6 במאי 2024

לכבוד,

<u>פזית קלימן, רו"ח, סמנכ"לית בכירה, רשות המסים</u>

ג.נ.,

הנדון: <u>בקשה לקבלת הבהרות להנחיות ליישום חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024 (פורסמו ב-15/4/24)</u>

פזית שלום רב,

לאחר עיון בחוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד-2024 ולהנחיות שפורסמו מכוחו (להלן: "החוק ו/או ההנחיות") ולאחר שהתייעצנו עם מספר עמיתים למקצוע, ריכזנו עבורך תשע סוגיות הנתונות לפרשנות, כיוון שלא מצאנו להם פתרון מובהק בחוק ו/או בהנחיות.

נודה על עיונך בסוגיות שלהלן ועדכון ההבהרות ליישום החוק:

1. אופן חישוב הפחתת דמי הבראה לעובדים שעזבו מיום פרסום החוק (החל מתאריך 18/3/24)

בהתאם לחוק נדרש לחשב חלק יחסי לתקופת הזכאות לדמי הבראה.

החוק ודברי ההסבר של רשות המיסים מאפשרים שלוש פרשנויות לחישוב הזכאות:

א. פרשנות ראשונה הינה חישוב החלק היחסי <u>**ממועד תשלום**</u> דמי הבראה הקודמים:

עובד שהתחיל לעבוד ב-1/1/22 ודמי הבראה משולמים על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני בכל שנה. במקרה זה, העובד היה זכאי לתשלום של שנה וחצי במשכורת חודש יוני 2023.

בתאריך 31/3/24 העובד סיים עבודה עם המעסיק ונדרש להפחית לו דמי הבראה יחסיים, בהנחה שעבד במשרה מלאה: 418 x 9 חלקי 12 [החל ממועד התשלום ועד לסיום ההתקשרות עברו 9 חודשים].

ב. פרשנות שנייה הינה חישוב החלק היחסי <u>**ממועד הזכאות**</u> של דמי הבראה:

עובד שהתחיל לעבוד ב-1/1/23 ודמי הבראה משולמים על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני בכל שנה.. כלומר העובד לא היה זכאי לתשלום של דמי הבראה במשכורת יוני 2023.

בתאריך 31/3/24 העובד סיים את ההתקשרות עם המעסיק ונדרש להפחית לו דמי הבראה יחסיים, בהנחה שעבד במשרה מלאה: 418 x 3 חלקי 12 [החל ממועד הזכאות הראשון לתשלום דמי הבראה ועד לסיום ההתקשרות עברו 3 חודשים].

ג. פשרנות שלישית הינה חישוב חלק היחסי **<u>מתחילת שנת המס 2024</u>**.

עובד שהתחיל לעבוד ב-1/1/22 ודמי הבראה משולמים על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני בכל שנה. כלומר העובד היה זכאי לתשלום של שנה וחצי במשכורת חודש 6/23.

בתאריך 31/3/24 העובד סיים את ההתקשרות עם המעסיק ונדרש להפחית לו דמי הבראה יחסיים, בהנחה שעבד במשרה מלאה: 418 x 3 חלקי 12 [החל מתאריך 1/1/24 ועד לסיום ההתקשרות עברו 3 חודשים].

2. האם נדרש להפחית את דמי ההבראה לעובדים שתשלום דמי ההבראה יבוצע רק בשנת 2025 והאם נדרש לחשב חלק יחסי בלבד של תקופת העבודה שלהם בשנת 2024?

3. עמידה בתנאי הזכאות למספר ימי הבראה ל"עובד בהפחתה חלקית"
אחד התנאים המרכזיים להגדרת "עובד בהפחתה חלקית" הינה שהעובד זכאי לחמישה ימי הבראה ולא שישה, דהיינו עובדים בשנה הראשונה.

עובד שהתחיל לעבוד ב-1/4/23 ודמי הבראה משולמים על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני בכל שנה. כלומר העובד לא היה זכאי לתשלום של דמי הבראה במשכורת חודש יוני 2023.

במשכורת חודש יוני 2024 העובד יהיה זכאי ל- 5 ימי הבראה ועוד חלק יחסי של השנה השנייה (6 ימי הבראה).

אילו המעסיק היה משלם לעובד את דמי ההבראה בחודש אפריל 2024, הרי שבהנחה שממוצע השכר שלו היה נמוך מ-6,000 ₪, העובד היה נכנס להגדרה של עובד בהפחתה חלקית.

אולם, אם המעסיק משלם לעובד במועד ה"רגיל" שבו משולמים דמי ההבראה על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני 2024, העובד לא ייכלל בהגדרת "עובד בהפחתה חלקית", כיוון שישולמו לו יותר מ-5 ימי הבראה: 5 ימי הבראה בגין השנה הראשונה ועוד יום הבראה אחד חלק יחסי של השנה השנייה (6 ימי הבראה חלקי 12 כפול חודשיים).

4. עובד המועסק על ידי שני מעסיקים והמשרה המלאה כנהוג במקום עבודתו בכל אחד משני המעסיקים הינה 70 שעות בחודש (לדוגמה במוסדות להשכלה גבוהה).

האם כל מקום עבודה נדרש להפחית יום הבראה שלם או שמקסימום הפחתה הינו יום הבראה אחד לעובד יחד משני המעסיקים?

5. עובד המועסק אצל שני מעסיקים והמשרה המלאה הקבועה אצל מעסיק ראשון הינה 40 שעות בחודש ואצל המעסיק השני העובד מועסק 75 אחוז משרה.

האם מקום עבודה הראשון נדרש להפחית יום הבראה שלם ומקום העבודה השני 75% אחוז מיום הבראה או שמקסימום הפחתה הינו יום הבראה אחד לעובד?

6. הפחתה אפשרית של יותר מיום הבראה אחד בעת חילופי מעסיקים

עובד שהתחיל לעבוד ב-1/1/22 ודמי הבראה משולמים על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני בכל שנה. במקרה זה, העובד היה זכאי לתשלום של שנה וחצי במשכורת חודש יוני 2023.

בתאריך 30/6/24 העובד סיים את ההתקשרות והמעסיק הפחית לו יום הבראה שלם.

בתאריך 1/7/24 העובד התחיל לעבוד במקום חדש כעובד ניקיון, ודמי הבראה משולמים לו על בסיס חודשי.

האם המעסיק החדש מחויב להפחית לו חלקי יחסי או שהמקסימום הפחתה הינו יום הבראה אחד לעובד?

7. **עובד סיים את העסקתו לאחר הפחתת דמי הבראה השנתיים**

עובד שהתחיל לעבוד ב-1/1/22 ודמי ההבראה משולמים על ידי מעסיק ספציפי זה במשכורת חודש יוני בכל שנה. העובד היה זכאי לתשלום של שנה וחצי במשכורת חודש יוני 2023.

בתאריך 30/6/24 המעסיק הפחית לו יום הבראה שלם.

בתאריך 31/7/24 העובד סיים את העסקתו, האם נדרש להחזיר לעובד את החלק היחסי של השנה שנוכה מראש?

8. **מועד תשלום דמי הבראה**

מעסיק משלם דמי הבראה לעובדיו בחודש יוני של כל שנה. האם עליו להפחית חלק יחסי משנת 2024 דהיינו 50% או לחייב את העובד מראש גם עבור המחצית השנייה של השנה?

9. **בהסכם העבודה האישי עם עובד, הוגדר כי דמי ההבראה הינם 500 ₪ ליום. האם ההפחתה הנדרשת על פי החוק תבוצע לפי 418 ₪ (צו הרחבה) או לפי הסכם העבודה האישי בסך 500 ₪?**

10. **מדוע חוזר רשות המסים לא תואם מראש עם בתי התוכנה כדי להטמיע יישום מהיר ופשוט עבור כלל חשבי השכר? חוסר תיאום זה יוצר כאוס, חישובים שונים וחשיפות של מעסיקים לביקורת ניכויים על לא עוול בכפם.**

נודה לך על קבלת מענה לסוגיות אלה על מנת לבטל את אי הוודאות והפרשנות האפשרית ולדייק בחישובים ובתשלומים מצד מאות אלפי מעסיקים ומייצגים גם יחד.

נודה להתייחסותך המהירה, על מנת שמעסיקים יוכלו ליישם את הנחיות כבר במשכורת חודש אפריל, המושלמת עד לתאריך 9/5/2024.

בברכה,

רו"ח אריאל פטל

עו"ד רו"ח ובודק שכר נמרוד רטנר