

## חוזרים

### תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"ג-2202

ביום 2.10.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר ובו הנחיות לציבור ודברי הסבר לקבלת פיצויים בעד "נזק עקיף" לעסקים. להלן עיקרי החוזר:

ביום 20 בספטמבר 2022 אישרה ועדת הכספים של הכנסת את תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"ג-2022 (להלן: "תקנות הוראת השעה"), אשר פורסמו ברשומות ביום 02.10.2022.

מטרת התקנות לקבוע את אופן הפיצוי בגין נזק עקיף שנגרם בשל מבצע "עלות השחר" בתקופה המתחילה ביום 02.08.2022 עד ליום 09.08.2022 ב"אזור המיוחד", כהגדרתו בתקנות הוראת השעה.

"אזור מיוחד" – אזור הנמצא במרחק בין 0 ל-40 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה או ביישוב הנמצא באחד מהישובים המפורטים בתוספת הראשונה בתקנות הוראת השעה.

לפי תקנות הוראת השעה ניזוק שעסקו מצוי (ממוקם ורשום) באזור המיוחד, רשאי להגיש תביעה בגין נזק עקיף שנגרם לו בשל מבצע "עלות השחר" בהתאם לתנאים ולכללים שיפורטו להלן.

"נזק עקיף" – נזק שנגרם בשל מבצע "עלות השחר", בתקופה האמורה, בהתאם למסלולים שיפורטו בהוראת ביצוע זו, כל זאת, לאחר שהוכח קיומו והקשר הסיבתי של הנזק למבצע "עלות השחר" בלבד, להנחת דעתו של המנהל, ובכל מקרה לא יותר מחישוב הפיצוי, על פי אחד מהמסלולים שנבחרו על ידי הניזוק.

"שווי של נזק עקיף" במסלול שכר – נזק שנגרם למעביד בשל תשלום שכר עבודה לכל יום עבודה ששילם המעסיק בעד יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני, ולגבי יחיד שהכנסתו היא רק מעסק או ממשלח יד כאמור בסעיף 1(2) לפקודה (להלן - עובד עצמאי) - שווי הנזק, בעד כל יום היעדרות של העובד העצמאי בשל המצב הביטחוני.

תביעה לקבלת פיצוי כמפורט בהוראה זו תוגש באופן מקוון בדף השירות של "עלות השחר" באתר האינטרנט של רשות המיסים.

מועדי הגשת התביעה - הגשת תביעות תתאפשר החל מיום פרסום התקנות ברשומות, והמועד האחרון להגשת תביעות, הינו תוך 90 ימים מהמועד בו התאפשרה הגשת התביעה באופן מקוון, כאמור.

#### אופן חישוב הפיצוי במסלול שכר

סכום הפיצוי יהיה בסך של 460 ₪ ליום עבודה מלא (להלן: "שווי הנזק"), כשהוא מוכפל בסך ימי ההיעדרות של העובד השכיר/עצמאי, בתקופת הפיצוי המזכה (להלן - "ימי ההיעדרות");

בגין עובד שכיר או עובד עצמאי, נוסחת הפיצוי הינה (משמאל לימין):

460	X	מספר ימי ההיעדרות של עובד	=	הפיצוי העקיף לניזוק
-----	---	---------------------------	---	---------------------

יודגש כי בחישוב "מספר ימי ההיעדרות של העובד" יחושב רק החלק היחסי מיום העבודה בו נעדר העובד, ובלבד שהיעדרות זו איננה פחותה משעה.

לא עבד העובד בחלק מיום העבודה, יהיה סכום הפיצוי 460 ₪ כשהוא מוכפל ביחס שבין שעות העבודה בפועל של העובד לסך שעות העבודה במשרה מלאה. הסכום המתקבל יוכפל במספר ימי ההיעדרות של העובד.

הדיווח בגין מסלול זה לגבי כלל העובדים שנעדרו, יתבצע בגיליון החישוב הקיים בטופס התביעה המקוון.

#### אופן ההגשה והטיפול בתביעה

תביעה לפיצוי בשל נזק עקיף במסלול שכר, תוגש באופן מקוון באתר רשות המיסים. התביעה תכלול את המסמכים הבאים:

גיליון חישוב הפיצוי במסלול שכר המצוי בדף השירות של "עלות השחר" באתר רשות המיסים, הכולל רשימה מרכזת של העובדים שנעדרו לרבות מספר טלפון נייד של העובד וסיכום הפיצוי לכלל העובדים, כמפורט בדברי ההסבר בעת הגשת התביעה.

לאחר קליטת הגיליון תישלח לכל עובד, לגביו הוגשה תביעה בגין היעדרות, הודעת SMS עם קישור למערכת הצהרות עובד וקוד כניסה אישי. העובד יתבקש למלא טופס מקוון בו יצהיר על היעדרותו בשל המצב הביטחוני.

תביעה תיחשב כתביעה שהושלמה, רק לאחר קבלת הצהרות כלל העובדים לגבי ימי היעדרותם.

## מה במבזק

### חוזרים

- תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"ג-2202
- הנחיות למסירת טופס 106 דיגיטלי לעובד כאמצעי יחיד
- הנחיות לממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים על בסיס תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

### סיכום של דברים

ביום 2.10.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר ובו הנחיות לציבור ודברי הסבר לקבלת פיצויים בעד "נזק עקיף" לעסקים.

## הנחיות למסירת טופס 106 דיגיטלי לעובד כאמצעי יחיד

ביום 28.9.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הנחיות למסירת טופס 106 דיגיטלי לעובד. להלן החוזר במלואו:

1. תקנה 13 לתקנות מס הכנסה קובעת חובה על מעסיק ששילם משכורת לעובד למסור לעובד, פעם בשנה, אישור בטופס 106 בדבר כל המשכורת השנתית ששילם לו והמס שניכה ממנה, בין אם ניכה מס ובין אם לאו. עד כה ניתן האישור מודפס, גם אם נמסר בנוסף אליו עותק דיגיטלי של הטופס.

במטרה להתאים את המערכות לצרכים המשתנים במשק ולהקל על המעסיקים אנו מבקשים לאפשר למעסיקים שיבחרו בכך, למסור טופס 106 דיגיטלי לעובדיהם שיבחרו בכך כאמצעי מסירה יחיד וזאת לאחר עמידה בהנחיות שיפורטו להלן.

### 2. הנחיות למסירת טופס 106 דיגיטלי לעובד כאמצעי יחיד

#### 2.1 כללי

מעסיק יכול לבחור למסור לעובדיו טופס 106 דיגיטלי כאמצעי יחיד ובלבד שיקיים את התנאים בחוזר זה.

#### 2.2 הסכמת העובד לקבלת טופס 106 דיגיטלי

2.2.1 יש לקבל את הסכמת העובד, בכתב או באופן ממוחשב, לקבל את טופס 106 באופן דיגיטלי ולא בדרך של דפוס.

2.2.2 עובד רשאי, בכל עת, לחזור בו בכתב או באופן ממוחשב, מהסכמתו למסירת טופס 106 דיגיטלי והמעסיק יפעל לפי הודעתו החל בחודש שלאחר החודש שבו הודיע העובד כאמור.

2.2.3 הסכמת העובד תשמר כחלק ממערכת החשבונות של המעסיק.

#### 2.3 דרכי מסירה מיוחדות

עובד שהסכים לקבל את טופס 106 באופן דיגיטלי יקבל את הטופס הדיגיטלי באחת מהדרכים הבאות:

(1) שליחת הטופס לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק(1), באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני;

(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק(1) שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בטופס;

(3) שליחת הטופס לכתובת דואר אלקטרוני פרטית(1) של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת.

יודגש, כי מעסיק שמסר לעובד את טופס 106 הדיגיטלי באחת מהדרכים הקבועות בסעיף זה, יאפשר לעובד לקבלו בצורה מודפסת על פי בקשתו.

#### 2.4 שמירה על פרטיות העובד ואמיתות המידע

העברת מידע ממעסיק לעובד תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לטופס 106 הדיגיטלי והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו.

## הנחיות לממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים על בסיס תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות פרסמה חוזר בעניין הנחיות לממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. להלן עיקרי החוזר:

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות קובע שגוף ציבורי שהוא מעסיק כהגדרתו בסעיף 9(ד) המונה מעל 25 עובדים, ימנה ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות. ממונה זה, יכול שימונה בנוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא, בהתחשב במספר המועסקים בגוף הציבורי.

### תפקידי הממונה על פי התיקון לחוק:

- יקבל פניות של עובדים ומועמדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- ייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים, בשיתוף עם הגורמים הנוגעים בדבר.
- ייתן יעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי לפי פרק התעסוקה בחוק.

### סיכום של דברים

ביום 28.9.2022 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין הנחיות למסירת טופס 106 דיגיטלי לעובד.

מכאן, שהממונה הינו הגורם המרכזי בארגון שתפקידו להניע, להטמיע וללוות את תהליך השילוב של עובדים עם מוגבלות בגוף הציבורי בכל ההיבטים.

**הבהרות לתפקידי הממונה:**

- (1) **הממונה יפעל לקידום העסקתם של אנשים עם מוגבלות בארגונו, ויפעל להגעה ליעד ייצוג הולם כפי שהוגדר בחוק**
- (2) **הממונה יהווה מוקד ידע** והכתובת המקצועית בגוף הציבורי לנושא שילוב אנשים עם מוגבלות בכל ההיבטים המתייחסים למחזור חיי העובד בארגון (איתור, מיון, קליטה, התאמת עמדת עבודה, קידום, פיטורין בעת הצורך, הכשרה, זכויות בן משפחה ועוד).
- (3) **הממונה יכיר את דרישות החוק בהתייחס לתעסוקת אנשים עם מוגבלות** (סעיף 6 להלן, פרק ד' בחוק).
- (4) **הממונה יהיה גורם מייעץ פנים-ארגוני** לכל בעלי התפקידים הרלוונטיים לנושא העסקת עובדים עם מוגבלות מחד וכן כתובת לפניית של עובדים עם מוגבלות המועסקים בארגון מאידך.
- (5) **הממונה יהיה איש הקשר** לגורמי הסיוע החיצוניים, כגון המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
- (6) **הממונה ידאג לפרסם** את דרכי ההתקשרות עמו.
- (7) **הממונה יוודא קיומן של פעולות הסברה** להנהלה בכירה, למנהלים ישירים, לעובדי משאבי אנוש וכלל העובדים לגבי התיקון לחוק, חשיבותו והדרכים ליישומו.
- (8) **הממונה יכיר את כלי הסיוע** של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה לרבות מרכזי "תעסוקה שווה", מערך ההדרכות שמפעיל המטה, האוגדן המלא למעסיק, פורטל "עבודה נגישה" הכולל מישורות המיועדות לאנשים עם מוגבלות, "יד לתעסוקה שווה" המרכז להשאלת ציוד ועוד.
- (9) **הממונה יוודא התאמה של נהלי הארגון** ותהליכי העבודה בנושא גיוס, קליטה וקידום עובדים עם מוגבלות הקיימים בארגון בהתאם לחוק ודרישותיו ויוודא הטמעתם בקרב העובדים האמונים על הנושא בארגון. בנוסף, יאתר חסמים בתהליכים ויצג שינויים נדרשים בפני הנהלת הארגון.
- (10) **הממונה יבנה תכנית עבודה** הכוללת את כלל הפעולות הנדרשות לצורך יישום החוק. במסגרת זו יבוצע מיפוי של הארגון בהקשר להעסקת עובדים עם מוגבלות, איפיון של תפקידים בארגון וצרכי גיוס וכן התאמה של תהליכי האיתור, המיון והקליטה כך שיאפשרו ויעודדו קליטה של אנשים עם מוגבלות למירב התפקידים האפשריים.
- (11) **הממונה יפעל למניעת הטיית** הנובעות מסטיגמות ודעות קדומות כלפי אנשים עם מוגבלות, בין היתר בעת הראיונות ושלב הקבלה לעבודה ובכל משך עבודתם בארגון.
- (12) **הממונה יפעל לאיתור** יזום של מועמדים עם מוגבלות. בין היתר בעזרת מרכזי "תעסוקה שווה".
- (13) **הממונה ידאג לתאם עם מרכזי "תעסוקה שווה" הדרכות לעובדי הארגון** בדרגים ובתפקידים השונים כדי להבטיח הכרת ההיבטים השונים של נושא העסקת אנשים עם מוגבלות לצורך קליטה וניהול מיטביים של עובדים עם מוגבלות בארגון.
- (14) **הממונה יוודא יישום התאמות** מכל הסוגים (פיסיות, טכנולוגיות, נהליות ובתנאי העבודה) בהתאם לצרכי העובדים והמועמדים עם המוגבלות. כמפורט באתר המטה.
- (15) **הממונה יוודא שמתקיים תיעוד** של הפעולות שהארגון נוקט לצורך קידום העסקת אנשים עם מוגבלות, בהתאמה לנהלי הארגון הקיימים.
- (16) **הממונה יפעל ליישם הנחיות** בנושא אשר תפורסמה מעת לעת ע"י הנציבות או המטה, ויתעדכן לכל הפחות פעם בשנה בהנחיות של גורמים אלה.
- (17) עם הפרסום השנתי באתר הנציבות את **מידת העמידה ביעד** של המעסיקים הציבוריים, הממונה יוודא שההנהלה מקיימת תהליך הפקת לקחים ולמידה ופועלת בהתאמה לממצאים אלה.

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

**סיכום של דברים**

**נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות פרסמה חוזר בעניין הנחיות לממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים.**

**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.**