

**חקיקה**

**חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016**

מאת: עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 29.12.2016 פורסם ברשומות חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016 (להלן: "חוק ההתייעלות") אשר במסגרתו תוקנו בין היתר, מספר חוקים בתחום דיני עבודה, מס הכנסה וביטוח לאומי. להלן עיקרי החוק:

**נקודות זיכוי למי שסיים לימודי מקצוע**

סעיף 40 ד לפקודת מס הכנסה קובע, כי יחיד תושב ישראל שסיים לימודי מקצוע בהיקף שעות לימוד הזהה ל-1700 שעות, זכאי למחצית נקודת זיכוי במשך מספר שנות מס כמספר שנות הלימודים ולא יותר משלוש שנות מס.

בהתאם לחוק ההתייעלות, הזכאות תעלה לנקודת זיכוי אחת בשתי פעימות:

החל מיום 1.1.2017 עד יום 31.12.2017 - יהיו זכאים ל-3/4 נקודת זיכוי.

החל מיום 1.1.2018 יהיו זכאים לנקודת זיכוי.

**שיעור המס ליחיד**

החל מ-1.1.2017 יחולו שינויים בחלק ממדרגות המס:

1. על כל שקל חדש עד 238,800 ש"ח - 31%.

2. על כל שקל חדש מ-238,801 ש"ח עד 496,920 ש"ח - 35%.

3. על כל שקל חדש נוסף - 47%.

**מס היסך** - מס נוסף על הכנסות גבוהות - יחיד שהכנסתו עלתה על 53,333 ש"ח בחודש יהיה חייב ב-3% מס יסף (במקום 2%).

**חוק גיל פרישה**

נדחתה העלאת גיל הפרישה לנשים שהיתה אמורה להתבצע בהדרגה מגיל 62 לגיל 64 החל מינואר 2017. בהתאם לחוק ההתייעלות, ועדת הכספים של הכנסת תיתן החלטתה בעניין העלאת גיל הפרישה לנשים לפי המלצת שר האוצר עד 31.7.2017.

**פקודת מס הכנסה - פיצויי פיטורים**

מעסיק אשר מפקיד לעובדו סכומים בעבור פיצויים העולים על תקרת הפיצויים, יראו בכך הכנסת עבודה של העובד, במועד שבו שולמו לקופות הגמל. כלומר, חלה חובה לזקוף שווי לעובד בגין הפקדה לפיצויים בשיעור 8.33% מעל שכר העובד או מעל 32,000 ש"ח לפי הנמוך. האמור לעיל לא יחול על הפקדות לקרנות ותיקות.

**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.**

**תקנות**

**תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר)(תיקון), התשע"ז-2017**

מאת: עו"ד דנה להב

ביום 1.1.2017 פורסמו ברשומות תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) (תיקון), התשע"ז - 2017 (להלן: "התיקון") בעניין נקודות זיכוי לעובדים זרים. להלן עיקרי התיקון:

**מה במבזק**

**חקיקה**

■ חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016

**תקנות**

■ תקנות מס הכנסה (זיכויים לזר)(תיקון), התשע"ז-2017

**חוזרים**

■ שכר מינימום-עדכון ינואר 2017

■ בית הדין לעבודה הרשיע בעל עסק להחלפת אסבסט בעבירות בטיחות בעבודה, וגזר עליו קנס פלילי בסך 34 אלף ש"ח

**תקציר פסיקה**

**סיכום של דברים**

**ביום 29.12.2016 פורסם ברשומות חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016, אשר במסגרתו תוקנו בין היתר מספר חוקים בתחום דיני עבודה, מס הכנסה וביטוח לאומי.**

בעבר, ובהתאם לכללי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי), התשס"ז-2007 עובד זר היה זכאי ל- 2.25 נקודות זיכוי בסיסיות מהכנסתו, ועובדת זרה הייתה זכאית ל- 2.75 נקודות זיכוי בסיסיות מהכנסתה.

ביום 1.1.2015 בוטלו כללי מס הכנסה אשר העניקו את נקודות הזיכוי לעובדים זרים. במקביל, תוקנו תקנות, אשר העניקו נקודת זיכוי רק לעובדים זרים העובדים באופן חוקי בענף הסיעוד, כדלקמן: עובד זר בענף הסיעוד זכאי ל- 2.25 נקודות זיכוי, ועובדת זרה בענף הסיעוד זכאית ל- 2.75 נקודות זיכוי. כמו כן נקבע בתקנות, כי עובדות זרות (ביתר הענפים) יהיו זכאיות למחצית נקודת זיכוי.

בהתאם לתיקון, נקבעה הוראת שעה לגבי שנת המס 2017, לפיה עובד זר חוקי שאינו בתחום הסיעוד יהא זכאי לחצי נקודת זיכוי בנוסף על נקודות הזיכוי המגיעות לו לפי הכללים החדשים.

בנוסף נקבע בתיקון, כי החל מ- 1 לינואר 2018 ואילך, עובד זר חוקי שאינו בתחום הסיעוד, יהא זכאי לנקודת זיכוי אחת.

**הכותבת – עו"ד 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.**

**חוזרים**

**שכר מינימום-עדכון ינואר 2017**

ביום 28.12.2016 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין עדכון שכר המינימום. להלן עיקרי החוזר: החל מיום 01.01.2017, שכר המינימום החודשי לעובד המועסק במשרה מלאה יעמוד על סך של 5,000.00 ש"ח.

שכר המינימום לשעה – 26.88 ש"ח.

שכר המינימום היומי לעובד המועסק שבוע עבודה בן שישה ימים - 200.00 ש"ח.

שכר המינימום היומי לעובד המועסק שבוע עבודה בן חמישה ימים - 230.77 ש"ח.

ה"סכום הבסיסי" לחודש, המועדכן ליום 1 באפריל 2016 הוא: 4,433.65 ש"ח.

הסכום הבסיסי לשעה – 23.84 ש"ח.

הסכום הבסיסי היומי לגבי עובד המועסק שבוע עבודה בן שישה ימים – 177.35 ש"ח.

הסכום הבסיסי היומי לגבי עובד המועסק שבוע עבודה בן חמישה ימים – 204.63 ש"ח.

החוזר המלא נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

**בית הדין לעבודה הרשיע בעל עסק להחליפת גגות אסבסט בעבירות בטיחות בעבודה, וגזר עליו קנס פלילי בסך 34 אלף ש"ח**

ביום 28.12.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה בית הדין לעבודה הרשיע בעל עסק להחליפת גגות אסבסט בעבירות בטיחות בעבודה וגזר עליו קנס פלילי. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות תאונת עבודה שאירעה ביום 13.07.2011 והסתיימה בפציעתו של עובד, החל מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד העבודה והרווחה (בעת האירוע - משרד הכלכלה) בחקירה פלילית. התאונה ארעה כאשר במהלך ביצוע עבודות לפירוק לוחות אסבסט מהגג וסיכוך הגג, נפל העובד מגג המבנה, ונחבל בגופו ובראשו. במסגרת חקירת המקרה במינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, נמצאו ליקויים ומחדלים המוגדרים כעבירות פליליות לפי פקודת הבטיחות בעבודה, תקנותיה וחוק ארגון הפיקוח על העבודה.

**סיכום של דברים**

ביום 1.1.2017 פורסמו

ברשומות תקנות מס

הכנסה בעניין נקודות

זיכוי לעובדים זרים.

**סיכום של דברים**

ביום 28.12.2016

פרסם משרד האוצר

חוזר בעניין עדכון שכר

מינימום.

**סיכום של דברים**

ביום 28.12.2016

פרסם משרד הכלכלה

הודעה לפיה בית הדין

לעבודה הרשיע בעל

עסק להחליפת גגות

אסבסט בעבירות

בטיחות בעבודה וגזר

עליו קנס פלילי.

הלשכה המשפטית במשרד הכלכלה והתעשייה, הגישה כתב אישום כנגד המבצע, שהינו בעליו של עסק לביצוע עבודות להחלפת גגות אסבסט. כתב האישום המתוקן כלל שלוש עבירות מהותיות מכוח פקודת הבטיחות ותקנותיה העוסקות בנושא עבודה בגובה: אי אספקת כל הציוד והאמצעים הנדרשים לעבודה בגובה, אי שימוש במערכת מתאימה לבלימה או מניעת נפילה בעבודה בגובה, אי הדרכת עובד ואי מסירת תמצית מידע בכתב בדבר הסיכונים הכרוכים בעבודתו.

בית הדין האזורי לעבודה קיבל ביום 14.12.2016 את הסדר הטיועון לפיו הורשע הנאשם, ובהמשך לכך הוטל עליו קנס פלילי בסך 34 אלף ש"ח. כמו כן הנאשם חויב לחתום על התחייבות שלפיה, יוטל עליו קנס בסך של 72,800 ש"ח אם יפר הוראה מהוראות פקודת הבטיחות ותקנותיה במשך שלוש שנים מיום מתן גזר הדין. השופטת ציינה בהכרעת הדין, כי הסדר הטיועון הינו סביר וראוי בנסיבות העניין.

ממנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד העבודה והרווחה, נמסר, כי עבודה מעל גגות שבירים הינה עבודה בעלת פוטנציאל סיכון רב המחייבת עמידה בדרישות תקנות הבטיחות בעבודה (עבודה על גגות שבירים או תלולים) התשמ"ו - 1986 וכן בעמידה בדרישות תקנות הבטיחות בעבודה (עבודה בגובה), וזאת בנוסף לתקנות וחוקים נוספים.

פעמים רבות מעסיקים ועובדים מניחים בטעות, כי משטחים המשמשים כגגות הם בעלי חוזק רב היכולים לשאת את משקל גופם וציוד העבודה שלהם, ומתייחסים בקלות דעת לסכנת הנפילה מהם. חשיבות פסק הדין היא במתן דעתו של בית המשפט לחומרת העבירות ולא נקיטת אמצעים מינימאליים שהיו מונעים את תוצאות הפגיעה הקשות.



**תקציר פסיקה חדשה**

**הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום ללא הסכמתו למשך 9 שנים זיכתה אותו בפיצוי עבור תקופת "אי עבודה" ופיצוי ללא הוכחת נזק**

**ס"ע 21294-08-09 זכריה דואני נ' רכבת ישראל בע"מ. ניתן ביום 10.11.16, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופטת אביטל רימון-קפלן**

עובד אשר הועסק כמסילאי נפצע בתאונת עבודה אשר בגינה הוגבל כושר עבודתו ולאחריה לא שובץ לעבודתו והוצא לחל"ת למשך 9 שנים, עד למועד פיטוריו. בתחילה שולמו לעובד תשלומים שונים על חשבון המחלה ו/או החופשה שצבר לזכותו והחל מיום 01.11.02 ועד למועד פיטוריו בחודש פברואר 2009, המעסיקה חדלה לשלם לעובד כל תשלום ו/או לא ביצעה שום פעולה לצורך סיום יחסי העבודה. על סמך האמור לעיל העובד הגיש תביעה לבית הדין לעבודה ובה תבע סעדים שונים בסך כולל של מעל שני מיליון ש"ח. בית הדין קיבל את תביעתו של העובד בחלקה וקבע, כי המעסיקה הפרה את הוראות ההסכם הקיבוצי שחל עליה ונהגה בחוסר תום לב כאשר השאירה את העובד במצב בלתי נסבל שבו מצד אחד היא לא סיפקה לו עבודה התואמת את כושרו הבריאותי ו/או לא שילמה לו שכר ומצד שני לא פעלה כדי לסיים את העסקתו במשך 9 שנים. עוד נקבע, כי למעסיקה לא הייתה כל הצדקה להשאיר את העובד בחל"ת מאולצת במשך 9 שנים מעבר לאינטרס הכלכלי שלה מנת שהעובד ייכלל תחת הסכם ההתייעלות תוך כדי התעלמות וזלזול בעובד, בזכויותיו ובמצבו הבריאותי והכלכלי. עוד נקבע, כי המעסיקה נהגה בחוסר תום לב וזלזול בעניינו של העובד בצורה החורגת מהנורמה המוגברת המצופה ממנה כחברה בבעלות ממשלתית כאשר בחרה להוליך אותו שולל ולהניח לו לחשוב שהיא מתכוונת להשיבו לעבודה למרות שלא הייתה לה כל כוונה לעשות כן, בפרט כאשר היא הייתה מודעת למגבלותיו. בית הדין קיבל את התביעה וקבע כי העובד זכאי לקבל פיצוי בגין תקופת "אי עבודה" בשיעור מופחת, פיצוי מהפקדות המעסיק לקרן הפנסיה בגין תקופת אי עבודה בפועל וכן פיצוי נזק לא ממוני בגין עוגמת נפש ופיצוי לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

**תקציר פסק הדין מאת עו"ד דנה פריי**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**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.**