העבודה יעמוד על 42 שעות עבודה, ללא הפחתה בשכר.

היום המקוצר ייקבע בהתאם לצרכי העבודה ולמקובל בגוף הציבורי, וככל הניתן בהתחשב בבקשות וצרכי העובדים.

היום המקוצר שנקבע עבור עובדים בשירות המדינה, בשלב זה, הוא יום חמישי בשבוע, וכמפורט בהנחיות הנציב.

כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת, רשאי מנהל הגוף במגזר הציבורי, לשנות את היום שנקבע כיום המקוצר בשבוע, תוך עדכון העובדים בדבר היום המקוצר, ובלבד שיינתן לעובדים יום מקוצר אחר באותו שבוע, וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים.

במקומות עבודה בהם עובדים בעבודות משמרות יקבע מנהל הגוף במגזר הציבורי את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מהשינוי על פי צו ההרחבה, ויעדכן את העובדים בדבר קביעה זו.

בתקופה הקרובה יופצו הנחיות משלימות לעניין קיצור שבוע העבודה בשירות המדינה.

## סוגיה בדיני עבודה

### היעדרות עובד ב-1 במאי

#### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, ה-1 במאי אינו נחשב כיום שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים, בצווי ההרחבה, או בהתאם לחוזה עבודה אישי או נוהג החל במקום העבודה, לעיתים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה").

חלק מן ההסכמים מפרטים רשימה של ימים שיחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, מבלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, לעיתים ה-1 במאי מוגדר כיום בחירה.

## מה במבזק

### חוזר

■ הנחיות נציב שירות המדינה בעניין צו ההרחבה בנושא קיצור שבוע העבודה- מגזר ציבורי

### סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ב-1 במאי

### מאמר

■ התגמול המיוחד למשרתים במילואים תקופות ממושכות - יחא פטור ממס הכנסה

### תקציר פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 22.4.2018 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר ובו הנחיות בעניין צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק. היום המקוצר שנקבע לעובדים בשירות המדינה הוא יום חמישי בשבוע.

### סיכום של דברים

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג על פי החוק. לפיכך, ה-1 במאי אינו נחשב כיום שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם האחד במאי.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**מאמר**

**התגמול המיוחד למשרתים במילואים תקופות ממושכות – יהא פטור ממס הכנסה**

**מאת: מר חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה**

ביום 22.3.2018 נתקבל תיקון לחוק שירות מילואים לפיו "תגמול מיוחד" המשולם למשרתים במילואים תקופות ארוכות יהא פטור ממס הכנסה. מאידך ה"תגמול הנוסף" ימשיך להיות חייב במס בשיעור 25%.

**רקע חוקי**

**תגמולי מילואים**

- על פי חוק שרות המילואים זכאי כל אדם המשרת במילואים לתגמול מהמוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל"), לרבות מי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי ומתנדבים פטורי גיוס.
- שיעור התגמול המזערי המשולם על ידי המל"ל הוא 68% מהסכום הבסיסי, 5,898 ש"ח לחודש. (נכון ל- 1/2018).
- התגמול המרבי - 43,370 ש"ח לחודש (נכון ל-1/2018).

**תגמול מיוחד**

- בשנת 1997 תוקן חוק שירות הביטחון, במטרה לתגמל אנשי מילואים, המבצעים שירות מילואים פעיל ארוך.
- חייל המילואים יזוכה בתגמול כספי בנוסף לתשלומי המילואים המשולמים על ידי המל"ל. התגמול המיוחד ישולם מהיום ה-32 עד 60 ימי שירות מילואים במצטבר בשנה קלנדרית.
- בגין כל יום מילואים החל מהיום ה-32 ישולמו 100 ש"ח. בגין שירות חצי יומי - ישולמו לחייל 50 ש"ח.

**תגמול נוסף**

- במסגרת חוק המילואים התשס"ח, נקבע כי חיילים ששרתו במילואים בשנה קלנדרית לפחות 10 ימים יזכו לתגמול נוסף.
- גובה התגמול הנוסף תלוי במדרגת ימי השרות בפועל אותם ביצע החייל באותה שנה, ראה בדוגמא שלהלן.
- התגמול הגבוה ביותר הינו לחייל ששרת 37 ימי מילואים ומעלה בשנה הקלנדרית.
- התגמול הנוסף נגזר מגובה סכום נקודת זיכוי מס שנתית אחת, כאשר במדרגה הראשונה לעייל יזכה החייל לתגמול נוסף בסך של 0.5 נקודת זיכוי, ובמדרגה הגבוהה לסך שווה ערך ל-2 נקודות זיכוי.
- התגמול הנוסף ישולם בכל שנה על ידי רשות המיסים, ישירות לחשבון הבנק של חיילי המילואים על פי פרטי החשבון המדווחים ביחידה.

**סיכום של דברים**

**ביום 22.3.2018 נתקבל תיקון לחוק שירות מילואים לפיו "תגמול מיוחד" המשולם למשרתים במילואים תקופות ארוכות יהא פטור ממס הכנסה. מאידך ה"תגמול הנוסף" ימשיך להיות חייב במס בשיעור 25%.**

## תגמול נוסף - דוגמאות

- בחודש מאי 2018 יזוכו משרתי מילואים ששירתו במצטבר לפחות 10 ימי מילואים בשנת 2017 כמפורט להלן:
- 10 עד 14.5 ימי מילואים, מזכה בסכום שווה ערך ל- 0.5 נקודות זיכוי - 1,296 ש"ח.
- תקופת שירות בין 15 ל-19.5 ימי שירות, מזכה בסכום של 1- נקודות זיכוי - 2,592 ש"ח.
- תקופת שירות בין 20 ל-36.5 ימי שירות, מזכה בסכום של 1.5- נקודות זיכוי - 3,888 ש"ח.
- תקופת שירות של 37 ימים ומעלה מזכה בסכום של 2- נקודות זיכוי - 5,184 ש"ח.

## תיקון החוק

- בחוק נקבע כי התגמול המיוחד והתגמול הנוסף לא יחשבו כהכנסה לעניין מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס בריאות, וכי ינוכה מהן מס הכנסה בשיעור של 25% ללא זכות לניכוי, קיזוז פטור או הפחתה כלשהי.
- בהצעת חוק שעברה בקריאה ראשונה בכנסת בחודש 1/2018, הוצע להפחית את שיעור המס המנוכה משני התגמולים הללו ל-10% בלבד.
- בסופו של דבר במסגרת "חוק ההתייעלות" שפורסם ברשומות ביום 22.3.2018, נקבע כי ה"תגמול המיוחד" יהא פטור כליל ממס הכנסה בעוד ש"התגמול הנוסף" ימשיך להיות ממוסה בשיעור 25%.
- נציין כי חיילי מילואים המשרתים 32 ימים ומעלה בשנה קלנדרית, זכאים לשני התגמולים גם יחד.
- מילואים נעימים!
- לפרטים נוספים ניתן לפנות, ממשרדנו.

**הכותבים: רו"ח (משפטן) ישי חיבה שותף במשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ מר חיים חיטמן ממשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי**  
[www.ahec-tax.co.il](http://www.ahec-tax.co.il)

## תקציר בטיקה חדשה

**נדחתה תביעת מורים להכרה בפיצויים מוגדלים עקב טענה להרעה מוחשית**  
**סע"ש 379-09-13, זועבי עאמר ואח' נ' חברת רשת חינוך - עתיד ומדינת ישראל - משרד החינוך.**  
**ניתן ביום 12.11.17, בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת רות צדיק**

שלושה עובדי הוראה ותיקים אשר התפטרו לאחר חילופי מעסיקים, תבעו את המעסיקה האחרונה ואת מדינת ישראל בגין זכאותם לפיצויי פיטורים מוגדלים, ולקבלת תשלום בגין חודשי הסתגלות. העובדים טענו כי הובטח להם שיוכלו לקבל פיצויים מוגדלים וחודשי הסתגלות בעת סיום יחסי העבודה. הואיל ולאחר כניסת המעסיקה האחרונה לביה"ס הורע שכרם וכן היתה אוריה עוינת כלפי מורים ותיקים לשיטתם, הם בחרו להתפטר מחמת הרעה מוחשית, דרשו את הפיצויים המוגדלים ואת התשלום בגין חודשי הסתגלות. מנגד המעסיקה האחרונה הכחישה כל הבטחה לעובדים וטענה כי כל תשלום של פיצויי פיטורים מוגדלים היה כפוף באישור של ועדת שיפוי מטעם המדינה. תביעת העובדים נדחתה ונקבע כי לא ניתנה לעובדים התחייבות לתשלום פיצויים מוגדלים וחודשי הסתגלות שאינה מותנית בקבלת שיפוי ממשרד החינוך. נקבע כי לא פורט בכתב התביעה מי הגורם אשר נתן התחייבות לתשלום פיצויים מוגדלים לעובדים. כמו כן, טענת העובדים כי היתה פגיעה בתנאי שכרם לא הוכחה, נקבע כי אין לחשב פגיעה על בסיס כל תקופת העסקה של העובדים אלא שיש להשוות בין התקופה הסמוכה לחילופי המעסיקים והתקופה שלאחריה.

**תקציר פסק הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.