

חוזר

## 345 אלף שכירים קיבלו הודעה על הארכת תוקף של תיאום המס לשנת 2022

ביום 19.12.2021 פרסמה רשות המיסים הודעה בנושא תיאום מס. להלן ההודעה במלואה:

כחלק משיפור השירות של רשות המיסים בנושא תאומי המס, נשלחו לכ-345 אלף שכירים הארכות תוקף לאישורים לתיאום מס, כך שיהיו תקפים גם לשנת 2022. בנוסף, נשלחו הארכות תוקף ל-11 אלף הורים לילדים עם מוגבלויות.

הארכות תוקף אלה נשלחו לשכירים אשר הכנסותיהם ונתונייהם האישיים (זהות המעסיק, מצב משפחתי ונתונים נוספים המשפיעים על חבות המס) לא השתנו מהותית מזה מספר שנים. הן חוסכות לאותם שכירים את הצורך בעריכת תיאום מס חדש לשנת 2022.

שכירים שקיבלו הארכות תוקף, אך חל שינוי בהכנסותיהם או בנתונייהם האישיים בשנת 2022, יכולים לערוך במהלך שנת 2022 תיאום מס עדכני באמצעות היישום לתיאום מס באינטרנט.

עד תום שנת 2021, ניתן למצוא את אישורי תיאום המס שנערכו בשנה זו באזור האישי באתר רשות המיסים.

שכירים שלא קיבלו הודעה על הארכת תוקף של תיאום המס, יהיו זכאים בכל זאת להארכה של חודשיים לתוקפם של אישורי תיאום מס למשכורת, שהונפקו למעסיקים בשנה קודמת. כלומר, עד לתשלום משכורת פברואר או עד ל-13 במרס.

### סוגיות בדיני עבודה

## אין חובה גורפת בד"ן לתשלום שכרו של עובד שנעדר מעבודתו עקב תנאי מזג האוויר

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום בעדה מוסדרים בחוק (כגון: מחלה, חופשה וכו'), בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד והמעסיק מיוזמתו לא סיפק לו עבודה (ר' למשל דב"ע מ/10-3 טרוסט ואח'י נ' מדינת ישראל פדי יח (1) 442).

במקרה של היעדרות מהעבודה עקב פגעי מזג אוויר, או כאשר לא ניתן לבצע את העבודה בשל כך - אין מדובר במצב, שבו המעסיק מונע באופן חד-צדדי מן העובד לעבוד [ואם הוא מונע - אכן יחויב המעסיק, כאמור], אלא מדובר במצב, שבו נמנע מהעובדים ומהמעסיק כאחד להגיע לעבודה, או לבצעה עקב "כוח עליון".

לפיכך, ובהיעדר כל הוראה חוקית - מעסיק אינו מחויב בתשלום שכר עבודה בעד היעדרות עקב מזג האוויר, אלא אם כן קיים הסדר אחר, המעוגן בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי.

הסדר לתשלום חלקי של שכר עבודה ניתן למצוא למשל, בהסכם הקיבוצי בענף הבניה ובצו ההרחבה אשר פורסם ביום 11/8/2010, אשר קובע לעניין זה, כי אם יצאו העובדים לעבודה וירד גשם או התחוללה סופת חול, יקבלו העובדים תשלום בעבור 4 שעות עבודה. במקרה זה, אם לא התחילו העובדים בעבודה, רשאי הקבלן לדרוש מהעובדים להישאר במקום העבודה עד 3 שעות (דהיינו עד 10.00 בבוקר) ועליו לדאוג למקום מוגן מפני חדירת גשם וסופות. לא דאג הקבלן כאמור, רשאי העובד, לאחר מתן הודעה מוקדמת, לעזוב את מקום העבודה וישולם לו עבור 4 שעות, כאילו היה בעבודה.

## מה במבזק

חוזר

■ 345 אלף שכירים קיבלו הודעה על הארכת תוקף של תיאום המס לשנת 2022

### סוגיות בדיני עבודה

■ אין חובה גורפת בד"ן לתשלום שכרו של עובד שנעדר מעבודתו עקב תנאי מזג האוויר

■ חובת המעסיק להפקדה לגמל כאשר העובד מבטח בביטוח פנסיוני כלשהו ותקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".

פתרון אחר שניתן למצוא, הנו תשלום לעובדים עבור ימי היעדרותם, כאשר חלק מהעלות מקוזזת מיתרת ימי חופשתם, ואת החלק האחר סופג המעסיק. כך למשל בתחילת השנה נקבע הסדר שכזה "אד-הוק", עבור עובדי המגזר הציבורי. בחוזר שפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי אמסלם ביום 14/1/2015, בעקבות סופת שלגים שגרמה לשיבושי עבודה בישובים שונים, נקבע כי עובד שנעדר מהעבודה בשל סופת השלגים שארעה בתאריכים הנקובים, יחויב בגין כל יום היעדרות בחצי יום ממכסת ימי החופשה וחצי יום ידווח כהיעדרות על חשבון המעסיק. כמו כן נקבע הסדר עבור עובדים שנאלצו לקצר את יום עבודתם עקב תנאי מזג האוויר – מי שהשלים יותר ממחצית יום העבודה, שולם לו שכרו המלא על חשבון המעסיק. ההסדר הוחל על עובדים שמקום עבודתם או מקום מגוריהם באחד הישובים שבהם התקיימה סופת השלגים.

יצוין כי להסדר האמור לא קמה מקבילה במגזר הפרטי. יחד עם זאת, גם בהיעדר הסדר מיוחד לתשלום בעד היעדרות כאמור לעיל, ייתכן שיוכל מעסיק לזקוף ימי היעדרות על חשבון החופשה השנתית של העובדים. לשם כך על המעסיק לתת לעובד הודעה על החופשה, זמן סביר מראש ולעמוד בשאר הדרישות הקבועות בחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951. יצוין כי עמדת משרד הכלכלה בהתאם לחוזר שפורסם ביום 09/01/2013, הנה שבמקרה בו עובד התייצב במקום העבודה ורק אז המעסיק החליט להשבית את העבודה, העובד זכאי למלוא שכרו עבור יום העבודה. ללא ניכוי מיתרת ימי חופשתו.

## חובת המעסיק להפקדה לגמל כאשר העובד מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו ותקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים

### עו"ד מעיין קישלס

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו.

מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם [להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק](#) (להלן: "צו ההרחבה"), משתנה בין עובד שמבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו לבין עובד שאינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו.

- **עובד שאינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו** - יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן: "תקופת המתנה").
- **עובד שמבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו** - יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה.

כאשר מדובר בעובד המבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו ותקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים הפסיקה אינה אחידה:

ביום 11.3.2014, נקבע בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, כי עובד המבוטח בביטוח פנסיוני עם תחילת עבודתו **לא יהיה זכאי** להפקדות לקופת גמל כשתקופת עבודתו פחותה מ-3 חודשים ([ד"מ 52297-04-13, אריה פומרנץ נ' א.א. מעיינות בע"מ](#)).

אולם, ביום 4.2.2019 נקבע בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, כי עובד המבוטח בביטוח פנסיוני עם תחילת עבודתו, יהיה זכאי להפקדות לקופת גמל, גם כאשר הפסיק את עבודתו לפני שהשלים 3 חודשי עבודה ([ד"מ 1881-03-18, אורן באום נגד פערלקוב דיגיטל בע"מ](#)).

יודגש, כי מדובר בפסקי דין של בית הדין האזורי ולכן מהווים הלכה מנחה שאינה מחייבת.

**הכותבים – עורכי דין 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.

### סיכומם של דברים

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו. מועד תחילת ההפקדות לגמל החל על מעסיק, המפקיד בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), משתנה בין עובד שמבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו לבין עובד שאינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו.

**תקצירי פסיקה חדשה**

**תשלום ימי מחלה עקב ניתוח לשינוי מין**  
 סע"ש 33911-12-18, ליאור אביגייל זקילו פלינט נ' גן חמד, משה אילוז וגלית אילוז. ניתן ביום 9.9.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י סגן הנשיאה כבוד השופט דורי ספיבאק  
 גננת שעבדה כשנה בגן ילדים ביצעה ניתוח לשינוי מין וביקשה לקבל תשלום דמי מחלה בגין היעדרותה מהעבודה. העובדת לא חזרה לעבודתה לאחר ביצוע הניתוח עקב הבנתה כי פיטרו אותה. בית הדין קבע כי היא התפטרה אך זאת מחמת הפרת חוזה ואי עליה בשכר כפי שהובטח לה. עוד נקבע כי העובדת זכאית לתשלום בגין ימי המחלה עבור הניתוח שעברה ואין המדובר בחופשה מתוכננת כפי שטענו המעסיקים.

**התקבלה תביעתו של עובד שלקה בליבו להכרה באירוע כפגיעה בעבודה**  
 ב"ל 49806-03-18, ירון בלומשטיין נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 27.6.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת רחל בר"ג הירשברג

עובד אשר הועסק כטכנאי מזגנים הגיש למוסד לביטוח לאומי תביעה לתשלום דמי פגיעה בגין אירוע לבבי עמו התמודד ושלטענתו אירע עקב אירוע חריג שהתרחש בעבודתו. המל"ל דחה את התביעה וכנגד החלטה זו הוגשה התביעה. העובד טען, כי אירוע הלב אירע כתוצאה מריב אשר התפתח במקום העבודה עם מעסיקו. המוסד לביטוח לאומי טען מנגד, כי העובד לא הוכיח בראיות אובייקטיביות שאירע לו אירוע חריג בעבודה וטען כי האירוע נגרם בעקבות יחסי מין שקיים העובד עם אשתו. בית הדין קיבל את תביעתו של העובד וקבע, כי אומנם נכון שבתשתית העובדתית נקבעו שלושה אירועים ראויים לציון שאירעו לעובד ביום האירוע (האחד, הריב עם המעסיק. השני, התקר בגלגל הרכב של בנו והשלישי, יחסי המין שקיים העובד עם אשתו בסמוך לבוא האוטוס). עם זאת, רק לגבי אחד מהם נקבע, כי הוא עונה לקריטריון של אירוע חריג - היינו, כזה שגרם לעובד לדחק נפשי שהוא אינו מורגל בו. לאור זאת, נקבע כי העובד נפגע בעבודה ביוני 2017 והליקוי שאובחן בלבו קשור בקשר סיבתי לאירוע חריג שאירע בעבודתו. על כן, תביעתו של העובד התקבלה.

**פיצויי לעובדת זרה שפוטרה בתקופה המוגנת מכוח חוק עבודת נשים**  
 סע"ש 2179-04-16 FANUS TEAM אלבר ציי רכב בע"מ נ' דן תפעול ושירותים לוגיסטיים בע"מ. ניתן ביום 30.10.21, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב

עובדת זרה אשר הועסקה בעבודות ניקיון בחברת כח אדם פוטרה למרות היותה בהריון בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שיווין הזדמנויות בעבודה. העובדת תבעה בגין הפיטורים שלא כדין ובגין רכיבים נוספים שלא שולמו לה כדין. בנוסף העובדת דרשה לחייב גם את המעסיקה מזמינת השרות בגין הפרות החוק שבוצעו אצלה ושהיה עליה למונען בהתאם להוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב – 2012. לטענת המעסיקה מזמינת השרות, העובדת מועסקת ע"י חברת כח אדם, המעסיקה העסיקה בודק שכר כחוק, לא היא קיבלה את החלטת הפיטורין בניגוד לחוק. המעסיקה בפועל טענה כי, העובדת לא פוטרה, אלא שהיא לא שבה מחופשת הלידה ולא יצרה קשר עימה. בית הדין פסק כי העובדת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים והורה למעסיקות יחד לפצות את העובדת בסך של 76.299 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מעיין קישלס ועו"ד עידו סמולר  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.