

## דברי הסבר

### חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 18), התשע"ח – 2018

עו"ד מיטל דולב -בלט

ביום 21.6.2018 פורסם ברשומות חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 18), התשע"ח - 2018, שעניינו זכותו של עובד לסרב לעבוד ביום המנוחה השבועית (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 9ד לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

במקרה כזה רשאי המעסיק לדרוש מהעובד שהודיע לו שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית שימסור לו, לא יאוחר משבעה ימים מיום הדרישה, תצהיר בכתב לפי סעיף 15 לפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971, ובו הפרטים המבססים את הודעתו, ובכללם פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי - שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת.

בהתאם לתיקון לחוק, מעסיק הזקוק לעובד לא יסרב לקבל אדם לעבודה רק בשל כך שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, ולא ידרוש ממנו לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה.

עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד, רשאי להודיע למעסיקו לא יאוחר מ- 3 ימים מיום הדרישה או ההודעה שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית.

התיקון לחוק לא יחול על עבודות הקשורות בביטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם, אירוח בבתי מלון, ייצור חשמל והזרמתו וקיום אספקה או שירותים חיוניים שאישרה ועדת השרים.

תחילתו של התיקון לחוק הוא ביום 1.1.2019 והוא יחול גם על עובד שהתחיל את עבודתו אצל המעסיק לפני יום התחילה ואולם תחילתו של סעיף זה הוא ביום פרסומו ברשומות, קרי 21.6.2018.

**הכותבת – מנהלת "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.**

## חוזרים

### הנחיית אכיפה בנוגע לשכר מינימום שעתי לאור צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק – 2018

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים פרסם חוזר ובו הנחיית אכיפה בנוגע לשכר מינימום שעתי לאור צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק. להלן החוזר במלואו:

ביום 29.3.17 נחתם הסכם קיבוצי כללי שמספרו 7019/2017 בין ההסתדרות לבין נשיאות הארגונים העסקיים (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

ביום 19.3.2018 פורסם ברשומות צו הרחבה המרחיב סעיפים מסוימים של ההסכם (להלן: "צו ההרחבה"). בצו נקבע כי תחולתו תהיה החל מיום 1.4.2018.

עמדת המשרד הינה, כל עוד לא ניתנת פסיקה של בית הדין לעבודה הסותרת עמדה זו, כי צו ההרחבה מעדכן הלכה למעשה את השכר השעתי של משתכרי שכר מינימום לשעה, שכן על פי הוראות צו הרחבה ערך שעת עבודה מחושב בחלוקת שכר המינימום לחודש ב- 182 שעות עבודה

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 18), התשע"ח - 2018

### חוזרים

■ הנחיית אכיפה בנוגע לשכר מינימום שעתי לאור צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק - 2018

■ מס הכנסה - מדריך לחייל המשוחרר

■ צו הרחבה בענף ההיסעים

### תקציר פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 21.6.2018 פורסם ברשומות חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 18), התש"ח- 2018 שעניינו זכות העובד לסרב לעבוד במנוחה השבועית.**

### סיכום של דברים

**משרד הרווחה והשירותים החברתיים פרסם חוזר ובו הנחיית אכיפה בנוגע לשכר מינימום שעתי לאור צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק.**

בחודש. לפיכך, השכר השעתי של המשתכרים שכר מינימום יעמוד על **29.12 ₪ לשעה** (5,300/182). זאת אף אם מדובר בעובדים המועסקים במשרה חלקית או על פי שעות עבודה.

לפיכך מעסיק שכר השעתי המינימאלי שמעסיק חייב בו לפי צו ההרחבה ועל פי עמדת המשרד הוא **29.12 שקלים חדשים**.

עמדה זו נקבעה תוך בחינת אומד דעת הצדדים להסכם הקיבוצי ובישים לב להקשר התעשייתי. בעניין ההקשר התעשייתי, הסכמים דומים להסכם זה שהורחבו הביאו לעדכון שכר המינימום השעתי בחוק שכר מינימום. כך לדוגמה ב- 1.12.96 פורסם צו הרחבה להסכם מסגרת 1 אשר נחתם בעקבות הסכם קיבוצי 27010/95 שקבע כי שבוע העבודה יופחתו מ 45 שעות ל- 43 שעות שבועיות בעקבות קיצור שבוע העבודה עודכן שכר המינימום כך ש"יחושב ערך השעה על בסיס של 186 שעות לחודש עבודה", כתוצאה מכך עלה שכר המינימום השעתי.

באשר לאומד דעת הצדדים- ביום 24.4.2018, פורסמה החלטת צוות ההיגוי שהוקם מכוח סעיף 5 להסכם הקיבוצי במסגרתה הובהר "כי החל מיום 1.4.18 שכר העבודה השעתי למקבלי שכר מינימום, בכל היקפי המשרה (חודשי ושעתי) יחושב באמצעות חלוקת שכר המינימום החודשי, בגובה 5,300 ₪ נכון למועד חתימת הסכם זה, ב- 182 שעות בחודש במקום 186 שעות בחודש (29.12 ₪ לשעה)".

עמדת הצדדים להסכם הקיבוצי וכן פרשנות ההקשר התעשייתי עומדות בקנה אחד עם עקרון השוויון בין העובדים המועסקים על פי משכורת לבין עובדים המועסקים על בסיס שעתי או יומי.

**לאור כל האמור, לעמדת המשרד מעסיק חייב בתשלום שכר עבודה שעתי שלא יפחת מ- 29.12 ש"ח.**

**הנחיית אכיפה בקשר לאכיפת חוק שכר מינימום –**

על אף האמור, אגף האכיפה המינהלית, האחראי על ביצוע חקירות מינהליות לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 ו- אגף האכיפה הפלילית האחראי על ביצוע חקירות פליליות בגין הפרות על הוראות חוקי עבודה, ינקטו בהליכים כלפי מעסיקים ומעסיקים בפועל, לפי מדיניות האכיפה הקיימת, במקום שהתברר כי שולם לעובד סכום הנמוך משכר המינימום, לשעה כהגדרתו בחוק שכר מינימום, העומד היום על 28.49 ₪, וזאת עד לעדכון שכר המינימום השעתי בחוק שכר מינימום.

הנחיה זו אינה מתייחסת לאכיפת חוקי עבודה שאינם חוק שכר מינימום.

**מס הכנסה – מדריך לחייל המשוחרר**

רשות המיסים בישראל פרסמה מדריך לחייל המשוחרר. להלן עיקרי המדריך:  
 בהתאם לפקודת מס הכנסה, מוענק למשתחרר/ת מ"שירות סדיר" זיכוי ממס על הכנסתו/ה מיגיעה אישית, במשך 36 החודשים הראשונים שלאחר חודש שחרורו/ה מן השירות הסדיר. **הזיכוי יינתן בגין הכנסה מיגיעה אישית בכל תחום עיסוק ובכל הענפים, כולל ענפי שירותים.**  
**שירות סדיר** מוגדר כשירות בצה"ל, במשמר הגבול או במשטרה וכן שירות התנדבותי בשירות הלאומי האזרחי (שירות בקבע אינו נחשב כשירות סדיר לעניין חישוב תקופת השירות המזכה).  
 נקודת זיכוי פירושה הפחתה מסכום המס שאתה חייב/ת בו. שווי נקודת זיכוי חודשית, נכון לינואר 2018, עומד על 216 ₪.

**מי זכאי לזיכוי ומה היקפו?**

\* חייל ששירת **פחות** מ-23 חודשים מלאים, זכאי לנקודת זיכוי אחת, ששוויה- 216 ₪ בחודש, וחייל ששירת 23 חודשים מלאים **לפחות**, זכאי ל-2 נקודות זיכוי, ששווין 432 ₪ בחודש (נכון לינואר 2018).

\* חיילת ששירתה **פחות** מ-22 חודשים מלאים, זכאית לנקודת זיכוי אחת, ששוויה- 216 ₪ בחודש, וחיילת ששירתה 22 חודשים מלאים **לפחות**, זכאית ל-2 נקודות זיכוי, ששווין 432 ₪ בחודש (נכון לינואר 2018).

**סיכום של דברים**  
**רשות המיסים בישראל**  
**פרסמה מדריך לחייל**  
**המשוחרר המפרט את**  
**הזכויות של עובד**  
**שהשתחרר משירות**  
**סדיר.**

**כיצד ניתן ליהנות מנקודות הזיכוי?**

המעסיק רשאי לתת לך את נקודות הזיכוי בגין היותך חייל/ת משוחרר/ת כנגד הצגת תעודת שחרור ו/או סיום שירות.

לשם כך יהיה עליך להגיש למעסיקך הצהרה על גבי טופס 101/130 - כרטיס עובד ובקשה להקלה ולתיאום מס.

**עצמאית** ידרוש/תדרוש את הזיכוי המגיע לוו/ה במסגרת הדוח השנתי אותו הוא/היא מגישה ויצרף/תצרף אליו את תצלום תעודת השחרור או סיום השירות.

**הקלות במס ותיאום מס**

לידיעתך, מס הכנסה מחושב על בסיס הכנסה שנתית (שנת המס מתחילה ב-1 בינואר ומסתיימת ב-31 בדצמבר). לכן אם לא היו לך הכנסות מתחילת שנת המס והתחלת לעבוד לאחר חודש ינואר, הנך זכאי/ת לשלם מס מופחת ממשכורתך החודשית. לשם כך יהיה עליך, לערוך תיאום מס. אם הנך מועסק/ת בשני מקומות עבודה או יותר, תוכל/י לערוך תיאום מס.

**צו הרחבה בענף ההיסעים**

ביום 20.6.2018 פורסם ברשומות צו ההרחבה בענף ההיסעים. במסגרת הצו, שודרגו באופן משמעותי תנאי שכרם והעסקתם של כעשרת אלפים עובדים, בין היתר בקביעת שכר מינימום ענפי גבוה משכר המינימום במשק (בהתאם לסוג הרכב וותק הנהג), "רשת ביטחון" שתאפשר לעובדים לשמור על רמת השתכרות מסוימת וקרן השתלמות לעובדים בוותק של 4 שנים ומעלה.

החוזרים וצו ההרחבה במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**תקציר פסיקה חדשה**

**ניתן לבצע קיזוז בין שעות חוסר ושעות נוספות בתוך חודש עבודה אחד**  
ע"ע 52804-12-15, ינאי ריין ל' הומטקס ר.ע.ש.ג בע"מ. ניתן ביום 3.6.2018, בית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד הנשיאה השופטת ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב מוטולה וכבוד השופטת חני אופק גנדלר

עובד שהועסק כנהג ומחסנאי וקיבל משכורת גלובלית, ללא הבחנה בתלוש השכר בין שעות רגילות לשעות נוספות. העובד טען שלא הסכים לתשלום גלובלי וכי יש לשלם לו גמול בגין שעות נוספות שביצע. המעסיקה טענה שיש לקזז בין שעות החוסר של העובד לבין השעות הנוספות שביצע. בית הדין האזורי דחה את תביעת העובד וקבע שהעובד היה מודע היטב לסיכום עם המעסיקה בדבר תשלום גלובלי. העובד ערער לבית הדין הארצי. בית הדין הארצי קיבל חלקית את הערעור וקבע כי יש להפריד בתלוש השכר בין שעות רגילות לשעות נוספות בהתאם לסעיף 5 לחוק הגנת השכר. בנוסף, נקבע כי בתשלום גמול שעות נוספות יש להסתכל על חודש העבודה כמכלול, כך שניתן לקזז בין שעות חוסר לשעות נוספות (אך יש להתחשב בערך השעות הנוספות בהתאם להוראות סעיף 5 לחוק הגנת השכר, ולא לערוך קיזוז טכני בלבד). עוד נקבע כי אין מקום לערוך קיזוז בין חודשי העסקה שונים. נקבע כי על המעסיקה לשלם סך של 21,457 ₪ בגין שעות נוספות וכן 21,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין.

**תקציר פסק הדין מאת עו"ד ענבל פאיגנבוים**  
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)



**סיכום של דברים**  
ביום 20.6.2018 פורסם ברשומות צו ההרחבה בענף ההיסעים. במסגרת הצו, שודרגו באופן משמעותי תנאי שכרם והעסקתם של כעשרת אלפים עובדים.

ביצוע גרפי: אידנה פרל קפלן

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.