

דברי הסבר

חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והגדלת מענק עבודה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 18.5.2022 פורסם ברשומות חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והגדלת מענק עבודה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022 (להלן: "הוראת השעה"). להלן עיקרי הוראת השעה: בהתאם להוראת השעה, בשנת המס 2022 כל הורה (גבר ואשה) וכן כל הורה במשפחה חד הורית, יהיה זכאי לנקודות זיכוי נוספת מעבר לנקודות הזיכוי הרגילות שלו עבור כל ילד שלו בין הגילאים 6-12 שנים. תחילתה של הוראת השעה הנה 1.1.2022 והיא תחול עד 31.12.2022.

חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) (תיקון מס' 4), התשפ"ב – 2022

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 17.5.2022 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) (תיקון מס' 4), התשפ"ב-2022 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק: בהתאם לתיקון לחוק, תקופת ההתיישנות לעניין תביעה לפי חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) תהא 3 שנים (במקום 12 חודשים) מבלי להחשיב בפרק זמן זה את התקופה שבין מועד הגשת תלונה לנציב תלונות הציבור בשל חשיפת שחיתות ועד לסיום בירורה, ובלבד שלא תעלה על שנתיים. התיקון לחוק יחול על תובענות המוגשות מיום 17.5.2022 ואילך.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים.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.

חוזר

חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022

ביום 18.5.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הגדלת נקודות זיכוי להורים. להלן עיקרי החוזר:

- ביום 18.5.2022 פורסם בספר החוקים 2972 חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022.
 - בהתאם להוראת השעה תוקנו סעיפים 40 ו-66 לפקודת מס הכנסה כך שניתנה נקודת זיכוי נוספת להורה לילד שטרם מלאו לו 13 שנים ושאינו פגוע בשנת המס, וזאת לשנת 2022 בלבד. כלומר, כל הורה לילד שמלאו לו 6 עד 12 שנים בשנת המס 2022, יהיה זכאי, לנקודת זיכוי נוספת בגינה.
 - להלן טבלה המסכמת את מתן נקודות זיכוי כולל הוראת השעה:
- נקודות זיכוי לאשה נשואה ולהורה במשפחה חד הורית שילדיו בחזקתו (ומקבל קצבת ילדים בגינם):

מה במבזק

דברי הסבר

- חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והגדלת מענק עבודה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022
- חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) (תיקון מס' 4), התשפ"ב – 2022

חוזר

- חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה (הוראת שעה), התשפ"ב-2022

מאמר

- חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

סוגיה בדיני עבודה

- היעדרות עובד ביום ירושלים

סיכום של דברים
ביום 17.5.2022 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) (תיקון מס' 4), התשפ"ב-2022.

סיכום של דברים
ביום 18.5.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הגדלת נקודות זיכוי להורים.

גיל הילד בשנת המס	לפני הוראת השעה	כולל הוראת השעה
שנת הלידה	1.5 *	1.5 *
שנה עד חמש שנים	2.5	2.5
12-6	1	2
17-13	1	1
18	0.5	0.5

* האישה רשאית להעביר נקודת זיכוי אחת מתוך 1.5 נקודות הזיכוי לשנה שלאחר שנת הלידה.

נקודות זיכוי לגבר נשוי ולהורה במשפחה חד הורית שילדיו לא בחזקתו או שאינו מקבל קצבת ילדים בגינם:

גיל הילד בשנת המס	לפני הוראת השעה	כולל הוראת השעה
שנת הלידה	1.5	1.5
שנה עד חמש שנים	2.5	2.5
12-6	0	1
17-13	0	0
18	0	0

4. הוראת שעה זו תחול רטרואקטיבית מיום 1.1.22.

מאמר

חג השבועות – שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תשי"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב כשעה נוספת.

במקומות עבודה שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957(*), נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים קובע צו ההרחבה, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. עוד קובע צו ההרחבה, כי במקומות עבודה שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

סיכום של דברים
סעיף 18א(א) לפקודת
סדרי השלטון
והמשפט, תש"ח-1948
קובע, כי ימי המנוחה
הקבועים במדינת
ישראל (מועדי ישראל)
הינם שני ימי ראש
השנה, יום הכיפורים,
ראשון ושמיני עצרת
של סוכות, ראשון
ושביעי של פסח וחג
השבועות. לקראת חג
השבועות, להלן
תזכורת באשר לעיקר
זכויות העובדים בחג.

הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים הקיימים במשק, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה אשר במשך שנים עבדו בו לדוגמה ארבע או חמש שעות בערבי חג, תהפוך זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולחלק מתנאי העבודה בחוזה האישי של כל עובד ועובד.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

עובד חודשי – צו ההרחבה - הסכם מסגרת (קיצור שבוע העבודה ל-43 שעות) מיום 1.7.2000, קובע, כי עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. עוד קובע הצו, כי עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג. משמעות הדבר היא, שהעובד יהיה זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים.

העיקרון הוא שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, יהיה זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

אין הבחנה בצו לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

עובד שעתי ויומי - החל מ-1.7.2000, יום תחילתו של צו ההרחבה כאמור, חלה חובת תשלום יומי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעסיקים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יודגש, כי מעסיקים הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לנהוג על-פי ההוראה המיטיבה.

הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כ דין עבודה במנוחה השבועית. סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע: כי "הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...:ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

שילוב שתי ההוראות קובע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). יודגש, כי אם חל על העובד ועל המעסיק הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בשיעור הגמול הגבוה, כאמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בפסק הדין ע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) קבע בית הדין לעבודה, כי אם העובד עובד בחג שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים. דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (קרי, סה"כ גמול של 250%).

(* תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזת מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

הכותבת – עורכת דין 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סוגייה בדיני עבודה

היעדרות עובד ביום ירושלים

עו"ד מיטל דולב בלם

בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, 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 יום ירושלים.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה או נוהג, הקובע הוראה לגבי יום ירושלים המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

יצוין, כי תקנות יום ירושלים (עבודות ושירותים שאין להפסיקם), התשנ"ח-1998 קובעות, שביום ירושלים אין להפסיק את העבודות והשירותים המנויים להלן:

1. העבודה במוסדות החינוך וההוראה; הוראה זו לא תחול על עובדים במוסדות חינוך והוראה אשר נתונה להם בהסכם קיבוצי הזכות לבחור יום חופשה ביום ירושלים.
2. השירותים הבאים במערכת השלטון המקומי: פינוי אשפה, אספקת מים וביוב, שירות חירום וטרינרים, מוקד חירום עירוני ושירותי כיבוי אש.
3. העבודה במפעלי תעשייה, שתהליכי היצור מתנהלים בהם ברציפות.
4. העבודה במפעלי מזון, שבהם נוהגים לעבוד בשלוש משמרות.

הכותבת – עו"ד, 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים
בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אולגה פאי

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.