

משרד רו"ח פויכטונגר: ת.ד. 128 יד בנימין דב. עמק שורק 7681200  
טל: 08-8592033, פקס: 08-8592036 נ"ד: Gabi@fca.co.il 054-5684922

**הגדלת הנטו שלך - זו המומחיות שלנו**  
בקרר באתרנו החדש: www.fcpa.co.il

## דבר המערכת

### לקוחות וידידים יקרים,

לפני 5 שנים יצא העלון הראשון, המשוים החיוביים שקיבלנו ואנחנו ממשיכים לקבל על כל עלון שיוצא, מחזקים את הרגשתנו שמדובר בצורך אמיתי שבה על סיפוקו. אמנם חשוב לנהל את החשבונות ודוחות המס במשרד מקצועי, ולא לעשותם לבד, אבל חשוב לא פחות להיות בעניינים ולדעת את עיקרי החוקים הרלוונטיים. אנו מאמינים ומקוים שתפיקו תועלת גם מהעלוים שעוד יבוא. בהזדמנות זו אני רוצה להודות לסטודיו "2 מעצבים"

## שירבו זכויותינו...

מאמר זה יעסוק בנקודות הזיכוי, הזיכויים והניכויים השכיחים. הנושא רלוונטי לעצמאים המגשים דו"ח שנתי, וכן לשכירים המבקשים לקבל החזר מס. נקדים ונסביר, שזיכוי הוא הנחה במס וניכוי הוא הקטנת ההכנסה החייבת במס (כמו הוצאה). לכן זיכוי מפחית את המס באופן ישיר, וניכוי צריך להכפיל בגובה המס השולי (רמת המס אליה הגיע האדם בשנת המס) כדי לדעת כמה מס חוסך.

**כל תושב ישראל** זכאי ל-2.25 נקודות זיכוי (כל נקודת זיכוי מקנה הנחה של 2616 ₪ לשנה בתשלום המס). **אישה** זכאית לעוד 0.5 נקודת זיכוי. **אם לילדים** זכאית לנקודה עבור כל ילד מגיל שנה ועד 17, וחצי נקודה בשנת הלידה ובשנת הבררות. החל משנת 2012, אם לילד בגילאי 5-1 נקבל 2 נקודות לכל ילד, ואב לילד בגילאי 2-1 יקבל נקודה, ובשנת הלידה וגיל 3 יקבל שתי נקודות. **במשפחה חד הורית** יקבל את הנקודות ההורה המחזיק בילדים, ובנוסף יקבל עוד נקודת זיכוי בשל היותו משפחה חד הורית. **גרוש שהתחתן ומשלם מזונות** זכאי לנקודת זיכוי. **עולה חדש** זכאי ל-3 נקודות זיכוי בשנה וחצי הראשונות, 2 נקודות בשנה הבאה, ונקודה אחת בשנה שאחרי זה (ההטבה נמשכת 3.5 שנים ממועד העלייה). **חייל משוחרר או בת שירות לאומי** זכאים לנקודת זיכוי או שתיים, תלוי באורך השירות, למשך שלוש שנים. **מסיימי תואר אקדמי או תעודת מקצוע** אחרי שנת 2005, זכאים לחצי נקודה או נקודת זיכוי, תלוי בסוג התואר ומועד סיומו. **הורה לילד משותק, עיוור או מפגור** זכאי לשתי נקודות זיכוי. בעבר ניתן זיכוי זה גם על הורים נטולי יכולת. בשנים האחרונות הזיכוי הוא רק עבור ילדים, אך הורחב גם לילדים שהופנו לחינוך מיוחד. לקבלת ההטבה, צריך החלטה של ועדת השמה לחינוך מיוחד (בעבר היה צריך גם אישור רופא ואישור לימודים בחינוך מיוחד). **על החזקה במוסד של הורה או ילד**

## תשלום שכר לעובדים בתקופת החגים

**עובד ששכרו על בסיס חודשי** - זכאי לשכר עבודה גם עבור ימי החג החלים באותו חודש, מפני ששכרו משתלם על בסיס קבוע, ללא תלות במספר ימי העבודה בחודש.

**עובד ששכרו על בסיס שעה / יום / שבוע (עובד בשכר)** - צו ההרחבה מיום 1.7.2000, קובע כי: עובד עם ותק 3 חודשים שלא נעדר מהעבודה יום לפני החג ויום לאחריו אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד בשכר לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. אם העובד לקח חופש בערב חג - המעביד יכול לנכות לו יום חופשה מלא גם בחג.

**אם החג חל ביום הפנוי של העובד - כיוון שאין לכך התייחסות ברורה בצו ההרחבה, נראה כי מעסיק יכול שלא לשלם לעובד עבור חג שחל ביום הפנוי שלו. הכרעה הסופית בעניין זה תהיה בבית הדין לעבודה.**

### מספר שעות העבודה בערב החג

- במקום עבודה בו עובדים בד"כ 8 שעות ביום, שישה ימים בשבוע:** לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה.
- במקומות עבודה בהם עובדים 9 שעות ביום, חמישה ימים בשבוע:** יום העבודה בערב החג יהיה בן 8 שעות.

### מספר שעות העבודה בחול המועד

בחוק אין כל התייחסות לשעות העבודה ב"חול המועד" או לתשלום

## "גוי של שבת" אינו זכאי לתשלום כפול עבור עבודה בשבת וחג

הפרק השלישי בחוק שעות עבודה ומנוחה, מגדיר את המנוחה השבועית. סעיף 7(א) (2) קובע לגבי מי שאינו יהודי את המנוחה השבועית בשישי, שבת או ראשון, לפי המקובל על העובד. בסעיף 9 נאסרה העסקת עובד במנוחה השבועית, ובסעיפים 11-12 הותרה במקרים מיוחדים (כמו בתי חולים, מוסדות טיפול והחלמה, בתי מלון וכדומה). בסעיף 17 מוגדר התשלום עבור עבודה במנוחה השבועית, **לפחות 150% מהשכר הרגיל.**

ביום 9.7.2009 הובאה בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, תביעה של עובדת שהועסקה כ"גוי של שבת" בבית החולים "מעייני הישועה", לשלם לה את התוספת עבור עבודה המנוחה השבועית. מחמת אופיו של התפקיד היא הועסקה רק בשבתות וחגים. היא הגיעה לתפקיד בעקבות מודעה בה היה כתוב שדרושה כתבנית



שמדי עלון מפתיעים אותנו בעיצוב המרהיב והמקצועי. העלון הפעם באווירת החגים הבעל"ט. עסקנו בנושא הזיכויים (ירבו זכויותינו), השכר לעובדים בתקופת החגים ותשלום לגוי של שבת.

### בברכת שנה טובה ופרנסה טובה,

יפעה פויכטונגר, רו"ח

**שהוא מפגה, נכה, עיוור או לא שפוי** אפשר לקבל זיכוי במס על חלק מתשלום ההוצאות למוסד. **תרומות למלכ"ר** שאושר לצורך זה (בד"כ כתוב על הקבלות מוכר לפי סעיף 46) אם הן למעלה מ-190 ₪ בשנה, יתנו זיכוי של 35% מגובה התרומה.

**תשלומים לביטוח חיים, קיצבה או פנסיה** מקנים זיכוי במס. הפרשות המעסיק לביטוח של עובדיו (ביטוח מנהלים) מחושבות באופן אוטומטי בשכר, ולא יתנו זיכוי נוסף. **הפקדה לקרן השתלמות כעצמאי** נותנת זיכוי, וכן **הפקדה לביטוח אבדן כושר עבודה** לעצמאי.

ישנה הגבלה לאחוזי ההפרשה ולסוגי הקרנות המוכרים ואופן חישוב הניכויים והזיכויים השונים הוא מורכב ולעיתים מסובך, ולכן אנו ממליצים להיעזר בגורם מקצועי (רו"ח) טרם הגשת הדו"ח השנתי לשם קבלת החזר מס מקסימאלי מרשות המיסים. נתקלנו במקרים שדוחות שהוגשו באופן לא מקצועי גרמו לתשלום מס נוסף במקום החזר מס.



בגיון. כלומר, עפ"י דיני העבודה ימי העבודה בחול המועד הינם **ימי עבודה רגילים. במקרה בו עובד יצא לחופשה שנתית בחול המועד** המעסיק יכול לנכות לו ימי חופשה מלאים.

כאשר מעסיק משתמש בסמכותו להוציא את עובדיו לחופשה בחול המועד, למרות שאין לעובד מיכסת ימי חופשה צבורים, אין המעסיק רשאי לרשום לעובד יתרת ימי חופשה שלילית, והעובד זכאי לשכר עבודה רגיל בימי החופשה שנכפו עליו, אא"כ סוכם מראש אחרת.

### חג בזמן חופשה שנתית

ימי חג שאין עובדים בהם (להוציא ימי מנוחה שבועית), לא יובאו במניין ימי חופשה. כאשר חג חל בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה.

### מחלה במהלך חג

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לאופן תשלום ימי מחלה שחלים בימי חג. מחד, ניתן לטעון כי עובד שחלה במהלך החג זכאי ליהנות משכר עבודה מלא, שכן אלמלא חלה הוא היה זכאי לתשלום מלא בגין ימי החג. מאידך, ניתן לטעון כי יש להתייחס לימי המחלה הנ"ל כאל ימי מחלה לכל דבר, ולשלם לעובד בהתאם לחוק דמי מחלה. **שאלה זו טרם נידונה בפסיקה בתי הדין לעבודה** ולפיכך, נותרות שתי הפרשנויות הנ"ל אפשריות כל עוד לא נקבע אחרת.

### בברכת שנה טובה ומבורכת ללקוחותינו ולכלל התושבים

שבת "לא יהודיה לפי האמא" ולאחר שעברה ראיון אצל רב בית החולים התקבלה לעבודה. אח"כ טענה שאביה יהודי ועל כן היא מחשיבה עצמה כיהודיה, ולפיכך תבעה גמול עבודה במנוחה שבועית וחג. נציגי בית החולים טענו כי העובדת הציגה עצמה כלא יהודיה ואף חתמה על הצהרה ברוח זו, וכי מעולם לא דרשה לקבל גמול עבור עבודתה בשבתות ובחגים ולא הודיעה כי יום השבת הוא יום המנוחה השבועית שלה.

השופט ש' טננבוים פסק: **כשם שהצהרתו של עובד על היותו יהודי מחייבת את מעסיקו לעניין חוק שעות עבודה ומנוחה, כך גם הצהרתו של העובד, בין במפורש ובין במשתמע, כי אין הוא יהודי, מחייבת ביחסים שבין העובד למעסיק, וזאת לאחר בדיקה סבירה של המעסיק שנעשית בתום לב.** העובדת הגיעה לעבודה מתוך ידיעה ברורה, כי קבלתה לעבודה הינה על רקע העבודה שאינה נחשבת כיהודיה על פי ההלכה היהודית ואינה רשומה כיהודיה בתעודת הזהות שלה. בית החולים ביצע את הבדיקה בעניין זה בדרך של קבלת הצהרה ובנוסף בדרך של בדיקת תעודות זהות. מעייני הישועה רשאי היה להניח, כי יום השבת אינו יום המנוחה המקובל על העובדת. בנוסבות קבלתה לעבודה בשבתות וחגי ישראל בלבד, עבודה שהוצעה רק למי שאינו יהודי על פי ההלכה.

## סיפורי הצלחה

Dear Gabbi and Yifaa

I wanted to take the opportunity to thank you for all of your help since my aliyah 4 years ago. Of course for doing my personal accounting (which was not so straightforward), but more so for the advice, clarifications, and explanations over that time. Your patience with all of my questions went above and beyond, and helped me to feel in control of my finances

Sincerely  
Yosef Weiner

### לגבי יפעה היקרים

רציתי לקחת את ההזדמנות להודות לכם על כל עזרתכם מאז עלייתי ארצה לפני 4 שנים. כמובן על ראיית החשבון הפרטית שלי (שלא הייתה כל כך פשוטה), אבל יותר מזה לעצות, בירורים, והסברים במשך הזמן הזה. סבלותכם עם כל השאלות שלי הייתה מעל ומעבר, ועזרו לי להרגיש בשליטה מלאה בכספיים שלי.

ברכה  
יוסף וינר