

**הצעת חוק**

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

**עו"ד מיטל דולב - בלט**

ביום 8.5.2017 פורסמה ברשומות הצעת חוק מס הכנסה (הגדלת נקודות זיכוי להורים) (הוראת שעה), התשע"ז-2017 (להלן: "הצעת החוק"), שעניינה הגדלת נקודות הזיכוי הניתנות להורים בעד ילדים שטרם מלאו להם 6 שנים, בחישוב המס על הכנסותיהם בשנות המס 2017 ו-2018. להלן עיקרי הצעת החוק:

לאור נתוני הרבעון הראשון של שנת 2017 שהסתיים עם עודפי גביית מיסים של 1.6 מיליארד שקלים חדשים ולאור תחזית הצמיחה המעודכנת של משרד האוצר לפיה צפוי גידול בהכנסות המדינה ממסים בשנים הללו, מוצע להגדיל את נקודות הזיכוי הניתנות להורים בעד ילדיהם.

בהתאם להצעת החוק בשנות המס 2018 ו-2017, מוצע להגדיל את נקודות הזיכוי הניתנות לאשה לפי סעיף 66(ג)4 לפקודה, בעד כל אחד מילדיה שטרם מלאו להם שש שנים בשנת המס, כך שתהיה זכאית לנקודות זיכוי כמפורט להלן:

- 1.5 נקודות זיכוי בשנת לידת הילד (במקום 0.5 נקודות זיכוי הניתנת כיום).
- 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).

במקביל, מוצע להגדיל באופן זה את נקודות הזיכוי הניתנות לפי סעיף 40 (ב)1 לפקודה להורה במשפחה חד הורית אשר היו לו ילדים שטרם מלאו להם שש שנים בשנת המס ושכלכלתם היתה עליו.

כמו כן, מוצע להגדיל את נקודות הזיכוי הניתנות לגבר לפי סעיף 66 (ג)5 לפקודה, כך שבעד כל אחד מילדיו שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, יהיה זכאי לנקודות זיכוי כמפורט להלן:

- 1.5 נקודות זיכוי בשנת לידת הילד (במקום נקודת זיכוי אחת הניתנת כיום).
- 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).

במקביל מוצע להגדיל באופן זה את נקודות הזיכוי הניתנות לפי סעיף 40 (ב)1א לפקודה להורה במשפחה חד הורית אשר היו לו בשנת המס ילדים שכלכלתם לא היתה עליו.

בהתאם להצעת החוק, מוצע לתקן את ההגדרה "פעוט" שבסעיף 40 (ב)3 לפקודה ושסעיף 66 (ג)5 לפקודה מפנה אליה, כך ש"פעוט" יוגדר כילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס.

על פי הצעת החוק, החוק יחול מ-1.1.2017.

יצוין, כי הצעת החוק עברה בקריאה שניה ושלישית אולם טרם פורסמה ברשומות.

**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.**

**תקנה**

**תקנות עובדים זרים (דרך לתשלום פיקדון לעובד זר שהוא מסתנו),**

**התשע"ז - 2017**

**עו"ד מיטל דולב - בלט**

ביום 11.5.2017 פורסמו ברשומות תקנות עובדים זרים (דרך לתשלום פיקדון לעובד זר שהוא מסתנו), התשע"ז-2017 (להלן: "תקנות עובדים זרים"). להלן עיקרי תקנות עובדים זרים:

**מה במבזק**

**הצעת חוק**

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

**תקנה**

■ תקנות עובדים זרים (דרך לתשלום פיקדון לעובד זר שהוא מסתנו), התשע"ז-2017

**חוזרים**

■ הסכם תקדימי לשיפור והסדרת תנאי העסקתם של המנופאים

■ הטבות מס ליושבים סעיף 11 לפקודת מס הכנסה

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**ביום 8.5.2017 פורסמה ברשומות הצעת חוק מס הכנסה (הגדלת נקודות זיכוי להורים) (הוראת שעה), התשע"ז-2017, שעניינה הגדלת נקודות הזיכוי הניתנות להורים בעד ילדים שטרם מלאו להם 6 שנים, בחישוב המס על הכנסותיהם בשנות המס 2017 ו-2018.**

ביום 10.1.2017 פורסם ברשומות חוק למניעת הסתננות ולהבטחת יציאתם של מסתננים מישראל (תיקוני חקיקה והוראת שעה) (תיקון), התשע"ז – 2017. בהתאם לתיקון לחוק, שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ושר האוצר יהיו רשאים לקבוע, כי חלק המעסיק בפיקדון יעמוד על סכום הנמוך מ- 16% אך לא פחות מ- 12.5% משכר המסתנן וכי חלק המסתנן בפיקדון יעמוד על סכום הנמוך מ- 20% אך לא פחות מ- 16.5% משכרו של המסתנן בעד החודש שבעדו משתלם הפיקדון. בהתאם לתיקון לחוק נקבע, כי פיקדון לגבי מסתנן ישולם בידי המעסיק בדרך שיוורה שר הפנים, לקרן או לחשבון הבנק, מדי חודש.

בהתאם לתקנות עובדים זרים, פיקדון לגבי עובד זר שהוא מסתנן ישולם לחשבון הבנק שנפתח ומנוהל לפי תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), התשס"ח-2008, באופן מקוון, באמצעות אתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה.

תחילתן של תקנות עובדים זרים ביום 1.5.2017.

**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.**

### חוזרים

## הסכם תקדימי לשיפור והסדרת תנאי העסקתם של המנופאים

ביום 6.5.2017 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה נחתם הסכם תקדימי לשיפור והסדרת תנאי העסקתם של המנופאים. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות **אבי ניסנקורן**, נשיא התאחדות בוני הארץ **רוני בריק**, יו"ר ההסתדרות עובדי הבניין והעץ **יצחק מויאל** ויו"ר ועדת העבודה של התאחדות בוני הארץ **אורי רובין**, חתמו היום (ה') על הסכם קיבוצי תקדימי להסדרת זכויותיו של ציבור המנופאים ומפעילי עגורן צריח בישראל. הסכם זה הבשיל לאחר הסכם הבנות ראשוני שנחתם בין הצדדים לפני כחודש וחצי.

ההסכם להסדרת זכויות המנופאים בענף הבניין יצורף כנספח להסכם הענפי בענף הבנייה והתשתיות אשר נחתם ביוני 2015 והורחב על ידי צו הרחבה בנובמבר 2015. הוא מעלה את שכרם ההתחלתי של המנופאים בעשרות אחוזים וכולל תוספות ייחודיות לשכר. הצדדים הסכימו, כי מרגע כניסת ההסכם לתוקף (עם פרסום צו הרחבה), שכר המינימום למנופאי יעמוד על 49 שקל לשעה, וכשנה וחצי ממועד כניסת ההסכם לתוקף, יעלה השכר ל-52 שקל לשעה. לכך תתווסף תוספת מאמץ בגין גובה ובידוד בסך 3.5 שקלים לשעה.

כמו כן, העובדים יהיו זכאים לקרן השתלמות כבר מיומם הראשון בעבודה, כאשר הפקדות המעביד יעמדו על 5% (2.5% מהעובד). ההסכם אף מסדיר תוספת סיכון מיוחדת בסך 4 שקלים לשעה בעת מצב מיוחד בעורף, והשתתפות בהוצאות נסיעה בסכום כפול מהקבוע בצו ההרחבה הכללי בעניין זה.

נושא נוסף שהוסדר בהסכם המנופאים הינו שיפור סביבת העבודה הפיזית של המנופאים, בדגש על שיפור הבטיחות והגהות. ההסכם קובע כי הצדדים יפעלו במשותף כדי להכשיר עובדים מקומיים למקצועות האיתות והעניבות, באמצעות קיום הכשרות מיוחדות. לצד אלה, ההסכם מבטיח פנייה משותפת של הצדדים לרשויות הרלוונטיות במטרה למנוע זיוף רישיונות מנופאי, ולשם הסדרת תחום חברות המנוף. הוא אף קובע תקן מינימלי לתנאים וציוד נדרש בתא המנוף, לצד תכניות עבודה בעניינים שונים, כגון: מתקני העלאת ציוד למנוף, ציוד מתאים לעבודה על מנופים בגובה רב ועוד.

## הטבות מס לישובים סעיף 11 לפקודת מס הכנסה

ביום 11.5.2017 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הטבות מס לישובים לפי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה. להלן ההודעה במלואה:

בהמשך להנחיות שפרסמנו בנושא שבנדון, להלן עדכון לרשימת הישובים שתושביהם זכאים להנחות לפי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה, החל מחודש ינואר 2016.

תושבי הישובים הללו רשאים לקבל הנחה על הכנסה מיגיעה אישית כדלקמן:

### סיכום של דברים

**ביום 11.5.2017**  
**פורסמו ברשומות**  
**תקנות עובדים זרים**  
**לפיהם פיקדון למסתנן**  
**ישולם לחשבון הבנק**  
**באופן מקוון.**

### סיכום של דברים

**ביום 6.5.2017**  
**פרסמה ההסתדרות**  
**הכללית הודעה לפיה**  
**נחתם הסכם תקדימי**  
**לשיפור והסדרת תנאי**  
**העסקתם של**  
**המנופאים.**

### סיכום של דברים

**ביום 11.5.2017**  
**פרסמה רשות המיסים**  
**הודעה בעניין הטבות**  
**מס לישובים.**

מחנה טלי (סמל ישוב 1418) – 9% עד לתקרה של 156,000 ש"ח.  
 מחנה יוכבד (סמל ישוב 1416) – 10% עד לתקרה של 162,000 ש"ח.  
 מחנה יפה (סמל ישוב 1415) – 7% עד לתקרה של 132,000 ש"ח.  
 ההנחה תוענק לתושבים בכפוף לעמידה בתנאי סעיף 11 לפקודת מס הכנסה.  
**החוזרים המלאים נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**אי מתן הפסקה של 8 שעות בין משמרת למשמרת תזכה את העובד בתגמול שעות נוספות**  
**סע"ש 56184-02-14, דמיטרי קלינין נ' חברת קבוצת השומרים שמירה וביטחון בע"מ. ניתן ביום 5.3.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופט אורן שגב**

העובד הועסק במשמרות כמאבטח מתקנים אצל המעסיקה. העובד עתר לתשלום שעות נוספות בגין שעות עבודה בהן עבד במשמרת שנייה, בהפרש של פחות מ- 8 שעות ממשמרת אחת לשנייה, הן ביחס למשמרת שבוצעה באותו יום עבודה והן ביחס למשמרת שבוצעה ביום שלמחרת. בית הדין קבע, כי לא יעלה על הדעת שעובד יועסק 8 שעות, ישהה בהפסקה 5 שעות ולאחר מכן יידרש שוב למשמרת של 8 שעות וכל זאת מבלי שישולם לו גמול כלשהו בגין העובדה שנסללה ממנו זכותו למנוחה בת 8 שעות. גם מבחינת הוראות החוק וגם מבחינת מדיניות משפטית רצויה, הזמן בו עובד נדרש לעמוד לרשות המעסיק חייב להיות מתוחם בזמן מוגדר.



**נדחתה תביעת עובד שטען על הפרת הזכות לעבוד בישיבה**  
**ד"מ (ת"א) 13414-02-15, שי בראונשטיין נ' אר.ט.אם קורפוראשין בע"מ. ניתן ביום 27.2.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א - יפו, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן**

העובד עבד כטלפן במעסיקה, המפעילה מסעדה בת"א. העובד הגיש תביעה לבית הדין בגין הפרת זכותו לעבוד בישיבה וביקש להטיל על המעסיקה פיצוי הרתעתי ללא הוכחת נזק לאור חומרת ההפרה. המעסיקה, מנגד, טענה כי עבודת העובד, מעצם טיבה וטבעה, כרוכה בתנועתיים רבה ועל כן אינה מאפשרת ישיבה. החוק קובע כי מדובר בחזקה הניתנת לסתירה, לפיה כל עבודה ניתן לבצע בישיבה ועל המעסיק הטוען אחרת מוטל להפריך חזקה זו. במקרה של הפרת הוראת החוק, בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק שלא יעלה על 20,000 ש"ח ואף עד 200,000 ש"ח בהתחשב בחומרת ההפרה ונסיבותיה. נטל השכנוע בדבר הפרת החזקה מוטל על המעביד ויתקבל רק במקרים חריגים, בהם ייבחנו שיקולים רבים כגון אופי מקום העבודה, סוג העבודה, אופי התפקיד, מהותו ודרישותיו וכו'. בית הדין קיבל את עמדת המעסיקה, כי תפקיד העובד הוא אחד מאותם מקרים חריגים בהם לא ניתן לבצע את העבודה בישיבה, תוך קביעתו, כי מדובר בתפקיד שאינו כולל רק ביצוע משימות באופן סטטי, אלא כולל מגוון רב של פעולות המחייבות דינמיות ותנועה במהלך המשמרת.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד מיטל דולב בלט ועו"ד תומר שילוני**  
**נמצאים 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**