

## דברי הסבר

### הארכת תוקפן של התקנות המעניקות זיכוי בגין עבודה במשמרות

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 11.5.2023 פורסמו ברשומות תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) (תיקון), התשפ"ג-2023 (להלן: "התיקון").

במסגרת התיקון הוארך תוקפן של תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), התשמ"ז-1986 (להלן: "התקנות"), אשר יעניקו זיכוי בגין עבודה במשמרות, עד ליום 31.12.2024.

החל מיום 1.1.2023 הסכומים בהתאם ללוח עזר לחישוב מס הכנסה ממשכורת ושכר עבודה, הם כדלקמן:

תקרת הכנסה – 11,540 ש"ח לחודש.

זיכוי בשיעור 15% - עד 1010 ש"ח לחודש.

**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.

## סוגיה בדיני עבודה

### היעדרות עובד ביום ירושלים

עו"ד מיטל דולב בלט

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

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ הארכת תוקפן של התקנות המעניקות זיכוי בגין עבודה במשמרות

### סוגיה בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ביום ירושלים

### מאמר

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

תקצירי פסיקה

### 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.

**זמנה**

**חג השבועות – שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג**

**עו"ד מיטל דולב בלם**

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 ושמני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג 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<sup>(\*)</sup>, 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.

**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 ימי 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.

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.

**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 ושמני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג.

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 ולא 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 סייטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות מזון, אריזות מוצרים (כלל), 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 – 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.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**אקדמאית עם מוגבלות נפשית זכתה בפיצוי עקב אפליה בקבלה למקום עבודה**  
 ס"ע 14266-02-20, פלונית נ' בית הורים ביחד ומעונות יניב בע"מ. ניתן ביום 15.01.23, בבית הדין האזורי בת"א, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש

אקדמאית עם מוגבלות נפשית ניסתה להתקבל לעבודה בתפקיד של אחות בבית אבות. היא נדחתה לאחר שהודיעה מיוזמתה ובתום לב בראיון הקבלה לעבודה על המוגבלות הנפשית שלה וביקשה כי יתנו לה הזדמנות להוכיח עצמה. היא ציינה כי היא מטופלת וכשירה לעבודה. המראיינת התרשמה ממנה לחיוב, אולם בהמשך התעלמה המעסיקה ולא חזרה אליה. לאחר שפנתה המועמדת למעסיקה עם מכתב דרישה מטעם נציבות שוויון הזדמנויות הגיע המקרה לבית הדין ושם נפסק למועמדת פיצוי ע"ס 35,000 ש"ח בגין אפליה והפרת חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות.

**נפסק פיצוי בסך 80,000 ₪ לעובד שהופלה מחמת גיל בהליך סיום העסקתו**  
 סע"ש 2540-12-20, יצחק שטיינברג נגד סמ-ליין בע"מ. ניתן ביום 25.11.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש

עובד שהועסק אצל מעסיקה במשך כ-37 שנים עד לפיטוריו, בנימוק של צמצומים נוכח משבר הקורונה. העובד הגיש תביעה לביה"ד לפיצוי בגין הפלייתו מטעמי גיל והפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. ביה"ד פסק כי שעה שלא הוצגו או הוכחו נתונים אחרים שיכולים להצביע על הבחנה לגיטימית ביניהם ושעה שלא הובהר מהי הסיבה בגינה פוטר העובד ולא עובדים אחרים המקבילים אליו, הרי שהמעסיקה לא הרימה את הנטל להוכיח כי העובד לא הופלה מחמת גילו, והוכח כי אלמנט הגיל היה בין השיקולים שהובילו להפסקת העסקתו. ביה"ד חייב את המעסיק לשלם לעובד פיצוי שאינו ממוני בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 80,000 ₪, מאחר שהופלה מחמת גיל בהליך סיום העסקתו, ופיטוריו נעשו שלא כדין.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד ראובן בבז'נוב**

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