

## דברי הסבר

### חוק מס הכנסה (הגדלת נקודות זיכוי להורים) (הוראת שעה), התשע"ז - 2017

#### עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 16.5.2017 פורסם ברשומות חוק מס הכנסה (הגדלת נקודות זיכוי להורים) (הוראת שעה), התשע"ז-2017 (להלן: "חוק מס הכנסה"), שעניינו הגדלת נקודות הזיכוי הניתנות להורים בעד ילדים שטרם מלאו להם 6 שנים, בחישוב המס על הכנסותיהם בשנות המס 2017 ו-2018. להלן עיקרי חוק מס הכנסה:

"פעוט" יוגדר כילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס שבסעיף 40(ב)(3) לפקודה ושסעיף 66(ג)(5) לפקודה מפנה אליה.

בהתאם לחוק מס הכנסה, בשנות המס 2017 ו-2018, אישה תהא זכאית לנקודות הזיכוי לפי סעיף 66(ג)(4) לפקודה, בעד כל אחד מילדיה שטרם מלאו להם שש שנים בשנת המס, כמפורט להלן:

1. 1.5 נקודות זיכוי בשנת לידת הילד (במקום 0.5 נקודות זיכוי הניתנת כיום).  
יצוין, כי אישה אשר ילדה בשנים 2017 או 2018, תהיה זכאית לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה.

2. 2.5 נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הילד ועד לתום שנת המס שבה מלאו לו חמש שנים (במקום 2 נקודות זיכוי הניתנות כיום).

על פי חוק מס הכנסה, גבר יהיה זכאי לנקודות זיכוי לפי סעיף 66(ג)(5) לפקודה, בעד כל אחד מילדיו שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, כמפורט להלן:

1. 1.5 נקודות זיכוי בשנת לידת הילד (במקום נקודת זיכוי אחת הניתנת כיום).  
2. 2.5 נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הילד ועד לתום שנת המס שבה מלאו לו חמש שנים (במקום שתי נקודות זיכוי הניתנות כיום בשנה שלאחר שנת לידתו של הילד ובשנה שלאחריה ונקודת זיכוי אחת הניתנת בשנת המס שבה מלאו לילד 3 שנים).  
תחילתו של חוק מס הכנסה החל מיום 1.1.2017.

**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.**

## חוזר

### קצובת הבראה במגזר הציבורי - עדכון 2017

ביום 16.5.2017 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר הודעה לפיה החל מיום 1.6.2017 התשלום ליום הבראה יעודכן לסכום של 424 ש"ח ליום.

## סוגיות בדיני עבודה

### היעדרות עובד ביום ירושלים

#### עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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-195

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ חוק מס הכנסה (הגדלת נקודות זיכוי להורים) (הוראת שעה), התשע"ז-2017

### חוזר

■ קצובת הבראה במגזר הציבורי - עדכון 2017

### סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ביום ירושלים

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

### סיכומם של דברים

**ביום 16.5.2017 פורסם ברשומות חוק מס הכנסה (הגדלת נקודות זיכוי להורים) (הוראת שעה), התשע"ז-2017, שעניינו הגדלת נקודות הזיכוי הניתנות להורים בעד ילדים שטרם מלאו להם 6 שנים.**

### סיכומם של דברים

**בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998 הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, שייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה.**

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

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

### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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:

### 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.

#### 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.

#### 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.

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

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט | ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי**

**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.**