

## חוזרים

### הקלה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים: יוכלו לקבל החזר מס מבלי להציג את החלטת הוועדה המקומית שקבעה זכאות לחינוך מיוחד

ביום 27.2.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין החזרי מס להורים לילדים עם צרכים מיוחדים. להלן החוזר במלואו:

הורים לילדים עם צרכים מיוחדים, הזכאים לשתי נקודות זיכוי לפי סעיף 45(א) לפקודת מס הכנסה, לא יידרשו עוד לצרף לבקשות להחזר מס עותק מהחלטה של ועדת איפיון וזכאות או ועדת השמה מהרשות המקומית, הקובעת להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי.

הקלה זו היא תולדה של שיתוף פעולה של רשות המסים עם משרד החינוך, להעברת מידע בין המשרדים באופן מקוון, כחלק משיתופי הפעולה שמקדמת רשות המסים בשנים האחרונות עם מגוון גופים ציבוריים במטרה לאפשר לציבור לממש בקלות את הטבות המס להן הוא זכאי, ובכלל זה גם הקלות תפעוליות. במסגרת שיתוף פעולה זה, השלימה מחלקת שומת פרט בחטיבת שומה וביקורת מהלך לקבלת מידע מקוון ממשרד החינוך לגבי ילדים עם לקות למידה חמורה שנקבעה להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי בוועדת זכאות ואפיון, או בשמה הקודם "ועדת השמה". מדובר בוועדות ברשויות המקומיות הקובעות את זכאותו של תלמיד עם צרכים מיוחדים לשירותי חינוך מיוחדים.

בזכות קבלת מידע מקוון זה, יכול אחד מההורים לילדים שנקבעה להם זכאות לחינוך מיוחד בסל אישי בוועדה, לקבל שתי נקודות זיכוי בכל שנת זכאות מבלי שיידרש לצרף את החלטת הוועדה. הדרישה לצרף את החלטת הוועדה, עיכבה לעתים את הטיפול במתן נקודות הזיכוי, בפרט בשל מגוון התבניות של החלטות הוועדה ברשויות המקומיות ברחבי הארץ.

כבר לפני כשנה, קיבלה רשות המסים את המידע לגבי הזכאים לשנים 2020 ואילך ואלו יכולים לערוך תיאום מס או להגיש דוח שנתי ללא צירוף החלטת הוועדה. כעת, משהושלם המהלך והתקבל מידע גם לגבי שנים קודמות, יכולים גם הורים שהיו זכאים להטבה החל משנת 2016 ואילך אך לא מימשו את זכאותם לבקש החזר מס, בצירוף טופס הבקשה לזיכוי ממס בגין קרוב עם מוגבלות (116 א') לבקשה להחזר מס או בכל דרך אחרת מפורטת.

### העלאות שכר של מאות שקלים ודרגת ותק חדשה: הוארך ההסכם הקיבוצי ליותר מ-100,000 ענף היסעים הפרטיים

ביום 27.7.2022 פרסמה ההסתדרות הודעה בעניין העלאת שכר בענף היסעים. להלן עיקרי ההודעה:

איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות וארגון חברות ההסעה, שמאגד ומייצג מעסיקים בענף היסעים הפרטיים, חתמו היום על הארכת ההסכם הקיבוצי הכללי לנהגי ענף היסעים. ההסכם, שיחול על למעלה מעשרת אלפים נהגים, יהיה בתוקף עד סוף שנת 2023. הוראות ההסכם הכללי בענף היסעים הפרטיים מ-18.6.2017 ימשיכו לחול על ציבור הנהגים בענף, ושכרם יעלה במאות שקלים. לדוגמה: שכרו של נהג אוטובוס בוותק של 6 שנים יעודכן מ-34 שקל לשעה (6,188 שקל בחודש) ל-36.34 שקל לשעה (6,613 שקל בחודש). בהסכם החדש נוספה דרגת ותק חדשה לכלל הנהגים בוותק של מעל 10 שנים, כך שנהג אוטובוס עם ותק של למעלה מעשור ישתכר ממאוס הקרוב 37.02 שקל לשעה, שהם 6,737 שקל בחודש.

## מה במבזק

### חוזרים

- הקלה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים: יוכלו לקבל החזר מס מבלי להציג את החלטת הוועדה המקומית שקבעה זכאות לחינוך מיוחד
- העלאות שכר של מאות שקלים ודרגת ותק חדשה: הוארך ההסכם הקיבוצי ליותר מ-10,000 ענף היסעים הפרטיים

### סוגיות ביני עבודה

- חישוב משך הודעה מוקדמת בהתאם לוותק העובד במקום העבודה
- זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

ביום 27.7.2022 פרסמה ההסתדרות הודעה בעניין העלאת שכר בענף היסעים.

כן נקבע מנגנון שקיפות לנתוני שכרו של הנהג, כך שכל נהג או מי מטעמו יוכל לפנות למעסיקו בבקשה לקבל את המסמכים ששימשו לחישוב שכרו והמעסיק יעביר את הנתונים בהתאם.

**החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

### סוגיות בדיני עבודה

## חישוב משך הודעה מוקדמת בהתאם לוותק העובד במקום העבודה

עו"ד ג'ולייט אליהו

סעיפים 3 ו-4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 קובעים את זכאות העובדים לתשלום הודעה מוקדמת על בסיס וותק במקום העבודה ומבחינים בין עובד במשכורת (להלן: "עובד חודשי") לבין עובד בשכר (להלן: "עובד שעת"י).

עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:

- (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;
- (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;
- (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.

עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים בהתאם לפרוט הבא:

- (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;
- (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
- (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
- (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים.

בהתאם לפסיקת בית הדין האזורי בעניין סע"ש 52922-06-20, פלונית – חברה אלמונית ואלמוני ואח' מיום 1.11.2021 נקבע, כי תחשיב משך ההודעה המוקדמת ייעשה בהתאם לוותק העובד אך ורק עבור חודשי עבודה מלאים. בהתאם לפסק הדין, עובדת חודשית שעבדה 11.5 חודשים במקום העבודה, תהא זכאית לימי הודעה מוקדמת רק עבור 11 חודשים בלבד, היינו סה"כ תשלום בגין 18.5 ימי הודעה מוקדמת.

יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה שאינה מחייבת, וייתכן כי תינתן פסיקה אחרת לכשיידון נושא זה בפני בתי הדין לעבודה בעתיד.

## זכאות עובדת לתשלום בגין היעדרות ביום האישה הבינלאומי

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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.

### סיכום של דברים

בהתאם לפסיקת בית הדין האזורי בעניין סע"ש 52922-06-20, פלונית – חברה אלמונית ואלמוני ואח' מיום 1.11.2021 נקבע, כי תחשיב משך ההודעה המוקדמת ייעשה בהתאם לוותק העובד אך ורק עבור חודשי עבודה מלאים.

### סיכום של דברים

עובדת שאין לה זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאית לקחת יום חופשה, על חשבון ימי החופשה השנתית להם היא זכאית, מראש בהודעה למעסיק.

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.

**הכותבות – 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.**

### תקצירי פסיקה חדשה

**שימוש באמצעים טכנולוגיים מתקדמים לצורך פיקוח על שעות עבודה ומנוחה של עובדים אינם אמצעים סבירים של פיקוח**  
**ע"ע 4033-04-21, ד.ק.א. ניקיון ורעיון בע"מ נ' ויטאלי יאקושנקו ואח'. ניתן ביום 08.02.2021, ע"י סגן הנשיאה אילן איטח, השופט אילן סופר, השופט מיכאל שפיצר, בבית הדין הארצי לעבודה**

המעסיקה עוסקת בשירותי כוח אדם. העובדים עבדו במסגרת שעות שאינה קבועה, אופי העבודה כלל הגעה למקומות רבים ברחבי הארץ. במהלך יום העבודה העובדים שהו גם במקומות שאינם קשורים לעבודה כך שלא ניתן היה לאבחן בין השעות שהוקדשו לעבודה ובין אלה שהוקדשו לצרכים אחרים. המעסיקה פיטרה את העובדים בשל אי סדרים בהתנהלותם. העובדים הגישו תביעה נגד המעסיקה אשר במסגרתה תבעו ממנה, בין היתר, גמול בעבור עבודה בשעות נוספות. המעסיקה טענה כי תנאי העבודה ונסיבותיה לא אפשרו לה כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה של העובדים ולפיכך אין הם זכאים לגמול בעבור שעות נוספות. בית הדין הארצי קבע כי תנאי העבודה לא אפשרו מעשית לפקח על העובדים ולפיכך חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם. בית הדין קבע כי שימוש באמצעים טכנולוגיים מתקדמים אינם אמצעים סבירים של פיקוח.

**נפסק פיצוי בגין התעמרות והפרת חוק שוויון הזדמנויות לאדם עם מוגבלות**  
**סע"ש 14761-06-19, טל גולן נ' חברת החשמל לישראל בע"מ. ניתן ביום 16.11.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן טוכמכר**

במקרה זה התקבלה חלקית תביעת עובד שהיה אדם עם מוגבלות בגין פיטוריו מחברת החשמל עקב התעמרות הממונה עליו ואי קיום חובות המעסיקה מכוח חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות. נמצא כי העובד לא דיווח בעת קליטתו על המצב הרפואי המלא שלו וקשיי ההסתגלות שיש לו, והיה מוטב להפריד בין העובד לממונה עליו. בנוסף, נקבע כי היה מוטב לאפשר לעובד ולממונה כלים לשילוב העובד נוכח הקשיים שלו בעבודה או לאפשר לו תפקיד חלופי עד לפיטוריו. יחד עם זאת, מחדליה של המעסיקה באי מתן כלים להשתלבות העובד הובילו לפסיקת פיצוי עייס 50,000 ש"ח בגין טענת ההתעמרות הממונה בעובד וכן 20,000 ש"ח בגין הפרת חובות המעסיקה מכוח חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד אורן פריד ועו"ד ג'וליט 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.**