

## חוזרים

### דחיית מועד הדיווח והתשלום התקופתיים החלים בחודש מרץ 2018

- ביום 22.2.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין דחיית מועדים. להלן עיקרי ההודעה:
- לבקשת הלשכות המקצועיות, לשכת יועצי המס ולשכת רו"ח, החליט מנהל רשות המיסים, לאפשר מהלך ניסיוני לחודש אחד, בו יידחו מועדי הדיווח והתשלום התקופתיים, החלים בחודש מרץ 2018, כדלהלן:
- המועד האחרון לדיווח ותשלום של הדוחות התקופתיים למע"מ ולמקדמות מס הכנסה, אשר יחול בתאריך 15.3.18 יידחה לתאריך 17.3.18.**
  - המועד האחרון לדיווח ותשלום של הדוחות התקופתיים בניכויים, אשר יחול בתאריך 16.3.18 יידחה לתאריך 17.3.18.**
  - דיווח הדוחות התקופתיים כאמור (מע"מ, מקדמות מס הכנסה וניכויים) באמצעים המקוונים, קרי, באינטרנט ו/או בשע"מ וישולמו עד לתאריך 23.3.18 בשעה 18.00, יחשבו כדיווחים שנעשו במועד.**
- עוד יובהר, כי מועד הדיווח שנקבע, ה-17.3.18, יחול ביום שבת. לכן, הכללים הרגילים, המאפשרים דחיית מועדים, במקרה בו יום הדיווח התקופתי חל במועד הקבוע כיום השבתון הדתי (כל אחד על פי דתו), יחולו גם בחודש זה, ללא שינוי.

### דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 260) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 856) לשנת המס 2017 – הארכת מועד הגשה

מר שלמה אוהיון סמנכ"ל בכיר שירות לקוחות ברשות המסים שלח מכתב למר גיק בלנגה - יו"ר ועדת המסים והקשר עם רשויות המס וסגן נשיא לשכת רואי חשבון, בנושא דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה - טופס 126 ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה - טופס 856 לשנת-המס 2017. להלן עיקרי המכתב:

- במסגרת תיקון מס' 161 תוקן סעיף 166 לפקודת מס הכנסה ונקבע: "מעביד או מנכה יגיש דוח כאמור בסעיף קטן (א) לגבי תשלום הכנסת עבודה לעובד (טופס 0126) ולגבי תשלום הכנסה חבת ניכוי (טופס 0856), באופן מקוון, כפי שיוורה המנהל, עד יום 30 באפריל שלאחר שנת המס שלגביה מוגש הדוח, בצירוף הצהרה בטופס שקבע המנהל שלפיה הפרטים והידיעות שמסר בדוח הם נכונים ומלאים, וכן פלט חתום בידי של הדוח האמור (להלן - דוח מעביד מקוון ודוח מנכה מקוון, לפי העניין)".
- דו"ח מקוון לעניין זה, הינו רק דו"ח ששודר ישירות לשע"מ באמצעות האינטרנט (למייצגים מקושרים למחשב שע"מ) או שודר באמצעות אתר האינטרנט של רשות המסים בישראל שכתובתו: <https://www.misim.gov.il/shdochnik/frmLogin2.aspx>
- יודגש: דו"ח כאמור, ייחשב כדו"ח שהוגש, רק לאחר הגשת טופס הצהרה החתום ע"י המעביד/משלם או מייצגו בהתאם להנחיות ולפרסומים, למחלקת תפעול (מוקד הניכויים) שבחטיבת שירות לקוחות. משכך, תאריך הגשת הדו"ח הינו התאריך שבו התקבל טופס ההצהרה כאמור, במוקד הניכויים.
- יחד עם זאת, על מנת לאפשר תפעול מהיר ויעיל בקליטת דוחות הניכויים ובכדי להקל על ציבור המעבידים/מנכים להגיש את טופסי ההצהרה כאמור, החליטה הנהלת רשות המסים להאריך את מועד הגשת הדוחות השנתיים, לחייבים בהגשת דוחות 126 ו-856 לשנת המס 2017, עד ליום חמישי ה-31 במאי 2018, וכן, לאפשר הגשת טופסי ההצהרה לשנת 2017, במועדים כדלקמן:

  - מעביד/מנכה שישדר את הדוח לשנת המס 2017 עד ליום חמישי ה-31.5.2018, רשאי להגיש את טופס ההצהרה עד ליום רביעי ה-31.10.2018 ויראו את הדוח כדוח שהוגש במועד החוקי, על כל המשתמע מכך.

## מה במבזק

### חוזרים

- דחיית מועד הדיווח והתשלום התקופתיים החלים בחודש מרץ 2018
- דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 0126) ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה (טופס 0856) לשנת המס 2017 - הארכת מועד הגשה
- אושר לקריאה שנייה ושלישית: עובדים יוכלו לעבוד שעות נוספות במקרים רבים יותר

### סוגיה בדיני עבודה

- זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה - טופס 126 ועל ניכויים מתשלומים שאינם משכורת או שכר עבודה - טופס 856 לשנת-המס 2017.

- 3.2 מעביד/מנכה אשר לא שידר את הדוח עד ליום חמישי ה-31.5.2018, אך שידר אותו עד ליום חמישי ה-28.6.2018 וגם הגיש את טופס ההצהרה עד ליום זה, לא יוטל עליו עיצום כספי.
- 3.3 מעביד/מנכה שלא שידר את הדוח עד 28.6.18, יראו אותו כמי שלא הגיש את הדוח במועד. מועד ההגשה במקרה זה, יהיה המועד בו הגיש את טופס ההצהרה, לאחר שהשלים את שידור הדוח.
4. את טופס ההצהרה ניתן לשלוח למחלקת התפעול באחת מהדרכים הבאות:
  - 4.1 בדואר ישראל לכתובת, מוקד הניכויים במחלקת תפעול, ת.ד. 2648 (בית דניאל) ירושלים, 91026
  - 4.2 במשרדי השומה/ בעמדות מש"מ שבמשרדי השומה.
  - 4.3 לכתובת דואר אלקטרוני 126.856@taxes.gov.il

## אפשר לקריאה שנייה ושלישית: עובדים יוכלו לעבוד שעות נוספות במקרים רבים יותר

ביום 26.2.2018 פרסמה הכנסת הודעה בעניין הצעת החוק הממשלתית בדבר שעות נוספות אשר אושרה לקריאה שנייה ושלישית. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה היום פה אחד לקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק הממשלתית, אשר מוזגה עם הצעות חוק פרטיות של חברי הכנסת עודד פורר, מירב בן ארי, אורן חזן ויו"ר הוועדה אלי אלאוף. לפי הצעת החוק שאושרה, יורחבו העילות בהן ניתן להתיר העסקת עובדים בשעות נוספות. בין היתר נקבע כי:

- עובד יוכל לעבוד 16 שעות נוספות בשבוע, במקום 15 כיום.
- שר העבודה והרווחה יוכל להתיר העסקת עובדים בשעות נוספות ב"טעמים הקשורים בצורכי הכלכלה והמשק, או מטעמים ייחודיים הקשורים בצורכי סוג עבודה מסוים, מקום עבודה מסוים, או ענף עבודה מסוים", לשון החוק. עו"ד אור רוזנמן ממשרד העבודה והרווחה הסביר כי מתן היתר כזה ייעשה מתוך התחשבות בטובת העובדים ומציאת איזון בין צורכי המשק לצורכי העובדים.
- כמו כן יוכל השר להתיר העסקת עובדים בשעות נוספות במצבי חירום, כמו אירוע אסון המוני, גיוס כוחות מילואים מורחב, מצב מיוחד בעורף.
- ניתן יהיה להעסיק עובד במשמרות לילה ב-7 מתוך 14 ימי עבודה, במקום 7 מתוך 21 כיום.

**החוזרים המלאים נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net**

### סוגיה בדיני עבודה

## זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

### עו"ד הלית כהן-רוזניצקי

ב-8 במרץ חל יום האישה הבינלאומי, שמטרתו לציין את הישגי נשים בעולם בתחומים שונים ואת מאבקן של נשים לשוויון.

ככלל, יום האישה הבינלאומי אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט, הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, יום האישה הבין-לאומי אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת יצוין כי החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 7 לתוספת מצוי גם יום האישה הבינלאומי.

לפיכך, עובדת שאין לה זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאית לקחת יום חופשה, על חשבון ימי החופשה השנתית להם היא זכאית, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובדת שלא ניצלה את זכותה להיעדר כאמור, הרי שיום האישה הבינלאומי יהיה עבורה יום עבודה רגיל.

**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.**

### סיכומם של דברים

**ביום 26.2.2018 פרסמה הכנסת הודעה בדבר הצעת החוק הממשלתית בעניין שעות נוספות אשר אושרה לקריאה שנייה ושלישית.**

### סיכומם של דברים

ככלל, יום האישה הבינלאומי אינו נחשב כיום חג על פי החוק. עם זאת, על פי החוק עובד רשאי לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש. בין הימים המנויים מצוי גם יום האישה הבינלאומי.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מעסיק אינו יכול לדרוש שטיפולי פוריות יעשו רק מחוץ לשעות העבודה, אולם זכאי הוא לדרוש שההיעדרות תהא מגובה באישור רפואי**  
 ע"ע 27630-10-16, ד"ר אילן גלבוש ואח' נ' אלינה רובינוב. ניתן ביום 21.12.2017, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח והשופטת חני אופק גנדלר  
 העובדת הועסקה כסייעת לרופא שיניים במרפאה של המעסיקים. לטענת העובדת לאחר שהחלה להעדר מעבודתה מחמת טיפולי הפוריות המעסיקים הרעו את תנאי עבודתה והתנכלו לה. המעסיקים טענו מנגד, כי העובדת לא הציגה אישורים רפואיים כנדרש וכי לא הודיעה זמן סביר מראש בדבר היעדרויותיה הרבות, דבר שפגע ביכולת המעסיקים לתכנן את אופן ניהול המרפאה. בית הדין הארצי לעבודה דחה את הערעור ברובו וקבע, כי אכן צדק בית הדין האזורי כי המעסיק אינו יכול לדרוש, כי טיפולי הפוריות יעשו רק מחוץ לשעות העבודה. אולם, הוא זכאי לדרוש שההיעדרות מעבודה עקב טיפולי פוריות תהא הכרחית ומגובה באישור רופא.

**פיצוי של 45,000 ש"ח לעובד שפוטר בעת ששהה בחופשת מחלה בטרם מיצוי ימי מחלה שנצברו לזכותו**

סע"ש 24013-07-15, יואב בלחסן נגד מ. יוחננוב ובניו (1988) בע"מ. ניתן ביום 9.8.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוחנן כהן  
 העובד עבד כשף אצל המעסיקה מספר שנים. העובד עבר תאונת דרכים במסגרת עבודתו, שהוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה ושולמו לו דמי פגיעה. המעסיקה זימנה את העובד לשימוע לפני פיטורים בשל תפוקת עבודה נמוכה אולם העובד הביא אישורי מחלה ולא התייצב לשימוע. השימוע נערך שלא בפניו והעובד פוטר. נמצא כי יש לראות בהתנהגות העובד ובדרך התנהלותו משום ויתור על הזכות להישמע, ואין הוא יכול להלין כשנה בדיעבד, לאחר קבלת החלטת הפיטורים, על כך שדבריו לא נשמעו. בית הדין סבר שנפל פגם אחד משמעותי בהליך הפיטורים, פגם בגינו זכאי העובד לפיצוי, והוא בעניין פיטוריו של העובד בעת מחלה. חוק דמי מחלה קובע כי מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק וזאת עד לתקופה הזכאות המקסימלית. העובד פוטר בטרם מיצוי ימי מחלה שנצברו לזכותו, ולכן יש לפסוק לו תשלום בגין פיטורים שלא כדין על סך 30,000 ש"ח ו-15,000 ש"ח בגין דמי מחלה.

**בונוסים שהובטחו לעובד ע"י מנהל שפוטר ישולמו לעובד חרף שינויים בבעלי התפקידים הבכירים בחברה**

סע"ש 50997-10-15, בני טל נ' לייף ווטס טכנולוגיות בע"מ. ניתן ביום 12.11.17, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת רות צדיק  
 עובד שעבד בחברה מס' שנים, התפטר לאחר שלא קוימו הבטחות מצד מנכ"ל החברה ומנהל נוסף למתן בונוסים בגין עבודה שאולץ לבצע. העובד סרב לבצע נסיעות לחו"ל עקב קשיים משפחתיים ורפואיים, אולם מנכ"ל החברה שבהמשך הזמן פוטר, הציע לעובד בונוסים בסך של 200,000 ש"ח לצורך ביצוע העבודות. העובד ביצע עבודתו אולם הבונוסים לא ניתנו אלא בחלק קטן מאוד, חרף פניות חוזרות ונשנות אל המנהל החדשה. העובד תבע בדרישה לקבל את הבונוסים שהובטחו וכן פיצוי בגין עוגמת נפש. החברה התנערה מהחבות בטענה כי לא היה תיעוד כתוב להבטחות אשר ניתנו וכי עצם התפטרות העובד מלמד על ויתור העובד על הבונוסים. העובד הצליח להוכיח את ההבטחות שניתנו לו ובית הדין קיבל את התביעה והעדיף את גרסת העובד אשר היתה עקבית, מפורטת וקוהרנטית. לעניין פיצוי בגין עוגמת נפש נקבע על בסיס הלכה פסוקה כי פיצוי זה יפסק במשורה ובמקרים חריגים המצדיקים זאת. במקרה זה, העובד לא הוכיח טענותיו בדבר עוגמת נפש.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
 עו"ד מעיין קישלס, עו"ד מורן טימין - גוגול ועו"ד ג'ולייט אליהו  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי**  
 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.