

דברי הסבר

חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והרחבת מענק עבודה, התשפ"ג-2023

עו"ד מיטל דולב – בלם, עו"ד ראובן בבדז'נוב

ביום 7.6.2023 פורסם ברשומות חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והרחבת מענק עבודה, התשפ"ג-2023, אשר מתקן בין היתר את הסעיפים בפקודת מס הכנסה, העוסקים במתן נקודות זיכוי להורים בעד ילדים (להלן: "התיקון לפקודה"). להלן עיקרי התיקון לפקודה: בהתאם לתיקון לפקודה, הורים לילדים, אשה וגבר יהיו זכאים לתוספת של נקודת זיכוי אחת בשל כל ילד שבשנת המס מלאו לו 6 שנים וטרם מלאו לו 18 שנים. ע"פ התיקון לפקודה, בשל ילד בטווח הגיל האמור, אשה תהיה זכאית לשתי נקודות זיכוי בסך הכל וגבר יהיה זכאי לנקודת זיכוי אחת.

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והרחבת מענק עבודה, התשפ"ג-2023

מאמר

■ סוגיות בתשלום דמי הבראה

תקצירי פסיקה

נ"ז גבר:

גיל הילד בשנת המס	ליפני התיקון	לאחר התיקון
6-17	0	1

נ"ז אישה:

גיל הילד בשנת המס	ליפני התיקון	לאחר התיקון
6-17	1	2

כמו כן, בהתאם לתיקון לפקודה, הורה במשפחה חד הורית, אשר היו לו ילדים שבשנת המס מלאו להם 6 שנים וטרם מלאו להם 18 שנים, יהא זכאי לנקודת זיכוי אחת נוספת. היינו, הורה חד הורי, שכלכלת ילדיו עליו, יהא זכאי לשתי נקודות זיכוי עבור ילד בטווח הגיל האמור. יצוין, כי הורה שכלכלת ילדיו אינה עליו, יהיה זכאי לנקודת זיכוי אחת שהתווספה לו במסגרת תיקון לפקודה זה.

נ"ז להורה חד הורי שכלכלת ילדיו אינה עליו:

גיל הילד בשנת המס	ליפני התיקון	לאחר התיקון
6-17	0	1

נ"ז להורה חד שכלכלת ילדיו עליו:

גיל הילד בשנת המס	ליפני התיקון	לאחר התיקון
6-17	1	2

תחילתו של התיקון לפקודה החל ממשכורת חודש ינואר 2024.

הכותבים – עו"ד ב"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 לגסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים
ביום 7.6.2023 פורסם ברשומות חוק הגדלת נקודות זיכוי להורים במס הכנסה והרחבת מענק עבודה, התשפ"ג-2023, אשר מתקן בין היתר את הסעיפים בפקודת מס הכנסה, העוסקים במתן נקודות זיכוי להורים בעד ילדים.

מאמר

סוגיות בתשלום דמי הבראה

עו"ד מיטל דולב - בלם

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/ 153-3 עווד 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.

התיישנות תביעה לתשלום דמי הבראה

ביום 8.1.2017 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום 10.7.2016. צו ההרחבה קובע, כי ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה, במידה ולא שולמו, גם אם יחסי העבודה התנתקו, לתקופה של 7 שנים, שהיא תקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק ההתיישנות, תשי"ח-1958, ולא שנתיים בלבד, כפי שהיה קבוע בצו ההרחבה הבסיסי.

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.

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].

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. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה.

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

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/196-3 אריאלה מילר נגד תוריקו נסיעות ותירות 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.

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 2023 עומד תעריף יום הבראה במגזר הציבורי על סך של 471.4 ש"ח.

החל מיולי 2015 מחיר יום הבראה במגזר הפרטי ללא שינוי – 378 ש"ח. ביום 26.6.22 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין נשיאות המגזר העסקי לבין ההסתדרות המעדכן את קצובת הבראה ל-400 ₪ ליום. יצוין כי טרם נחתם צו הרחבה המרחיב את הוראות ההסכם על כלל המשק.

המאמר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net

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.

תקצירי פסיקה חדשה



בית הדין חייב מעסיק לשלם פיצויים בגובה 50,000 ₪ לעובדת בעלת מוגבלות בשל אי התאמת תנאי העבודה למוגבלותה של העובדת

סע"ש (ת"א) 44005-07-20, אסתי לוי מיכאלי נ' יורופיי יורוקרד ישראל בע"מ. ניתן ביום 22.02.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

העובדת נכה הסובלת בשיתוק מוחין בגפיים התחתונות. בשל מוגבלותה העובדת נאלצה לבקש טובות מחבריה לעבודה בפעולות יומיומית שהצריכו ניידות. לאחר כ- 5 שנים העובדת פוטרה. העובדת טענה כי היא הופלתה ופוטרה בשל מוגבלותה הפיזית בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים על מוגבלות. המעסיקה טענה כי העובדת פוטרה בשל ליקויים בתפקודה ובהתנהלותה. בית הדין קבע כי המעסיקה לא קבעה נהלי עבודה מסודרים בעבור העובדת, לא התאימה את תנאי העבודה של העובדת למוגבלותה. היה על המעסיקה למנות נציג קבוע מתחלף שילווח את העובדת כאשר היא נזקקת לעזרה. לאור זאת, קבע בית הדין כי המעסיקה פגעה בכבודה של העובדת על רקע מוגבלותה, ופסק לעובדת פיצויים בסך של 50,000 ₪ בגין נזק לא ממוני. בית הדין קבע כי אמנם הפיטורים נעשו משיקולים עניינים, אך במקרים של עובדים בעלי מוגבלות יש לבחון את פיטורי העובד במשקפיים שונים. היה על המעסיקה להציע לעובדת תפקיד חלופי, והיא לא עשתה כן. משך נפל גם בפיטורי העובדת ופסק לעובדת פיצוי בסך של 5,000 ₪.

מעסיקה חויבה בסך 180,000 ש"ח בגין אי בירור וטיפול בתלונת עובדת על הטרדה מינית

סע"ש 8130-03-20, פלונית נ' אלמונית ואלמוני. ניתן ביום 12.02.2023, בבית הדין האזורי לעבודה, ע"י כבוד השופטת רחל בר"ג הירשברג

מוכרת שעבדה באחד מסניפי מעסיקה גדולה, התפטרה בסיום ישיבת שימוע וזאת עקב תלונה בגין הטרדה מינית אשר חוותה מצד מנהל שלה. התלונה לא התבררה ואף הובילה להתנכלות כלפיה. ההתנכלות נעשתה כך שלאחר פניית העובדת למעסיקה ועדכונה בדבר ההטרדה המינית, המעסיקה שינתה לעובדת שיבוץ משמרות, סניפי ההתייצבות ואף איימה עליה בעת קיום השימוע. בית הדין קיבל את התביעה. בית הדין קבע כי הוכח כי העובדת חוותה הטרדה מינית מילולית וכן התנכלות שהובילה לסיום העסקה עת בחרה המעסיקה לתמוך במטריד, ולא ביררה את תלונת העובדת. מקרה זה הוביל לפסיקת פיצוי ע"ס 180,000 ש"ח לעובדת וכן לקביעה כי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות לא הוטמעו אצל המעסיקה ובעצם היותה מעסיקה גדולה יש להצטער על כך שלא עמדה בחובותיה לבירור התלונה מכוח הדין.

תקצירי פסקי הדין מאת :

עו"ד אורן פריד ועו"ד ג'ולייט אליהו

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט 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.