

חוזרים

הטבות במס להורים עם ילדים קטנים

רשות המסים בישראל פרסמה מידע להורים לעניין הטבות בתשלום מס הכנסה הניתנות להורים עובדים שלהם ילדים קטנים החל מ-1.1.2012. להלן עיקרי ההודעה:

החל מ-1.1.12 נוספו הטבות בתשלום מס הכנסה הניתנות להורים עובדים שלהם ילדים קטנים. ההקלות במס ניתנות להורים לילדים קטנים באמצעות נקודות זיכוי והן באות לידי ביטוי בהפחתה של סכום המס, כשערכה של כל נקודת זיכוי 218 ש"ח לחודש (נכון לינואר 2015).

א. נקודות זיכוי בגין פעוט

החל מ-1.1.12 מוענקות נקודות זיכוי גם לאבות לילדים שטרם מלאו להם ארבע שנים בשנת המס (להלן - פעוטות).

נקודות הזיכוי ניתנות באופן הבא:

- נקודת זיכוי אחת בשנת לידתו של הפעוט ובשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים.
- שתי נקודות זיכוי בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ובשנת המס שלאחריה.

ב. נקודת זיכוי נוספת בגין ילדים עד גיל 5

החל מ-1.1.12 אימהות נהנות מנקודת זיכוי נוספת בעד כל ילד, משנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים.

נקודת הזיכוי הנוספת היא מעבר לנקודות הזיכוי הרגילות להן אימהות לילדים זכאיות בגין כל ילד, שהן: מחצית נקודת זיכוי בגין ילוד (נולד בשנת המס) או בגין בוגר (מלאו לו 18 בשנת המס) ונקודת זיכוי אחת בגין כל ילד בגיל שנה עד גיל 17.

נקודות זיכוי בגין ילדים ניתנו לאם הילדים ונקודות זיכוי בגין פעוטות ניתנות לאב הילדים. עם זאת, אם מדובר בבני זוג החיים בנפרד והילדים נמצאים בחזקת האב, נקודות הזיכוי עבור הילדים יינתנו לאב ונקודות הזיכוי בגין פעוטות יינתנו לאם.

כמו-כן, הורה יחיד שילדיו בחזקתו יהיה זכאי הן לנקודות הזיכוי בגין הילדים והן לנקודות הזיכוי בגין פעוטות.

את ההקלות בנקודות הזיכוי ניתן לקבל על ידי פנייה למעסיק וכן גם באמצעות פנייה לפקיד השומה שבאזור המגורים.

מענק עבודה

בתשלום מענק עבודה בגין שנת 2014, שישולם לזכאים מתוקף חוק "מס הכנסה שלילי" החל מיום 1.1.2015, יינתן מענק מוגדל בשיעור של 150% לאחד מאלה:

עובדת שהיא אם לילד אחד או יותר

עובד שהוא אב במשפחה חד הורית לילד אחד או יותר שילדיו נמצאים אצלו וכלכלתם עליו.

פרטים נוספים בדבר הזכאות למענק עבודה ניתן לברר במוקד הטלפוני: *4954

דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת או שכר עבודה (טופס 2605) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2014 – הגשת טופס הצהרת המעביד/מנכה

ביום 15.6.2015 פרסמה רשות המסים בישראל חוזר שעניינו הקלה בהגשת טופס הצהרה לשנת המס 2014. להלן החוזר במלואו:

עפ"י סעיף 166(ב) לפקודת מס הכנסה מעביד או מנכה חייב בהגשת דוח על תשלומי משכורת/הכנסה חבת ניכוי ועל הניכויים מהם, באופן מקוון. הדוח יוגש בצירוף הצהרה לפיה הפרטים והידיעות שנמסרו בדוח הם נכונים ומלאים (להלן: "טופס הצהרה").

עפ"י סעיף 195ב לפקודת מס הכנסה, על מעביד/מנכה החייב בהגשת הדוח ולא הגישו או לא הגישו במועד, יוטל עיצום כספי כמפורט בסעיף.

לאור פניות רבות של מעבידים/מנכים ומייצגים באשר לקושי בהגשת טופס הצהרה, החליטה הנהלת רשות המסים להעניק הקלה בהגשת טופס הצהרה לשנת המס 2014, כדלקמן:

מה במבזק

חוזר

- הטבות במס להורים עם ילדים קטנים
- דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת או שכר עבודה (טופס 0126) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2014 – הגשת טופס הצהרת המעביד/מנכה

מאמר

- סוגיות בתשלום דמי הבראה

סיכום של דברים
רשות המסים בישראל פרסמה מידע להורים לעניין הטבות בתשלום מס הכנסה הניתנות להורים עובדים שלהם ילדים קטנים החל מ-1.1.2012

סיכום של דברים
ביום 15.6.2015 פרסמה רשות המסים בישראל חוזר שעניינו הקלה בהגשת טופס הצהרה לשנת המס 2014.

מעביד/מנכה ששידר את הדוח לשנת המס 2014 עד ליום 31.5.15, רשאי להגיש את טופס ההצהרה עד ליום 31.10.15 ויראו את הדוח כאילו הוגש במועד החוקי, על כל המשתמע מכך.
מעביד/מנכה שלא שידר את הדוח עד ליום 31.5.15, אך שידר אותו עד ליום 30.6.15 וגם הגיש את טופס ההצהרה עד ליום זה, לא יוטל עליו עיצום כספי.
מעביד/מנכה שלא שידר את הדוח עד ליום 30.6.15 יראו אותו כמי שלא הגיש הדוח במועד, מועד ההגשה במקרה זה, יהיה המועד בו השלים את שידור הדוח וגם את הגשת טופס ההצהרה.

www.koloved.net "כל עובד" נמצאים באתר



סוגיות בתשלום דמי הבראה

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה:

מי זכאי לדמי הבראה

בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש (להלן: "צו ההרחבה") עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה.

בפסיקה נקבע כי, "אפילו אם רק יחצוץ יום בין זכאות לזכות נלווית לבין היעדרה, לא יתעלם בית הדין מתאריך הזכאות המדויק ולא יזיזו לאחור, כדי להקים זכאות שאיננה" [דבע נד/ 3-153 עודד גיינאו נ' ההסתדרות הכללית, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 986]. כלומר, די בכך שיחסר לעובד יום עבודה אחד, עד להשלמת שנת עבודה, כדי לשלול ממנו את הזכות לדמי הבראה.

עם זאת יודגש כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה [ע"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212].

עוד נקבע בצו ההרחבה כי עובד שהשלים שנת עבודה יהיה זכאי גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. מכאן שעל מעסיק המשלם לעובדיו, המועסקים מעל שנה, דמי הבראה בחודשי הקיץ, או בכל מועד נהוג אחר, לשלם עבור התקופה שחלפה מאז התשלום הקודם, ועבור מי שטרם שולמו להם דמי הבראה, התשלום הנו עבור שנה בתוספת החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

יודגש כי בהתאם לצו ההרחבה, עובד זכאי לדמי הבראה מבלי שיהיה עליו להוכיח או להראות ששהה בבית הבראה או בכל צורת נופש אחרת.

בהתאם לצו ההרחבה, עובד שמסיים את עבודתו וטרם חלפה שנה ממועד התשלום האחרון זכאי עם סיום עבודתו, לתשלום החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

על פי צו ההרחבה עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעסיק, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו. בפסיקת בית הדין האזורי לעבודה נקבע כי אין מניעה לתבוע דמי הבראה עבור השנתיים האחרונות שלפני תום תקופת העבודה, ובלבד שנתבעו בתוך תקופת ההתיישנות לרכיב זה, העומדת על 7 שנים [עב 2979/06 מרים מחול נ' מנזר האחיות הבורומאיות סנט צ'רלס, דינים אזורי לעבודה 2009 (17) 1321].

עוד נקבע בפסיקת בית הדין האזורי לעבודה כי תביעת עובד לדמי הבראה, לאחר סיום יחסי עבודה, לא תוגבל לשנתיים האחרונות, אם דרש העובד את דמי הבראה עוד בתקופת עבודתו. יצוין, כי פסיקה זו הנה של בית הדין האזורי והיא פסיקה מנחה שאינה מחייבת [תעא 2717/08 מורד פלטאס נ' צילילי גל - פז 1997 בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2010 (148) 779].

מועד תשלום דמי הבראה

צו ההרחבה קובע, כי קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה על פי צו ההרחבה לשלם את קצובת הבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים, או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

סיכום של דברים
מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. מאמר זה מרכז את העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה.

כאמור, תשלום דמי הבראה נעשה בדרך כלל מידי שנה באחד מחודשי הקיץ. עם זאת, קיימות אפשרויות נוספות לתשלום דמי הבראה:

תשלום דמי הבראה מידי חודש

בפסיקה נקבע כי אין כל מניעה, כי יפוצל התשלום בגין דמי הבראה, כך שהוא ישולם לשיעורין במהלך חודשי השנה ובלבד, שהעובד הסכים לתשלום באופן האמור [תבע 35-794/97 בלפר אביבה נ' אבי בן אבו מספרה במלון המלך דוד, דינים אזורי לעבודה 1998 (3) 727].

לפיכך מעסיק יכול לשלם לעובדיו דמי הבראה מידי חודש, ובלבד שניתנה לכך הסכמה מפורשת מצד העובדים.

שכר כולל דמי הבראה

סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 אוסר לכלול בשכרו של עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית, ואותו הסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה.

ביה"ד הארצי התייחס לאפשרות לכלול רכיבים אחרים בשכר וקבע כי המחוקק היה מודע לעניין "השכר הכולל" ואסר עליו רק בנושאים מוגדרים, ולפיכך, אין מניעה להסכים על שכר כולל בתחומים אחרים [דבע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

בפסיקה נקבע כי קביעת שכר כולל צריכה להיות מפורשת וחד-משמעית [ע"ב (תי"א) 913731/99 ברזילאי אריק נ' המועצה דתית ראש העין מחלקת כשרות ברבנות ושות', עב' טז, 507; דב"ע 3-63/98 גלי בובליל נ' א.צ. שירותים משפטיים בע"מ, פד"ע לב 91].

עוד קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לעדכן את השכר הכולל כאשר מתעדכן תעריף הרכיב הכלול בו, למשל כאשר מתעדכן תעריף יום הבראה [דבע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

הוצאת העובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי ככלל אין לפסול תשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש במקום תשלום דמי הבראה. עם זאת, בית הדין התנה זאת בשני תנאים: האחד הוא, כי על המעביד להודיע מראש לעובדיו, כי יציאתם לנופש היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים. התנאי השני הוא, כי העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לנופש [תבע נד/3-196 אריאלה מילר נגד תוריקו נסיעות ותיירות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 1997 (2) 1246].

כלומר, מעביד אינו יכול לחייב את העובדים שלו לצאת לנופש על חשבון תשלום דמי הבראה בפועל והבחירה אם לצאת לנופש במקום לקבל דמי הבראה היא בידי העובד בלבד.

רישום דמי הבראה בתלוש השכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 מסדיר את חובות המעסיק ביחס לתלוש השכר. החוק מפרט בתוספת לו את הפרטים שיש לכלול בתלוש השכר וקובע בסעיף 3(5) לתוספת כי יש לפרט בתלוש "תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פדיון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול כאמור, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם - אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;".

חישוב הזכאות

על פי צו ההרחבה תשלום דמי הבראה מתבצע לפי מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בכל שנה בהתאם לוותק במקום העבודה, כשהם מוכפלים בשיעור התשלום בגין יום הבראה, המתעדכן מידי שנה.

הזכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הפרטי:

ותק בשנים	ימי הזכאות
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9
20	10

יודגש, כי יש לבחון האם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסדר או הסכם אישי הקובעים אחרת.

מחיר יום הבראה

החל מיוני 2015 עומד תעריף יום הבראה במגזר הציבורי על סך של 425 ש"ח. טרם פורסם מחיר יום הבראה מעודכן למוסדות ההסתדרות ולמגזר הפרטי.

חישוב דמי ההבראה במשרה חלקית

צו הרחבה קובע כי: "לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה". לפיכך, ובהתאם להוראות צו ההרחבה שלעיל, על מנת לחשב את דמי ההבראה המגיעים לעובדים במשרה חלקית, יש להכפיל את אחוז המשרה בדמי ההבראה המגיעים לעובד במשרה מלאה, המחושבים בהתאם לתעריף ליום הבראה ולמכסת ימי ההבראה המגיעים לעובד, על פי וויתקו. יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לצורך חישוב זכאות דמי הבראה לעובד בחלקיות משרה, יש לערוך בהתאם לחלקיות המשרה המדויקת של העובד, לפי שעות עבודתו בפועל, ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה [דבע (ארצי) נז' 57/3-סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נגד שלומית פרץ, דינים ארצי לעבודה 1997 (1) 506].

הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות

חופשה ללא תשלום

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום.

מחלה בתשלום

בהתאם לסעיף 7 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, דין דמי מחלה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל מחלה בגינה העובד מקבל דמי מחלה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 17 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל חופשה שנתית בגינה העובד מקבל דמי חופשה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

חופשת לידה

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה על פי חוק.

על פי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות. חופשת הלידה של עובדת, שעבדה פחות משנים עשר חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה היא ארבעה עשר שבועות.

שמירת הריון

סעיף 7(ג)1 לחוק עבודת נשים קובע כי היעדרות לרגל שמירת הריון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל מעבידה".

בהתבסס על הוראה זו קבע בית הדין האזורי לעבודה כי יש לקחת את תקופת שמירת ההריון כוותק לחישוב דמי הבראה. עם זאת, בית הדין ציין כי מדובר בשאלה עקרונית שלא ניתנה בה הכרעה בפסיקה של בית הדין הארצי [דמ 2397/03 אור (שבת) לי נגד צוברי דליה ואחי, דינים אזורי לעבודה 2004 (16) 1083].

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.