

## פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 9.2017


### לשכת רואי חשבון בישראל

1. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחות ובכללי מס הכנסה ובהנחות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
2. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
3. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. פלוס, אם לא נכתב אחרת בשאלה, המעביד אינו צד להסכם קיבוצי מיוחד או כללי, אין הסדר קיבוצי, אין צו הרחבה ענפי שהוראותיו חלות על המעביד והעובדים ולא קיים הסכם עבודה אישי שהוראותיו רלוונטיות לשאלה.

### מס הכנסה

<p>זיוה, עורכת הדין, עובדת אצל מעסיקה, משרד עורכי דין. ב-1/2016 קיבלה מהמעסיק גלימת משפט חדשה. אין בגלימה משום נוחות לזיוה. מאחר שהיא מופיעה בבית המשפט המחוזי, היא נדרשת ללבוש אותה [על פי כללי לשכת עורכי הדין (מדי משפט)]. ערך הגלימה ועלותה - 286 ₪.</p> <p>מאחר שהיא מתמודדת לתפקיד מנהלת המחלקה הבינלאומית במשרד, ותפקיד זה מחייב תואר אקדמי שני במשפטים, הסכים המעסיק לבקשתה, והוא משתתף בשכר לימודיה לתואר האמור. ב-1/2016 שילם המעסיק 697 ₪, למוסד האקדמי, בעד לימודיה לתואר זה.</p> <p><b>בנסיבות שתוארו לעיל, מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של זיוה, לצורך חישוב מס, בשל הגלימה ובשל השתתפות המעסיק בשכר לימודיה לתואר?</b></p> <p>א. 0 ₪          ב. 983 ₪          ג. 697 ₪          ד. 286 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 6(2). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>גלימת המשפט</b></p> <p>גלימת המשפט שזיוה נדרשת ללבוש, מאחר שהיא מופיעה בבית המשפט המחוזי, מהווה "ביגוד" מסוג "מדים".</p> <p>אין בה (בגלימה) משום נוחות לזיוה (משמע לא קיים פוטנציאל שימוש בבגד באופן פרטי מחוץ לעבודה), ועל פי דין [כללי לשכת עורכי הדין (מדי משפט)], קיימת חובה ללבוש אותה בבית המשפט העליון, בבית משפט מחוזי, בבית הדין הארצי לעבודה ובבית משפט מיוחד.</p> <p><b>כ"מדים", גלימת המשפט לא מהווה הכנסת עבודה בידי זיוה.</b></p> <p><b>השתתפות המעסיק בשכר הלימוד לתואר אקדמי</b></p> <p>לפי ס' 15(32) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>השתתפות המעסיק בשכר הלימוד של זיוה, לתואר אקדמי שני במשפטים, בסך 697 ₪, לא מהווה הוצאות השתלמות מקצועית לצורך שמירה על הקיים, ויש לזקוף אותה לשכרה.</p> <p><b>הרחבת ההסבר:</b> לבד מאי התרת ההוצאה ללימודי תואר אקדמי, לפי ס' 15(32) לפקודה, עצם העובדה שהתפקיד עליו מתמודדת זיוה מחייב השכלה רחבה יותר מזו הקיימת לה, מעידה על כך שהלימודים לא נועדו לשמור על הקיים. התואר האקדמי האמור מעמיד לזיוה יתרון תמידי שלא היה קיים לה בשוק העבודה.</p> <p><b>סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרה של זיוה, לצורך חישוב מס - 697 ₪.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

<p><b>שאלה מספר 2.</b></p>	<p>ב-6/2016 קיבל ערן 3 מתנות. האחת - מתנה לרגל גיוסו לצה"ל של בנו א', מועד העובדים במפעל, שערכה ועלותה 80 ₪, מדמי הועד שהפרישו העובדים (כולל ערן) בכל חודש. השניה - מתנה מהמעסיק לרגל חג השבועות, שערכה ועלותה 100 ₪. השלישית - המקצאת שי מהמעסיק, על סך 90 ₪, לרגל חגיגת בר המצווה של בנו ב'.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שערן קיבל בשנת 2016. ב-5/2016 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 90 ₪, לרגל נישואי בתו ג', ב-4/2016 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 100 ₪, לרגל חג הפסח, וב-1/2016 קיבל מהמעסיק מתנה שערכה ועלותה 60 ₪, לרגל הולדת בנו הצעיר ד'.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של ערן, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-6/2016?</b></p> <p>א. 210 ₪  ב. 100 ₪  ג. 190 ₪  ד. 130 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15).  תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4).  חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>	<p><u>המתנה שקיבל ערן מועד העובדים במפעל, מדמי הועד שהפרישו העובדים (כולל ערן) בכל חודש, לא מהווה הכנסה אצל ערן.</u></p> <p><b>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</b></p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של ערן יש לזקוף סך של <b>100 ₪</b>, שווי המתנה שקיבל מהמעסיק לרגל חג השבועות.</p> <p><b>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</b></p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שערן קיבל לרגל אירועים אישיים עד 6/2016, טרם שקיבל את המתנה לרגל חגיגת בר המצווה של בנו ב', היה 150 ₪ (המתנה שקיבל ב-5/2016 לרגל נישואי בתו ג' והמתנה שקיבל ב-1/2016 לרגל הולדת בנו ד'). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2016).</p> <p>לאחר שערן קיבל את המתנה לרגל האירוע האישי ב-6/2016, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2016 עמד על 240 ₪.</p> <p><math>240 ₪ = 90 ₪ \text{ לרגל בר מצווה בן ב' } + 90 ₪ \text{ לרגל נישואי בת ג' } + 60 ₪ \text{ לרגל הולדת בן ד'}</math></p> <p>סכום זה (240 ₪) עולה ב-30 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (כגון ל-2016).  <math>(30 ₪ = 240 - 210)</math></p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של ערן שווי בסך <b>30 ₪</b>, בגין המתנה שקיבל לרגל האירוע האישי ב-6/2016.</p> <p><b>לסיכום, בשל המתנות שקיבל ב-6/2016, יש לזקוף לשכרו של ערן, לצורך חישוב מס, 130 ₪.</b>  <math>(130 ₪ = 30 ₪ \text{ מתנה לרגל אירוע אישי } + 100 ₪ \text{ מתנה לרגל חג השבועות})</math></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 3.</b></p> <p>שכרו הרגיל של ערן קבוע - 26,384 ₪ ("ברוטו") בכל חודש. נוסף על השכר הרגיל, מעסיקו העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש וטלפון סלולרי (רט"ן).</p> <p>שנת רישום הרכב: 2015, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם: 96. מיום 31/12/2015 ועד יום 1/2/2016 ערן שהה בחופשה באילת. טָרָם נסיעתו לאילת, החזיר את הרכב למעסיק. בכל תקופת שהייתו באילת, הרכב נְשָׂאֵר אצל המעסיק ושימש רק אותו לצרכיו.</p> <p>לפי הסכם העבודה של ערן, הוא (ערן) משלם 30% מההוצאה החודשית בשל הרט"ן. ההוצאה החודשית בְּשֵׁל הרט"ן, ב-1/2016, עמדה על 135 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל שכרו של ערן לצורך חישוב מס ב-1/2016 ("שכר ברוטו למס")?</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: right;"> <p>א. 26,411 ₪</p> <p>ב. 29,191 ₪</p> <p>ג. 26,396 ₪</p> <p>ד. 29,249 ₪</p> </div> <div style="text-align: left;">  </div> </div>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות)</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>ערן שהה באילת בכל ימי חודש 1/2016. טָרָם נסיעתו, החזיר את הרכב למעסיק. בכל תקופת שהייתו באילת הרכב נְשָׂאֵר אצל המעסיק ושימש רק אותו לצרכיו.</p> <p>לפיכך, לא ייזקף לשכרו של ערן שווי שימוש ברכב צמוד בחודש זה.</p> <p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פָּאָמֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשֵׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): 135.00 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: <math>67.50 = \min(105; 135/2)</math></p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם ערן: <math>40.50 = 135 \times 30\%</math> ההוצאה החודשית</p> <p>שווי השימוש ברט"ן שיש לְזַקֹּף לשכרו של ערן: <math>27.00 = \max(67.50 - 40.50; 0)</math></p> <p><b>סך כל שכרו של ערן לצורך חישוב מס ב-1/2016 ("שכר ברוטו למס") -</b></p> <p><math>26,384 + 27.00 = 26,411</math> ₪ שכרו הרגיל של ערן</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

<p>זיוה, עובדת גרושה בת 46, אָם ל-3 בנים (שנמצאים אצלה וכלכלתם עליה), ילידי 3/2/1997, 7/3/1998, ו-9/1/2008. הבן הצעיר הוא ילד מְשׁוּתָק. לילד זה אין הכנסה. זיוה חיה לבד עם שלושה בְּנֵיהָ וְאִינָהּ מְקִימֶת מְשָׁק בית מְשׁוּתָף עם יחיד אחר [ערן, אביהם של הילדים, ממנו התגרשה זיוה ב-1/2013, חי בנפרד ולא דורש כל הקלות במס בשל ילדיו].</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של זיוה בשנת המס 2016?</b></p> <p>א. 5.25 נ"ז          ב. 7.25 נ"ז          ג. 6.25 נ"ז          ד. 7.75 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 4.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40, 45.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>הבן הבכור יליד 3/2/1997. בשנת המס 2016 מלאו לו 19 שנים. זיוה לא זכאית להקלת מס בגינו. הבן השני יליד 7/3/1998. בשנת המס 2016 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הבן השלישי יליד 9/1/2008. בשנת המס 2016 מלאו לו 8 שנים. ילד זה הוא "ילד משותק".</p> <p>לְפִי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעֵד נטול יכולת לְפִי סעיף 45 לפקודה, לְפִי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 268,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס; לְעֵנֵן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרִבּוֹת הכנסה פטורה ממש על פי דין".</p> <p>לְפִי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, עיוור או מפגר או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>לְפִי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זָפְאִי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממש עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>ילדה המשותק של זיוה (המזכה) נמצא בבית ולא מוחזק במוסד מיוחד. לפיכך, היא לא יכולה להנות מזיכוי ממש לְפִי ס' 44 עבורו. לילד אין כל הכנסה [לְעֵנֵן תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד)]. לפיכך, בחישוב המס שלה יובאו בחשבון 2 נקודות זיכוי בשל, מכח סעיף 45 לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של זיוה בשנת המס 2016:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז          נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז          אשה [ס' 36א לפקודה] ..... 0.50 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p><math>\frac{1}{2}</math> נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו ובשנת בגרותו ..... 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו <math>\times \frac{1}{2}</math> נ"ז</p> <p>1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו ..... 1.00 נ"ז = 1 ילד <math>\times</math> 1 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(2) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת נוספת הניתנת להורה הזכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1), כאשר ההורים חיים בנפרד ..... 1.00 נ"ז</p> <p>זיכוי בשל ילד משותק [ס' 45 לפקודה] ..... <u>2.00 נ"ז</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי ..... <u>7.25 נ"ז</u></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

שאלה מספר 5.	<p>ערן פרש ב-30/9/2016, בהגיעו לגיל 67. <b>הכנסתו</b> בשנת 2016 הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר עבודה ..... 148,210 ₪</p> <p>2. קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח זקנה ושארים בחוק הרלוונטי) .. 9,426 ₪</p> <p>מאחר שתרים למוסד ציבורי מאושר לענין תרומות, הותר לו בשנת 2016 זיכוי ממס בסך 322 ₪, לפי סעיף 46 לפקודה. בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה כעמית שכיר, הותר לו בשנת 2016 זיכוי ממס בסך 1,960 ₪, לפי סעיף 45 לפקודה. בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי, הותר לו בשנת 2016 זיכוי בסך 1,312 ₪, לפי סעיף 47 לפקודה. לפי ס' 34 ו-36 לפקודה, הותר לו זיכוי בסך 5,832 ₪ בשנה זו.</p> <p><b>מהי "הכנסה חייבת" של ערן בשנת 2016?</b></p> <p>א. 148,210 ₪</p> <p>ב. 146,898 ₪</p> <p>ג. 156,324 ₪</p> <p>ד. 144,616 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 3(ה), 9(א16)
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p><b>סך הכנסתו של ערן, בשנת 2016:</b> <math>148,210 + 9,426 = 157,636</math> ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 9(ג) לפקודה, "קצבת זקנה" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח זקנה ושארים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34 ו-36 לפקודה (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 45 לפקודה וזיכוי לפי ס' 46 לפקודה - כל אלה <b>זיכויי מס</b> המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל ערן לשלם לאותה שנה. הם אינם מנוכים מההכנסה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של ערן היא ההכנסה לאחר הניכוי בסך 1,312 ₪, שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה ולאחר הפטור בסך 9,426 ₪, שהותר לו לפי ס' 9(ג) לפקודה -</p> <p><b><u>146,898</u> ₪ = 9,426 ₪ קצבת זקנה - 1,312 ₪ ניכוי לפי ס' 47 לפקודה - 157,636 ₪ הכנסה</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 6.</b></p> <p>ערך הוא עובד יצור במפעל תעשייה, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2016, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ..... ₪ 42,016  2. עבודה במשמרת השניה ..... ₪ 38,737  3. עבודה במשמרת השלישית ..... ₪ 36,123  4. דמי נסיעות, דמי הבראה ושווי ארוחות ..... ₪ 6,126</p> <p><b>מהו סכום הזיכוי ממס שיקבל ערך, בפל הכנסתו מעבודה במשמרות בשנת 2016, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</b></p> <p>א. 11,229 ₪  ב. 11,160 ₪  ג. 10,599 ₪  ד. 0 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>זיכוי משמרות:</b></p> <p>הכנסה כוללת של ערך ממשכורת ב-2016: <math>42,016 + 38,737 + 36,123 + 6,126 =</math> ₪ 123,002</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 127,200</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 0</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית: <math>38,737 + 36,123 =</math> ₪ 74,860</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס: <math>74,860 - 0 =</math> ₪ 74,860</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל): <math>74,860 \times 15\% =</math> ₪ 11,229</p> <p>הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: ₪ 11,160</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי: <math>\min(11,229; 11,160) =</math> <u>₪ 11,160</u></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>ערך קיבל ב-1/1/2016 הלוואה ממעסיקו. ההלוואה אינה צמודה למדד והיא נושאת ריבית בשיעור 2.0% לשנה. היא תוחזר בשני תשלומים שווים - האחד ב-1/1/2017 והשני ב-1/1/2018. בתקופת הזקופה, חודש 4/2016, עומדת יתרת הלוואה על 7,610 ₪.</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של ערן, בגין הלוואה בתקופה זו (חודש 4/2016)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 0.00 ₪          ב. 17.93 ₪          ג. 21.33 ₪          ד. 8.82 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה          תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2016 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן הלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,680 שקלים חדשים".</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקופה לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. <math>7,610</math> יתרת הלוואה &gt; <math>7,680</math> סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 4/2016 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות (שיעור עליית המדד):</p> <p><math>30.44</math> ₪ = <math>0.4\%</math> שיעור עליית המדד <math>\times 7,610</math> ₪</p> <p>הסכום ששילם ערן:</p> <p><math>12.51</math> ₪ = <math>[30 / 365 \times 30\% \times 2.00\% \times 7,610]</math> ₪</p> <p>הסכום ששילם ערן (<math>12.51</math> ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (<math>30.44</math> ₪).</p> <p><math>12.51</math> חוייב בתקופת הזקופה &gt; <math>30.44</math> מינימום על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרו של ערן שווי ריבית בסך של <b>17.93</b> ₪ בגין הלוואה בתקופת הזקופה.</p> <p><b>17.93</b> ₪ = <math>12.51</math> סכום ששילם ערן - <math>30.44</math> ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 8.</b></p>	<p>ערן, יליד 4/8/1961, פרש פרישה מוקדמת ב-31/7/16, בשל נכות יציבה בדרגה של 75%, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א)(5) לפקודה. ב-1/8/16 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך של 7,645 ₪ מקופת גמל לקצבה (פנסייה מקיפה), אשר ערך עבורו מעבידו לשעבר. ציון שערן לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו. כמו כן, לא קיבל "קצבה מופרת".</p> <p><b>מהי הקצבה החייבת במס של ערן בשנת 2016 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 19,998 ₪          ב. 18,730 ₪          ג. 38,225 ₪          ד. 17,694 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 3(א), ס' 9א</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>	<p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:          " קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה. "</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה:          " לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך:          (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";          (2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%";          (3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:          "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;          "תקרת הקצבה המזכה" - 8,380 שקלים חדשים;</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:          " גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:          (1) (נמחקה);          (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א)(5), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב)(5); "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה:          " גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה:          " הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). "</p> <p>לערן, שהוא יליד 4/8/1961, מלאו 55 שנה. כלומר, הוא לא הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75%, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א)(5) לפקודה, יראו אותו, לענין סעיף 9 לפקודה, כאילו הגיע לגיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של ערן: <math>7,645 - 0 = 7,645</math> קצבה מוכרת - סך כל הקצבאות שערן מקבל הפטור על הקצבה המזכה של ערן: <math>7,645 \times 49\% = 4,106.20</math> תקרת הקצבה המזכה  <math>7,645 - 4,106.20 = 4,106.20</math> הקצבה המזכה של ערן</p> <p>הקצבה החייבת במס של ערן:  <math>4,106.20 \times 43.5\% = 1,786.22</math> קצבה חייבת במס  <math>4,106.20 - 1,786.22 = 2,319.98</math> קצבה חייבת במס  <math>2,319.98 \times 5 = 11,599.90</math> קצבה חייבת במס  <math>11,599.90 + 6,094.90 = 17,694.80</math> קצבה חייבת במס</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>



<p><b>שאלה מספר 9.</b></p>	<p>ערן, גרוש בן 53, התחיל לעבוד ב-1/6/2016 אצל מעסיקו. שכרו קבוע - 9,930 ₪ בחודש. מאחר שציין בטופס ה-101 שמסר למעסיק שיש לו הכנסות אחרות, אך לא מילא כל פרטים נוספים לגביהן, ניכה המעסיק משכרו, בחודשים 6/2016 עד 10/2016 (5 חודשים), מס כפי שהיה עליו לנכות (לפי התקנות הנוגעות לעניין ולפי הנחיות מס הכנסה).</p> <p>ב-11/2016 ערן מסר למעסיקו אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 55,650 ₪ יש לנכות מס בשיעור 42%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p><b>אם שכרו ב-11/2016 היה 9,930 ₪, כמה מס הכנסה ינוכה מערן בתלוש זה (תלוש 11/2016), לאור תאום המס?</b></p> <p>א. 4,766 ₪          ב. 941 ₪          ג. 4,406 ₪          ד. 1,427 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10.          פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>	<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p> <p>שכר מצטבר של ערן בחודשים 6/2016 עד 11/2016:</p> $9,930 \times 6 = 59,580 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-6/2016 עד 11/2016 לפי אישור תאום המס:</p> $25,259 \text{ ₪ (מעוגל)} = 25,259.40 \text{ ₪} = 48\% \text{ השיעור המרבי} \times (59,580 - 55,650) + 55,650 \times 42\%$ <p>מאחר שציין בטופס ה-101 שיש לו הכנסות אחרות, אך לא מילא כל פרטים נוספים לגביהן, מעסיקו של ערן היה מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות משכרו, בחודשים 6/2016 עד 10/2016, מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>שכר מצטבר של ערן בחודשים 6/2016 עד 10/2016:</p> $9,930 \times 5 = 49,650 \text{ ₪}$ <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 6/2016 עד 10/2016:</p> $49,650 \times 48\% \text{ השיעור המרבי} = 23,832 \text{ ₪}$ <p><b>המס שינוכה מערן, בתלוש 11/2016, לאור תאום המס -</b></p> $23,832 \text{ ₪ מס שנוכה מהשכר} - 25,259 \text{ ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס} = \underline{1,427 \text{ ₪}}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>

<p>עד 30/11/2015 זיוה (הווקה בת 26) היתה תושבת קבועה בכפר תבור. ב-1/12/2015, לאחר שהתקבלה לעבודה חדשה בטבריה, הפכה להיות תושבת קבועה בעיר זו (טבריה). זיוה גרה בטבריה עד שפוטרה מעבודתה, בסוף יום 30/11/2016. החל ב-1/12/2016 חזרה להיות תושבת קבועה בכפר תבור. הכנסתה מיגיעה אישית בשנת 2016 הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת ..... ₪ 123,480</p> <p>2. מענק פרישה חייב במס הכנסה ..... ₪ 11,230</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית זיוה בשנת 2016</b> (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שזיוה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 7,923 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 8,470 ₪</p> <p>ד. 8,644 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="right">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>תושבות קבע בישוב טבריה, בשנת המס 2016, מקנה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 132,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הכנסתה החייבת של זיוה מיגיעה אישית בשנת 2016 - 134,710 ₪.</p> <p><math>11,230 = 134,710 - 123,480</math> מענק פרישה חייב במס + משכורת</p> <p>זיוה חדלה להיות תושבת בישוב טבריה במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב בישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב בישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו בישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>זיוה היתה תושבת קבועה בישוב טבריה 11 חודשים בשנת המס 2016.</p> <p>סה"כ היתה "תושב" בישוב האמור 12 חודשים רצופים, מ-1/12/2015 ועד 30/11/2016.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית זיוה בשנת 2016 (מעוגל) -</p> <p><b>8,470 ₪ = 11 / 12 חודשים × 7% שיעור ההנחה × (132,000 תקרה ; 134,710 הכנסה) Min</b></p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שזיוה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right">ג</p>

<p>שכרו ("ברוטו למס") של ערן, רווק בן 25, בכל אחד מהחודשים 1/2016 ו-2/2016 היה 21,333 ₪. החל ב-3/2016 הופחת שכרו (ב-5,652 ₪) והועמד על 15,681 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p><b>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2016), כמה מס הכנסה יגבה משכרו של ערן (או כמה מס יוחזר לו) בתלוש 3/2016?</b></p> <p>א. 2,064 ₪          ב. 2,550 ₪          ג. 2,156 ₪          ד. -1,890 ₪ (החזר מס)</p>	<p><b>שאלה מספר 11.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ערן בשנת 2016:</p> <p>תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... <u>0.25</u> נ"ז          5סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 נ"ז <math>\times 216</math> ₪ = <u>486</u> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים: <math>21,333 \times 2 + 15,681 = 58,347</math> ₪          השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: <math>58,347 / 3 = 19,449</math> ₪          מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:  <math>3,809.99</math> ₪ = <math>31\% \times (19,449 - 13,860) + 2,077.40</math> מס מצטבר בנין משכורת מצטברת בסך <math>13,860</math> ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:  <math>3,324</math> ₪ (מעוגל) = <math>\max(3,809.99 - 486.00; 0) = 3,323.99</math> ₪</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2016 ו-2/2016:  <math>4,440.02</math> ₪ = <math>34\% \times (21,333 - 19,800) + 3,918.80</math> מס מצטבר בנין משכורת מצטברת בסך <math>19,800</math> ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2013 ו-2/2013:  <math>3,954</math> ₪ (מעוגל) = <math>\max(4,440.02 - 486.00; 0) = 3,954.02</math> ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של ערן ב-3/2013:  <math>2,064</math> ₪ = <math>(2 \text{ חודשים} \times 3,954) - (3 \text{ חודשים} \times 3,324)</math></p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>ערך פטר מעבודתו אצל מעסיקו, בתום חודש הודעה מוקדמת לפיטוריו. עם פיטוריו, הוא זכאי לסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר בתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים..... 3,382 ₪</p> <p>2. פדיון ימי מחלה..... 1,293 ₪</p> <p>4. פדיון דמי חגים (בשאל דמי חגים שלא שולמו לו עד תאריך הפרישה)..... 2,089 ₪</p> <p>3. פיצויי פיטורים..... 10,168 ₪</p> <p><b>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של ערך כ"מענק פרישה"?</b></p> <p>א. 11,461 ₪</p> <p>ב. 10,168 ₪</p> <p>ג. 13,550 ₪</p> <p>ד. 14,843 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 12.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20 מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של ערך כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים" ו"פדיון ימי מחלה".</p> <p><b>11,461 ₪ = 1,293 פדיון ימי מחלה + 10,168 פיצויי פיטורים</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>	<p>תלוש 1/2016 של ערן, רווק בן 27, הורכב ממשכורת בסך 37,795 ₪ (ברוטו), שווי ארוחות בסך 775 ₪ (ברוטו) ותוספת שטח בסך 3,970 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש (המעסיק מגלם את תוספת השטח).  <b>מהו סך כל שכרו של ערן לצורך חישוב מס ב-1/2016 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 44,456 ₪  ב. 45,938 ₪  ג. 45,440 ₪  ד. 46,204 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.  תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ג</b></p>	<p>שכרו של ערן ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם -  <u>38,570 ₪ = 775 שווי ארוחות + 37,795 משכורת</u></p> <p><b>נקודות זיכוי:</b>  נ.ז. תושב ישראל 2.00  נ.ז. נסיעות <u>0.25</u>  סה"כ נקודות זיכוי <math>2.25 \times 216 = 486</math> ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,220 ₪ בחודש הוא 522 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת השטח.  בשכר 38,570 נמצא ערן במדרגת מס שולי 34%.  <math>41,410</math> "גבול" מדרגת המס 34% <math>&gt; 44,585.15 = 38,570 + 3,970 / (1 - 34\%)</math>  מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.  במדרגת מס 34%, נותר "ברוטו" בסך <u>2,840.00 ₪</u> (<math>41,410 - 38,570 =</math>)  2,840.00 ₪ מתפצלים ל-66% "נטו" - 1,874.40 ₪, ומס בשיעור 34% - 965.60 ₪.  יתרה שנותרה לגילום: <math>2,095.60 = 3,970.00 - 1,874.40</math>  מדרגת המס לגילום היתרה - 48%.  גילום היתרה: <math>2,095.60 / (1 - 48\%) = 4,030.00</math> ₪  הסכום 3,970 ₪ כשהוא מגולם: <math>2,840.00 + 4,030.00 = 6,870.00</math> ₪  <math>38,570 + 6,870 = 45,440 &lt; 121</math> לפי ס' 121  <b>שכרו של ערן לצורך חישוב מס ב-1/2016: <u>45,440 ₪</u></b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 14.</b></p> <p>תלוש 1/2016 של ערן, עובד נשוי בן 27, הורכב משכר יסוד בסך 13,650 ₪, פרמיה חודשית בסך 52,247 ₪ ושווי דיוור בסך 2,635 ₪.</p> <p>למרכיב תגמולי העובד בקופת גמל לקצבה, ערן שילם 819 ₪ בתלוש זה ("חלק העובד"). בְּשָׂל הַפְּרָשָׁה זוּ הוּא זָכָא, בְּתֵלוֹשׁ זֶה, לְזִיכּוּי מִמֶּס בְּסָךְ 213.15 ₪, לְפִי ס' 45 לְפִקּוּדָה.</p> <p><b>מהו שכר ה"נטו" שישולם לערן ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילם למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 41,461 ₪          ב. 44,095 ₪          ג. 41,492 ₪          ד. 42,280 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121.ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>שכר "ברוטו למס" של ערן: <math>68,532 = 2,635 \text{ שווי דיוור} + 52,247 \text{ פרמיה} + 13,650 \text{ שכר יסוד}</math></p> <p>חישוב המס:          מס לפי ס' 121 לפקודה:  <math>24,284.76 = (68,532 - 41,410) \times 48\% + 11,266.20</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 41,410 ₪          מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 66,960 ₪):  <math>31.44 = (68,532 - 66,960) \times 2\%</math> ₪</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של ערן, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... 0.25 נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 נ"ז <math>= 216 \times 2.25 = 486.00</math> ₪          זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה ..... 213.15 ₪          סה"כ זיכויים אישיים ..... 699.15 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:  <math>23,617.05 = 699.15 \text{ נקודות זיכוי} - (24,284.76 + 31.44) \text{ המס שחושב}</math></p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות. כלומר, זהה למס שינוכה - <u>23,617</u> ₪.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2016 של ערן, ללא זקיפות שווי:  <math>65,897 = 52,247 \text{ פרמיה חודשית} + 13,650 \text{ שכר יסוד}</math></p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה המקיפה:  <u>41,461</u> ₪ <math>= 819 \text{ קופת גמל לקצבה} - 23,617 \text{ מס הכנסה} - 65,897 \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	

<p>ערן גר ועובד בעפולה באופן קבוע. ב-8/2016 שלח אותו מעבידו לעבוד 10 ימים בירושלים. הנסיעה לירושלים (המרוחקת 111 ק"מ מעפולה) וכל ימי השהיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד ערן הוצאות לינה במלון בירושלים, 9 לינות, בסך של 148 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p><b>מהו הסכום שצריך לשכרו של ערן, לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לירושלים (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</b></p> <p>א. \$ 74  ב. \$ 279  ג. \$ 62  ד. \$ 333</p>	<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המתירים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה 2(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה 3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה 2(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-117 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-117 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-117 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 267 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>ההוצאה בפועל המוכחת של כל אחת מ-9 הלינות היתה גבוהה מ-117 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-117 דולר ללינה.</p> <p><math>9 = \\$ 1,053 \times [ 75\% \times (\\$ 148 \text{ הוצאה בפועל} ; \\$ 267 \text{ התקרה}) ; \min (\\$ 117 ; \max</math></p> <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 9 הלינות: <math>\\$ 1,332 = 9 \times \\$ 148</math></p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 9 הלינות: <math>\\$ 1,053</math></p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של ערן:</p> <p><b><math>\\$ 279 (= \\$ 1,332 - \\$ 1,053)</math></b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>את משכורת 4/2016 של עובדיו שילם ערן ב-1/5/2016 (יום א'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן -</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
1/5	2/5	3/5	4/5	5/5 יום השואה	6/5	7/5
8/5	9/5	10/5	11/5 יום הזכרון	12/5 יום העצמאות	13/5	14/5
15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5
<p>א. לא יאוחר מ-10/5/2016 (יום ג').          ב. לא יאוחר מ-15/5/2016 (יום א').          ג. לא יאוחר מ-11/5/2016 (יום ד').          ד. לא יאוחר מ-9/5/2016 (יום ב').</p>						
<b>פתרון</b>						
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10.          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>						
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל):          "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה:          (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;          (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."          לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):          "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום):          (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;          (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."          את משכורת 4/2016 של עובדיו שילם ערן ב-1/5/2016.</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
1/5 משכורת	2/5 'וט אסק'ט 1	3/5 'וט אסק'ט 2	4/5 'וט אסק'ט 3	5/5 'וט אסק'ט 4 יום השואה	6/5	7/5
8/5 'וט אסק'ט 5	9/5 'וט אסק'ט 6	10/5 'וט אסק'ט 7	11/5 יום הזכרון	12/5 יום העצמאות	13/5	14/5
15/5 15 ימים מתאם חודש 4/2016	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5
<p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של ערן לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 1/5/2016, כלומר, <u>לא יאוחר מ-10/5/2016 (יום ג')</u>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>						




<p>זיוה, בת 41, נשואה לערן (מנ 42), ולהם 7 ילדים (בחזקתם וכלכלתם עליהם) שבשנת המס 2016 מלאו להם 7 עד 16 שנים. ב-31/10/2016, בתום 20 שנות עבודה, זיוה פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 10/2016, היתה קבועה - 12,976 ₪. בטופס ה-161 שמוקדא במועד תשלום שכר 10/2016, חושב לה מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך 59,520 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p><b>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של זיוה?</b></p> <p>א. 17,388 ₪          ב. 14,820 ₪          ג. 15,420 ₪          ד. 12,499 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p><b>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</b></p> <p>לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילוי היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p><b>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</b></p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של זיוה:</p> $9.75 = 7 \text{ ילדים} + 0.50 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p><b>סכום נקודות הזיכוי - 2,106 ₪</b> <math>9.75 \times 216 =</math></p> <p>משכורת החודש ששולמה לזיוה, לחודש 10/2016 - 12,976 ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>4,960 = 59,520 / 12</math> ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>17,936 = 12,976 + 4,960</math> ₪</p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</b></p> $3,340.96 = 31\% \times (17,936 - 13,860) + 2,077.40 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 13,860 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>1,234.96 = \max(3,340.96 - 2,106; 0)</math> ₪</p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</b></p> $1,891.76 = 21\% \times (12,976 - 8,920) + 1,040.00 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 8,920 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>0 = \max(1,891.76 - 2,106; 0)</math> ₪</p> <p><b>הפרש המס:</b> <math>1,234.96 = 1,234.96 - 0</math> ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): <math>14,820 = 1,234.96 \times 12</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 18.</b></p>	<p>להלן רכיבי תלוש 1/2016 של זיוה, מנהלת החנות:</p> <p>1. משכורת יסוד ..... 9,487 ₪  2. תוספת א' (תוספת חודשית קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה) ..... 4,368 ₪  3. תוספת ב' (משתלמת אך ורק בהתאמה לפדיון חודשי העולה על 15% מהיעד) .... 2,441 ₪  4. קצובת נסיעה (השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה) ..... 465 ₪</p> <p>מעסיקה הפריש עבורה, בחודש זה, סך 1,283 ₪ למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה, וסך 1,204 ₪ לקרן השתלמות (קה"ל). [זיוה משלמת גם היא את חלקה, כנדרש, לאותן קופות גמל].</p> <p><b>מהו השווי שייקף לזיוה, בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקה"ל (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 226 ₪  ב. 191 ₪  ג. 374 ₪  ד. 52 ₪</p>
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3); הנחיות מס הכנסה.  תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>ב</b></p>	<p><b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</b></p> <p>הכנסת עבודה (ללא שווי שימוש ברכב): 16,761 ₪ = 465 נסיעות + 2,441 תוס' ב + 4,368 תוס' א + 9,487 יסוד</p> <p>1,283 ₪ &lt; 1,257 ₪ = 7.5% × (23,660 סכום התקרה; 16,761 הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) min</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקופת הגמל לקיצבה, מעל לגבולות שבחוק, שייקף לשכרה של זיוה:  1,283 - 1,257 = <u>26</u> ₪</p> <p><b>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לקרן השתלמות:</b></p> <p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p><b>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בפל מואמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר קפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</b></p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פדיון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, רכיב השכר "תוספת א", המהווה תוספת קבועה שנכללת כמרכיב לפנסיה, יכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב השכר "תוספת ב", שהוא תשלום המותנה בתנאי, שניתן בשל מאמץ מיוחד (הגעה לפדיון חודשי העולה על 15% מהיעד) ולא תכלול את קצובת הנסיעה, שהיא תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקה"ל של זיוה: 13,855 ₪ = [ 4,368 תוס' א + 9,487 יסוד ] ; 15,712 תקרה ] min</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של זיוה: 1,039.13 ₪ = 13,855 × 7.5% משכורת קובעת לקה"ל</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקרן השתלמות מעל לגבולות שבחוק, שייקף לשכרה של זיוה:  1,204 - 1,039 = <u>165</u> ₪</p> <p><b>סה"כ השווי שיש לזקוף לזיוה בתלוש 1/2016 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות:</b> <u>191</u> ₪ = 165 שווי קה"ל + 26 שווי קיצבה</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>

<p>ערן ז"ל עבד במשכורת אצל מעסיקו היחיד 4 שנים, במשרה מלאה, עד שֶׁנִפְטָר ב-30/4/2016. משכורתו החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותו (המשכורת האחרונה), היתה קבועה, כלהלן:</p> <p>1. משכורת בסיס..... ₪ 10,470</p> <p>2. שעות נוספות גְלוּבְּלִיּוֹת..... ₪ 2,160</p> <p>סך מענק ההון שהמעסיק שילם עקב מותו של ערן - 112,380 ₪.</p> <p><b>אם לא נעשתה פְּנִיָּה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל (ולא הוגדל הפטור), מהו החלק החייב במס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של ערן, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</b></p> <p>א. 28,620 ₪</p> <p>ב. 11,340 ₪</p> <p>ג. 14,460 ₪</p> <p>ד. 61,860 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 19.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 9(א7)(ב) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב מוות - עד סכום השווה למשכורת של שני חדשי עבודה לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפטירה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 24,480 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה:</p> $25,260 \text{ ₪} = 2 \times (2,160 \text{ שעות נוספות גלובליות} + 10,470 \text{ משכורת בסיס})$ <p>החלק הפטור של מענק ההון:</p> $97,920 \text{ ₪} = \min [ \min (24,480 \text{ תקרה}; 25,260) \times 4 \text{ שנות עבודה}; 112,380 \text{ המענק שנתקבל} ]$ <p>החלק החייב במס של המענק: <math>112,380 - 97,920 = 14,460 \text{ ₪}</math></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 20. זיוה, אישה בת 52, היא "עובד זר חוקי" (עובדת זרה חוקית), המועסקת כדין בתחום הסיעוד. זיוה עבדה אצל מעסיקה היחיד מ-1/2/2016 עד 31/12/2016 וְשָׁהָתָה בישראל באותו זמן בלבד. כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2016 [לפי התקנות הרלוונטיות]?</p> <p>א. 2.52 נ"ז          ב. 0.50 נ"ז          ג. 0.00 נ"ז          ד. 2.75 נ"ז</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר).          פקודת מס הכנסה - ס' 34, ס' 36, ס' 36א.          תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>(א) <u>בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</u></p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) <u>שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) או (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</u></p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר. "</p> <p>זיוה היא עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד. היא עבדה ושהתה בישראל 11 חודשים. לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל ב-11 החודשים שבהם שהתה בארץ בשנת המס 2016. כלומר, בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2016 תוּבְאָנָה בחשבון <u>2.52 נ"ז</u>.</p> <p><math>2.52 = 11/12 \times (0.50 \text{ ס' } 36\text{א לפק' } + 0.25 \text{ ס' } 36 \text{ לפק' } + 2.00 \text{ ס' } 34 \text{ לפק' })</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

**דיני עבודה**

<p>תלוש השכר של ערו, מְתַכְנֶת במחלקת התְּכָנוֹת בחברה, הוֹרְכָב מהסכומים שְׁלֶהֱלֹן :</p> <p>1. שכר יסוד..... ₪ 19,036</p> <p>2. תוספת צוות (משולמת בכל חודש באופן קבוע וללא כל תנאי)..... ₪ 1,647</p> <p>3. תוספת 2016 (משולמת אך ורק אם פרויקט תְּכָנוֹת הוֹשָׁלָם שבועיים לְפָנֵי הַזְמָן)..... ₪ 3,088</p> <p>4. תוספת מחלקתית - מְתַכְנֶתִים (משולמת אך ורק לעובדי מח' התכנות בחברה)..... ₪ 4,735</p> <p><b>מהו סך הרכיבים שְׁיִוָבְאוּ בְּחֶשְׁבוֹן שֶׁכֶר עֲבוֹדָתוֹ לְעִנְיַן תַּקְנוֹת פִּיצוּי פִּיטוּרִים ?</b></p>  <p>א. ₪ 23,771</p> <p>ב. ₪ 28,506</p> <p>ג. ₪ 25,418</p> <p>ד. ₪ 20,683</p>	<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם :</p> <p>" (א) (1) שֶׁכֶר יִסוּד ;</p> <p>(2) תוספת ותק ;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה ;</p> <p>(4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שֶׁכֶר הַעֲבוּדָה הַרְגִיל לִלְא תוֹסֵפוֹת. "</p> <p>רכיב השכר "תוספת צוות" משולם בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזה, הוא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, הוא יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>רכיב השכר "תוספת 2016", משולם אך ורק אם פרויקט תְּכָנוֹת הוֹשָׁלָם שבועיים לְפָנֵי הַזְמָן. כלומר, הוא מהווה תשלום המותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום. ככזה, הוא לא מהווה חלק מהשכר שיובא בחשבון שכר העבודה לְעִנְיַן התקנות הנ"ל.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו של ערו לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p><b>₪ 25,418 = ₪ 4,735 תוספת מחלקתית + ₪ 1,647 תוספת צוות + ₪ 19,036 שכר יסוד</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ג</b></p>

<p>ערן, יליד 3/4/1948, התחיל ב-5/11/2014 לעבוד אצל מעסיקו (לתקופה בלתי קצובה). הוא עבד אצלו ברציפות עד יום 9/8/2016, אז הודיע למעסיק על התפטרותו, שנתכנס לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת, כחובתו על פי החוק הנוגע לענין.</p> <p><b>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של ערן כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, זולת אם הציע לו המעסיק להמשיך ולעבוד, לפחות שלושה חודשים מראש.      ב. לא, אלא אם כן חלות על הצדדים הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.      ג. כן. רואים את התפטרותו זו של ערן כפיטורים.      ד. לא, מאחר שערן לא פוטר מעבודתו.</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 11(ה).      חוק גיל פרישה - ס' 3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים - "התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, <b>רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים</b>; ואולם מותר לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקומם, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, עקב תשלומי המעסיק לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים או לבוא במקומם, והוא אף אם לא נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או 20".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא <b>גיל 67 לגבר</b>, ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - <b>גיל הפרישה</b>)".</p> <p>כמי שנולד ב-3/4/1948, ערן התפטר לאחר שהגיע לגיל 67. כלומר, לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.</p> <p>לפיכך, לענין חוק פיצויי פיטורים, <b>רואים את התפטרותו זו של ערן כפיטורים.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>שכר העבודה של ערן מְשֻׁלָּם לו על בסיס של חודש. ב-9 בכל חודש משלם המעסיק לעובדיו את שכר החודש הקודם. עקב נסיעתו של המעסיק לחופשה, שולמה משכורתו של ערן, בעד חודש 7/2016, סך של 11,360 ₪, רק ב-9/9/2016. בית הדין לעבודה פסק לערן, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הֶלְנֶת-שָׁכָר מִלְאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p><b>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המוֹלָן על פי פסיקת בית הדין?</b></p> <p>א. 3,976 ₪</p> <p>ב. 6,248 ₪</p> <p>ג. 5,112 ₪</p> <p>ד. 5,923 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום משכורת חודש 7/2016 הוא ה-31/7/2016 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/8/2016.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מוֹלָן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, משכורת 7/2016 של ערן שלא שולמה לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו היא משתלמת, היא "שכר מוֹלָן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מוֹלָן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) <b>בְּעַד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה - החלק העשירי מהשכר המוֹלָן, ובעד כל שבוע אַחַרְיוֹ חֵלֶק מִשְׁבּוֹעַ שלאחריו - החלק העשירי מהשכר המוֹלָן;</b></p> <p>(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלום, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המוֹלָן והפרשי הצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לערן פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (היום ה-40 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-6 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. ( השבוע ה-6 = <math>5.71 = 40 / 7</math> )</p> <p><b>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</b></p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: <math>568 = 11,360 \times 5\%</math> ₪</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד 5 שבועות נוספים: <math>5,680 = 11,360 \times 10\% \times 5 = (11,360/10) \times 5</math> ₪</p> <p>סה"כ פיצויי הלנת שכר: <b>6,248 ₪</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>זיוה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-3/5/2015. ב-5/6/2016 ילדה בת ובן בריאים, בלידה אחת (תאומים), ויצאה לתקופת לידה והורות ('חופשת לידה').</p> <p><b>לפי חוק עבודת נשים, מהי תקופת הלידה וההורות לה היא זכאית? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. 29 שבועות.          ב. 26 שבועות.          ג. 32 שבועות.          ד. 28 שבועות.</p>	<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), ס' 6(ב), ס' 6(ג)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת לידה והורות".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) <b>תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות</b>, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה."</p> <p><b>לפי ס' 6(ג) לחוק - "עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני".</b></p> <p>לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, זיוה עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק. לפיכך, הוראות פסקאות (1) עד (4) בס' 6(ב) שלעיל, חלות עליה.</p> <p>מאחר שילדה ילד נוסף באותה לידה, היא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעדו.</p> <p><b>תקופת הלידה וההורות לה זכאית זיוה:</b></p> <p><b>29 שבועות = 3 שבועות לפי ס' 6(ג) לחוק + 26 שבועות לפי ס' 6(ב1) לחוק</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	



<p>על פי תנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתו של ערן, זכאים העובדים לדמי מחלה מלאים, החל מהיום הראשון להיעדרם. ערן נעדר מעבודתו 4 ימים, החל ב-1/5/2016 ועד (כולל) 4/5/2016 (נתן הודעה למעסיק). כשחזר לעבודה, בבוקר 5/5/2016, מסר למעסיקו הצהרה חתומה בידו (כמתחייב בתקנות הרלוונטיות), לפיה נעדר לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו. לפי ההצהרה ולפי אישור רפואי שצורף אליה, תחילת הופעתם של צירי הלידה היתה ב-1/5/2016 בשעה 02:15 ומועד תום הלידה היה ב-2/5/2016 בשעה 23:50.</p> <p>אם ערן זקף 5 ימים של היעדרות ב-2/2016, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות), בשל בדיקות הקשורות להריון בת זוגו, ואם יתרת המחלה הצבורה שלו עומדת על 30 ימים, כמה ימי היעדרות זכאי ערן לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, לצורך נוכחות בלידה זו של בת זוגו, לפי החוק הנוגע לעניין ותקנותיו?</p> <p>א. יום אחד. ב. 3 ימים. ג. 2 ימים. ד. 4 ימים.</p>	<p><b>שאלה מספר 25.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג). תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג). חוק דמי מחלה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג): <b>"עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו"</b>.</p> <p>לפי תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג):</p> <p>1. " עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו את ימי היעדרותו מעבודתו, לפי סעיף 1 לחוק, ימסור הודעה למעבידו בהצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שבתוספת.</p> <p>2. להודעה כאמור בתקנה 1 יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי הענין, והכל בהתאם להוראות תקנה 4; לענין זה, "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף.</p> <p>3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בתקנות 1 ו-2 לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לחוק.</p> <p>4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה לפי סעיף 1 לחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:</p> <p>(1) ... (2) ... (3) <b>נוכחות בלידה; לענין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.</b></p> <p>תחילת הופעתם של צירי הלידה היתה ב-1/5/2016 בשעה 02:15. ערן נעדר מעבודתו החל ב-1/5/2016, כלומר, לאחר הופעתם של צירי הלידה. מועד תום הלידה היה ב-2/5/2016 בשעה 23:50. ערן זכאי היה להיעדר עד תום 24 שעות מתום הלידה.</p> <p>ערן מסר למעסיקו הצהרה חתומה כמתחייב בתקנות וצירף אישור רפואי כנדרש.</p> <p>3 ימים (1-3/5/2016) מתוך 4 ימי היעדרותו של ערן, נכללו בתקופה שבין תחילת הופעתם של צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה.</p> <p>לפי נתוני השאלה, ערן זקף 5 ימים של היעדרות ב-2/2016, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות), בשל בדיקות הקשורות להריון בת זוגו. לפיכך, <b>נותרו לו 2 ימי היעדרות, אותם הוא זכאי לזקוף בשל לידה זו של בת זוגו.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ג</b></p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>ערן עובד ברציפות, אצל מעסיקו היחיד, החל ב-1/1/2011 (ועדיין הוא עובד אצלו). שכרו משתלם לו על בסיס חודש. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה (א'-ה'). זכותו לחופשה שנתית נקבעת על פי הסעיף הנוגע לענין בצו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, שחל על הצדדים. בשנת 2016 עבד 234 ימים בפועל.</p> <p><b>מהם, לפי צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, ימי החופשה השנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי), שערן זכאי להם בעד שנה זו (2016)?</b></p> <p>א. 16 ימים          ב. 17 ימים          ג. 14 ימים          ד. 18 ימים</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 38.          צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי.          חוק הסכמים קיבוציים - ס' 21.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>שנת 2016, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו השישית של ערן אצל מעסיקו.</b></p> <p>לפי ס' 8 לצו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, ימי החופשה השנתית שלהם זכאים עובדים אשר מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע, בעד השנה השישית ואילך, הוא <u>17 ימי עבודה בפועל (מעבר ליום הפנוי)</u>.</p> <p>הקשר המשפטי בין ערן ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 234 ימים. לפיכך, <b>לפי צו ההרחבה האמור, ערן זכאי ל-17 ימי חופשה שנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי) בעד שנת 2016.</b></p> <p><b>בדיקה לעומת הזכות לחופשה, המוקנית לערן על פי החוק:</b></p> <p>לפי ס' 38 לחוק חופשה שנתית - "חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג".</p> <p>לפי ס' 21 לחוק הסכמים קיבוציים - "זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן".</p> <p>ככלל, לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בפועל שנת העבודה ה-6 הוא 18 ימים קלנדריים. הקשר המשפטי בין ערן ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 234 ימים. לפיכך, היה זכאי, לפי החוק, לחופשה שאורכה כמפורט בס' 3(א)(5) שלעיל.</p> <p>מאחר שבימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה רצופים, ערן היה זכאי למעשה, על פי החוק, ל-14 ימי חופשה בפועל, מעבר לימי שישי ושבת.</p> <p>ההוראה שבהסכם הקיבוצי, הנוגעת לזכויותיו של ערן לחופשה שנתית, עדיפה על ההוראה שבחוק חופשה שנתית ומטיבה עם ערן.</p> <p>לפיכך, זכותו לחופשה שנתית תיקבע על פי צו ההרחבה האמור.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ב</b>

<p>ערן חייב למעסיקו 1,764 ₪ על פי התחייבות בכתב. ב-6/11/2016 פוטר מעבודתו וחדל לעבוד אצל המעסיק. כל שכרו האחרון, בתלוש 11/2016 - 958 ₪, נוכח לטובת החוזר החוב. את היתרה, בסך 806 ₪, רוצה המעסיק להפחית מפיצויי הפיטורים שהוא (המעסיק עצמו) משלם לערן (השלמת פיצויי פיטורים).</p> <p><b>האם המעסיק רשאי להפחית מפיצויי הפיטורים שהוא (המעסיק עצמו) משלם לערן, את יתרת החוב האמורה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מפיין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. סכום של חוב שחייב העובד למעסיק ניתן להפחית משכר עבודה אחרון בלבד.      ב. כן, המעסיק רשאי לעשות זאת.      ג. לא, אלא אם כן ערן פוטר בנסיבות שבהן הוא לא זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק.      ד. כן, ובלבד שערן ביקש, מראש ובכתב, שיתרת החוב הנ"ל תופחת מפיצויי הפיטורים.</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 20(ב), ס' 25(א)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר - על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות". מכוח זכותו לפי ס' זה, ניכה המעסיק משכר עבודתו של ערן 958 ₪, לטובת החוזר חובו.</p> <p>לאחר הניכוי האמור, נותרה יתרת חוב בסך 806 ₪.</p> <p>לפי ס' 20(ב) לחוק הגנת השכר - "המעסיק רשאי להפחית מפיצויי הפיטורים ומפיצויי ההלנה סכום של חוב שחייב העובד למעסיק או סכום שהמעסיק חייב או זכאי לנכותו מפיצויי הפיטורים".</p> <p>יתרת החוב המדוברת הינה חוב קצוב, נקוב בסכום, אשר ערן התחייב לשלמו למעסיק (ולא חוב בלתי-קצוב אשר המעסיק תובעו והעובד מכחישו).</p> <p>המעסיק רוצה להפחית את יתרת החוב האמורה מפיצויי הפיטורים שהוא, המעסיק עצמו, משלם לערן (השלמת פיצויי פיטורים), ולא מסכומים שהופרשו, במהלך השנים, לקופת גמל, שעשויה להיות הגבלה על החזרתם, העברתם, שעבודם או עיקולם (ר' סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים).</p> <p>לפיכך, <b>המעסיק רשאי להפחית מפיצויי הפיטורים שהוא (המעסיק עצמו) משלם לערן, את יתרת החוב האמורה.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>ב-4/7/2016 ערן סיים שירות מילואים שנמשך 20 ימים רצופים. ב-11/7/2016 מבקש מעסיקו לפטרו מעבודתו לְאֶתֶר (באופן מיידי), בלי לתת לו הודעה מוקדמת לפיטוריו.</p> <p><b>האם, בְּנִסְיָבוֹת שְׁתּוֹארוּ לְעִיל, רִשְׁאֵי הַמְּעַסִּיק לְפַטֵּר אֶת עֶרֶן? (בְּחַר/י אֶת הַמְּשַׁפֵּט הַנֶּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְּשַׁפֵּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן, מֵאַחַר שֶׁעֶרֶן סָיֵם זֶה מְכַבֵּר אֶת שִׁירוֹת הַמִּילּוּאִים.      ב. לא, אֲלֵא אִם כֵּן יִקְבַּל הַמְּעַסִּיק הַתֵּיָר לְפִיטוּרָיו שֶׁל עֶרֶן מֵאֶת וְעַד הַתְּעִסּוּקָה.      ג. כן. זְכוּתוֹ שֶׁל מְעַסִּיק לְפַטֵּר עוֹבֵד בְּכָל עֵת, לְמַעַן תִּפְקֹדוּ הַתְּקִיָּן שֶׁל הָעֵסֶק.      ד. לא. אִין לְפַטֵּר עוֹבֵד בְּתִקּוּפָה שֶׁל שְׁלוּשִׁים יָמִים לְאַחַר תּוֹם שִׁירוֹת מִילּוּאִים.</p>	<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - ס' 41א</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי סֵעִיף 41א לְחֹק חִיִּילִים מְשׁוֹחֲרָרִים (הַחֲזָרָה לְעֵבֻדָּה):</p> <p>"41א. (א) הִיעֲדֵרוֹתָו שֶׁל עוֹבֵד מְעֵבֻדְתוֹ, לְרַגַּל שִׁירוֹת מִילּוּאִים, לֹא תִירָאָה כִּהִפְסָקָה בְּרִצִּיפּוֹת עֵבֻדָּתוֹ בַּמְּפַעַל.</p> <p>(1א) לֹא יִפְטֹר בְּעַל מְפַעַל עוֹבֵד בְּשֶׁל שִׁירוֹתוֹ בְּמִילּוּאִים, קְרִיאָתוֹ לְשִׁירוֹת מִילּוּאִים אִו שִׁירוֹתוֹ הַצְּפוּי בְּשִׁירוֹת מִילּוּאִים, לְרַבּוֹת בְּשֶׁל תְּדִירוֹתָו אִו מִשְׁכּוֹ (בְּחֹק זֶה - פִּיטוּרִים בְּשֶׁל שִׁירוֹת מִילּוּאִים), וְאִם פִּיטוּר - בְּטָלִים הַפִּיטוּרִים.</p> <p>(ב) <b>לֹא יִפְטֹר בְּעַל מְפַעַל עוֹבֵד בְּתִקּוּפַת הַיּוֹתוֹ בְּשִׁירוֹת מִילּוּאִים אִלֵּא בְּהִיתָר מֵאֶת וְעַד הַתְּעִסּוּקָה; וְלַעֲנִין שִׁירוֹת מִילּוּאִים הָעוֹלָה עַל יוֹמִיִּים רְצוּפִים, לֹא יִפְטֹרוּ בְּלֹא הִיתָר כְּאִמּוֹר גַּם בְּתִקּוּפָה שֶׁל שְׁלוּשִׁים יָמִים לְאַחַר תּוֹם שִׁירוֹת הַמִּילּוּאִים;</b> לֹא תִיתֵן הוֹעֵדָה הִיתָר לְפִי סֵעִיף זֶה, אִלֵּא מִטְעָמִים מִיּוֹחֲדִים שִׁירָשְׁמוּ שֶׁבְּשִׁלְהֵם יִשׁ לְהִתִּיר אֶת הַפִּיטוּרִים, וְרַק אִם הוֹכִיחַ בְּעַל הַמְּפַעַל כִּי הַפִּיטוּרִים הַמְּבּוֹקְשִׁים אִינֵם בְּשֶׁל שִׁירוֹת הַמִּילּוּאִים; הוֹעֵדָה תִיתֵן אֶת הַחֲלָטָתָהּ, כִּכֵּל הַנִּיתָן, לְאַחַר שְׁתּוֹבָא לְפָנֶיהָ תְּגוּבַת הָעוֹבֵד.</p> <p>(ג) בְּמִנְיָן יָמֵי הַהוֹדְעָה הַמוֹקְדָּמַת לְפִיטוּרִים, לֹא יִבּוֹאוּ הַתְּקוּפּוֹת הַמְּפּוֹרְטוֹת בְּסֵעִיף קֶטֶן (ב).</p> <p>(ד) בְּהִלֵּךְ לְפָנֵי וְעַד הַתְּעִסּוּקָה לְפִי סֵעִיף 21, עַל בְּעַל הַמְּפַעַל הַרְאִיהַ שֶׁהַפִּיטוּרִים כְּאִמּוֹר בְּסֵעִיף קֶטֶן (א), הִיוּ בְּשָׁל טֵעָם שְׁאַיִנוּ שְׁרוֹתוֹ שֶׁל הָעוֹבֵד בְּמִילּוּאִים.</p> <p>(ה) בְּחֹק זֶה, "פִּיטוּרִים" - לְרַבּוֹת אִי חִידוּשׁ חוּזָה עֵבֻדָּה לְתִקּוּפָה קְצוּבָה, שֶׁהוּא אֶחָד מֵאֵלֶּה:</p> <p>(1) חוּזָה עֵבֻדָּה לְתִקּוּפָה קְצוּבָה שֶׁל שְׁנַיִם עָשָׂר חוֹדְשִׁים אִו יוֹתָר;</p> <p>(2) חוּזָה עֵבֻדָּה לְתִקּוּפָה קְצוּבָה הַפְּחוּתָה מִשְׁנַיִם עָשָׂר חוֹדְשִׁים, שֶׁהָאֵרִיךְ אִו שְׁחִידֵשׁ הָעֵסֶקָה קוֹדְמַת שֶׁל הָעוֹבֵד שֶׁהִיתָה סְמוּךְ לְפָנֵי תְּחִילַת תּוֹקְפּוֹ שֶׁל הַחוּזָה. "</p> <p>מֵאַחַר שֶׁעֶרֶן סָיֵם שִׁירוֹת מִילּוּאִים הָעוֹלָה עַל יוֹמִיִּים רְצוּפִים, וְטֵרַם חֲלָפוּ שְׁלוּשִׁים יָמִים מִתּוֹם שִׁירוֹת הַמִּילּוּאִים הָאִמּוֹר, הַמְּעַסִּיק לֹא רִשְׁאֵי לְפַטֵּר בְּלֹא הִיתָר מֵאֶת וְעַד הַתְּעִסּוּקָה.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>ערן, נער עובד שב-1/6/2016 מלאו לו 17 שנים, עובד אצל מעסיקו בחופשת הקיץ. גמול עבודתו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של שעות עבודה. בחודש 8/2016 הועסק 160 שעות. תלוש 8/2016 שלו לַפְּנֵי בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הֵרָבָה מהתשלומים הבאים: 1. שכר יסוד ..... 3,368 ₪  2. פרמיה מדודה ..... 336 ₪  3. דמי נסיעות ..... 235 ₪</p> <p><b>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</b></p> <p>א. 77 ₪  ב. 336 ₪  ג. 0 ₪  ד. 782 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16.</b>  <b>תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 16 לחוק שכר מינימום, נקבעו בתקנות [תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים)] הוראות בדבר תחולתו של חוק זה לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים.</p> <p>ערן, שב-1/6/2016 מלאו לו 17 שנים הוא "נער עובד". לפי תקנה 2 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) - "החוק יחול על נערים עובדים ועל חניכים בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה".</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נער עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום פְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) השכר שיובא בחשבון לַעֲנֵן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, פְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לַעֲנֵן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) <u>שכר יסוד</u> או שכר משולב;  (2) ...</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 6(4).</p> <p>ואולם <u>לא יובאו בחשבון</u> תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, <u>פרמיה מדודה</u>, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, <u>והחזר הוצאות לרבות</u> הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לַעֲנֵן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) ...  (ו) ... "</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון פרמיה מדודה ונסיעות שמשלם המעסיק, שכרו של ערן, שיובא בחשבון לַעֲנֵן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - <u>3,368 ₪</u>.</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק:</p> <p>(א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה - 70% ;  (ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה - 75% ;  (ג) <u>לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה - 83%</u>.</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות - "לענין תקנות אלה יראו חניך או נער עובד כמועסק במשרה מלאה, אם הוא מועסק 40 שעות בשבוע; חניך ונער עובד המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לחלק היחסי של שכר המינימום כאמור בתקנות 3 עד 5 בהתאם לחלקיות המשרה".</p> <p>לפי תקנה 5א לתקנות - "שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי הענין".</p> <p>כלומר, שכר המינימום לשעה שיש לשלם לערן הוא: <u>23.15 ₪</u> : <math>4,825 \times 83\% / 173 =</math></p> <p>ערן הועסק 160 שעות ב-8/2016. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום כלהלן -</p> <p><u>3,704 ₪</u> = <math>160 \text{ שעות עבודה} \times 23.15 \text{ שכר המינימום לשעה שישולם לנער עובד שמלאו לו 17 שנה}</math></p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לערן בתלוש 8/2016, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p><u>336 ₪</u> = <math>3,368 \text{ השכר שהובא בחשבון לַעֲנֵן חוק שכר מינימום} - 3,704 \text{ שכר מינימום לו זכאי ערן ב-8/2016}</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

**שאלה מספר 30.**

ערן, עובד יהודי, משמש כמנהל אֶבְטָחַת הַמִּידָע אצל מעסיקו (חוות שרתי אינטרנט). שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א-ו). בְּעֵד פֶּל שְׁעַת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל שכר בסיס בסך 66 ₪ ו"תוספת מידע" בסך 20 ₪. לאחר שעבד 35 שעות עבודה רגילות בימים א-ה' (11/2/2016-7/2/2016), ערן הועסק ביום שישי (12/2/2016), החל בשעה 14:00 ועד השעה 22:00 (ללא הפסקה).

**אם שעת כניסת השבת, ביום שישי (12/2/2016), היתה בשעה 17:00, כמה על המעסיק לשלם לערן בעד שעות עבודתו אלה שעבד ביום שישי זה?**

- א. לא פחות מ-709.50 ₪
- ב. לא פחות מ-924.50 ₪
- ג. לא פחות מ-1,053.50 ₪
- ד. לא פחות מ-903.00 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים** חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 2, ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

**הסבר הפתרון**  
 לפי ס' 7(א)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו." על פי ההלכה הפסוקה, יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים של היום למחרת.

"שִׁכָּר רָגִילִי של ערן, הַמְשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לחישוב גְּמוּל שעות נוספות וגְּמוּל עבודה במנוחה השבועית:

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו". סְכוּמָם של הרכיבים, "שכר בסיס" ו-"תוספת מידע", המשתלמים לערן בעד שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 86 ₪, הוא "השכר הרגיל" לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לחוק.

86 ₪ = 20 תוספת מחלקתית + 66 שכר יסוד

יום ו', בו עבד ערן, היה יום שלפני המנוחה השבועית. לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית ... לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

**לפיכך, 7 שעות, מתוך 8 השעות שעבד ביום שישי הן בתחום יום העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. השעה השמינית חרגה מתחום יום העבודה. ככזו, היא שעה נוספת.**

שבוע העבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). ערן עבד 42 שעות רגילות בימים א' עד ו' (35 שעות רגילות בימים א-ה' + 7 שעות רגילות ביום שישי). כלומר, שבוע עבודתו לא עלה על תחום שבוע העבודה.

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בְּעֵד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל..."

לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -

" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -

(1) ישלם לו המעסיק בְּעֵד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל..."

שעת כניסת השבת, ביום שישי (12/2/2016), היתה בשעה 17:00. לפיכך, כל השעות שערן הועסק בהן אחרי השעה 17:00 היו שעות עבודה במנוחה השבועית.

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	
		סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה		
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה				
258.00 ₪	3	86.00 ₪	100%		86 ₪	שעות עבודה רגילות עד כניסת השבת	
516.00 ₪	4	129.00 ₪	150%	50%	86 ₪	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	
150.50 ₪	1	150.50 ₪	175%	50%	25%	86 ₪	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית
924.50 ₪	8					סה"כ	

לפיכך, על המעסיק לשלם לערן, בְּעֵד 8 שעות עבודה אלה, ביום ו' זה, **סכום שלא יפחת מ-924.50 ₪.**

**תשובה ב.**

<p><b>שאלה מספר 31.</b></p> <p>זיוה התחילה לעבוד ב-1/11/2015 אצל מעסיקה. גמול עבודתה משתלם על בסיס שעות עבודה. שבוע העבודה שלה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים, ימים א'-ו', 5 שעות בכל יום [זיוה לא עובדת במגזר ישראל]. להלן רשימת אירועים בחודש 4/2016, מתוך דו"ח הנוכחות שלה -</p> <table border="1" data-bbox="135 286 1197 622"> <tr> <td>20/4/16</td> <td>יום ד</td> <td></td> <td>נעדרה לצורך בדיקות שגרתיות הקשורות בהריון, שנעשו על ידי רופא נשים (היעדרות ראשונה בתקופת הריונה)</td> </tr> <tr> <td>21/4/16</td> <td>יום ה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>22/4/16</td> <td>יום ו</td> <td>ערב פסח</td> <td>עבדה.</td> </tr> <tr> <td>23/4/16</td> <td>שבת</td> <td>פסח (פסח 1)</td> <td>לא עבדה.</td> </tr> <tr> <td>28/4/16</td> <td>יום ה</td> <td>ערב שביעי של פסח</td> <td>ניצלה לראשונה את זכותה לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ונעדרה. הודיעה על כך למעסיקה ב-24/3/2016.</td> </tr> <tr> <td>29/4/16</td> <td>יום ו</td> <td>שביעי של פסח (פסח 2)</td> <td>לא עבדה.</td> </tr> <tr> <td>30/4/16</td> <td>שבת</td> <td>הפנימונה</td> <td>לא עבדה.</td> </tr> <tr> <td>1/5/16</td> <td>יום א</td> <td></td> <td>עבדה.</td> </tr> </table> <p><b>אם, למעט הימים שלעיל, זיוה לא החסירה ימי עבודה ב-4/2016, בְּעֵד כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לה דמי חגים בתלוש 4/2016, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין?</b></p> <p>א. 1 ימי חג.      ב. 3 ימי חג.      ג. 0 ימי חג.      ד. 2 ימי חג.</p>	20/4/16	יום ד		נעדרה לצורך בדיקות שגרתיות הקשורות בהריון, שנעשו על ידי רופא נשים (היעדרות ראשונה בתקופת הריונה)	21/4/16	יום ה			22/4/16	יום ו	ערב פסח	עבדה.	23/4/16	שבת	פסח (פסח 1)	לא עבדה.	28/4/16	יום ה	ערב שביעי של פסח	ניצלה לראשונה את זכותה לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ונעדרה. הודיעה על כך למעסיקה ב-24/3/2016.	29/4/16	יום ו	שביעי של פסח (פסח 2)	לא עבדה.	30/4/16	שבת	הפנימונה	לא עבדה.	1/5/16	יום א		עבדה.	<p><b>פתרון</b></p>
20/4/16	יום ד		נעדרה לצורך בדיקות שגרתיות הקשורות בהריון, שנעשו על ידי רופא נשים (היעדרות ראשונה בתקופת הריונה)																														
21/4/16	יום ה																																
22/4/16	יום ו	ערב פסח	עבדה.																														
23/4/16	שבת	פסח (פסח 1)	לא עבדה.																														
28/4/16	יום ה	ערב שביעי של פסח	ניצלה לראשונה את זכותה לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ונעדרה. הודיעה על כך למעסיקה ב-24/3/2016.																														
29/4/16	יום ו	שביעי של פסח (פסח 2)	לא עבדה.																														
30/4/16	שבת	הפנימונה	לא עבדה.																														
1/5/16	יום א		עבדה.																														
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.          חוק חופשה שנתית - סי' 6(ב)</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>לְפִי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי):</p> <p>" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "</p> <p>זיוה, עובדת בשכר (שעתית), עובדת במקום עבודתה יותר מ-3 חודשים. לפיכך, היא זכאית לתשלום דמי חגים.</p> <p>ב-4/2016 חלו 2 ימי חג - פסח ושביעי של פסח.</p> <p><b>פסח (פסח 1)</b> חל בשבת. לפיכך, זיוה לא זכאית לדמי חגים בְּשֵׁל יום חג זה.</p> <p><b>שביעי של פסח (פסח 2)</b> חל ביום ו', שהוא יום עבודה אצל זיוה [שבוע העבודה שלה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו')].</p> <p>זיוה נעדרה מעבודתה ב-28/4/2016, ערב שביעי של פסח.</p> <p>לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית - "רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות".</p> <p>ערב שביעי של פסח הוא אחד הימים המנויים בתוספת. על היעדרותה הצפויה ביום זה, הודיעה למעסיקה ב-24/3/2016, כלומר למעלה מ-30 יום מראש. זו הפעם הראשונה בה ניצלה את זכותה להיעדר, לפי סי' 6(ב) לחוק. לפיכך, היעדרותה ביום זה נחשבת "בהסכמת המעסיק".</p> <p>מאחר שזיוה לא נעדרה סמוך לשביעי של פסח (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק", היא זכאית לתשלום בעבור יום חג זה.</p> <p>לסיכום - זיוה זכאית לתשלום בעד <b>יום אחד</b> של חג, בתלוש 4/2016.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>																																

<p><b>שאלה מספר 32.</b></p> <p>שכרו של ערן מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס של חודש. ב-1/6/2016, מייד לאחר תום 8 חודשי עבודה במקום עבודתו, נתן המעסיק לערן הודעה מוקדמת לפיטוריו (לפי החוק הנוגע לעניין) והודיע לו כי הוא מוותר על נזכחותו (של ערן) ועל עבודתו בפועל בכל תקופת ההודעה הַאֲמוּנָה.</p> <p>תלוש שכר 5/2016 של ערן, הוֹרְכָב מהתשלומים שְׁלֶהֱלֶן: 1. שכר יסוד ..... 12,150 ₪  2. שווי רכב צמוד ..... 2,780 ₪  3. שווי ארוחות ..... 945 ₪</p> <p><b>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לערן בעד תקופת ההודעה האמורה שְׁלֶגְבִיָה וִיתָר על עבודתו?</b></p> <p>א. 3,240 ₪  ב. 5,821 ₪  ג. 4,455 ₪  ד. 5,474 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(א).  חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13.  תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות:  בחוק זה -  "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;  "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתו בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;  "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.  לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.  לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..."  לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:  " (א) (1) שכר יסוד;  (2) תוספת ותק;  (3) תוספת יוקר המחיה;  (4) תוספת משפחה.  (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.  (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."  רכיב "שווי רכב צמוד" ורכיב "שווי ארוחות" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. לפיכך, הם לא מובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.  שכרו של ערן מְשֻׁתָּלָם על בסיס של חודש. לְפִיכֶךָ, עֶרֶן הוּא "עובד במשכורת".  ערן פוטר מייד לאחר תום 8 חודשי עבודה.  לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -  " 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."  לפיכך, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לערן הודעה מוקדמת לפיטוריו של <b>11 ימים</b> (<math>6 + 2 \times 2.5 =</math>).  לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נזכחותו ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".  "שכר רגיל" של ערן, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 12,150 ₪ (שכר היסוד בלבד).  לפיכך, על המעסיק לשלם לערן פיצוי בסך <b>4,455 ₪</b> בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על נזכחותו ועל עבודתו בפועל. <math>4,455 ₪ = 30</math> ימים בחודש יוני / <math>11</math> ימי הודעה מוקדמת <math>\times 12,150 ₪</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>ג</b>



<p>במקום עבודתו של ערן קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. ערן משתמש בשירותי ההסעה המאורגנת לעבודה בכל בוקר. לאחר כל יום עבודה, נוהג ערן להתאמן במכון כושר, הסמוך למקום העבודה (מרחק 60 מטרים). הוא מעדיף לוותר על שירותי ההסעה המאורגנת לביתו, ללכת למכון הכושר, להתאמן כשעתיים, ולחזור לביתו (מרחק 2 ק"מ) בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו לעבודתו - 5.00 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 149 ₪. בחודש 8/2016 ערן עבד 22 ימים בפועל.</p> <p><b>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לערן בגין חודש זה?</b></p> <p>א. 149 ₪          ב. 220 ₪          ג. 110 ₪          ד. 0 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 33.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפועל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו". ערן זכאי להיות מוסע בכל יום, לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. בפועל, הוא משתמש בשירותי ההסעה המאורגנת רק בדרכו לעבודה, בכל בוקר. הוא יכול היה להשתמש בהסעה מהעבודה לביתו גם בתום יום העבודה. ברם, מטעמים של העדפה אישית, הוא בוחר לוותר על שירותי אותה הסעה. תחת זאת, הוא מעדיף ללכת למכון הכושר, הסמוך למקום העבודה, שם הוא נוהג להתאמן בכל יום.</p> <p>בנסיבות אלה, אין הוא זכאי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לביתו.</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ד</p>

<p>זיוה, עובדת בהיקף משרה של 65%, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/9/2014. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת יולי (בעד התקופה המסתיימת ב-31 ביולי).</p> <p>מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/9/2014, עד 31/7/2016 זיוה לא קיבלה עדיין דמי הבראה בעד כל תקופת עבודתה (ב-31/7/2015 לא עבדה עדיין שנה אחת אצל המעסיק).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לזיוה במשכורת 7/2016 ?</p> <p>א. 3,969.00 ₪          ב. 2,579.85 ₪          ג. 2,457.00 ₪          ד. 2,825.55 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 34.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>זיוה זכאית לדמי הבראה בפועל כל תקופת עבודתה - שנה ו-11 חודשים.</p> <p>בפועל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה.</p> <p>בפועל שנת העבודה השנייה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>כלומר, בשל שנה ו-11 חודשי עבודה זכאי עובד ל-10.5 ימי הבראה:</p> <p><math>10.5 \text{ ימי הבראה} = 12 \text{ חודשים} / 11 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה בעד שנה שניה} + 5 \text{ ימי הבראה בעד שנה ראשונה}</math></p> <p>זיוה עובדת בהיקף משרה של 65%. לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p><math>378 \text{ תעריף ליום הבראה} \times 65\% \text{ חלקיות המשרה} \times 10.5 \text{ ימי הבראה} = \underline{2,579.85 \text{ ₪}}</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

שאלה מספר 35.					
להלן רישום שעות עבודה של ערן, ביום ג' (23/2/2016), מתוך שעות הנוכחות:					
כניסה 1	04:38	יציאה 1	07:43	כניסה 2	08:18
כניסה 3	10:21	יציאה 2	10:15	כניסה 3	10:21
		יציאה 3	16:07		
23/2/2016					
בין השעות 07:43 ל-08:18 ובין השעות 10:15 ל-10:21 ערן יצא להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.					
<b>כמה שעות עבודה ערן עבד ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרוֹנִי (שעות וחלקי שעות).</b>					
א. 10.48 שעות					
ב. 11.48 שעות					
ג. 10.88 שעות					
ד. 10.80 שעות					
<b>פתרון</b>					
חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.					
<b>סעיפים רלוונטיים</b>					
<b>הסבר הפתרון</b>					
"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".					
<b>החישוב -</b>					
הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (שעות וחלקי שעות) - $3.08 = 7 + 43/60 - 4 - 38/60$					
הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (שעות וחלקי שעות) - $1.95 = 10 + 15/60 - 8 - 18/60$					
הזמן שחלף מכניסה 3 ליציאה 3 (שעות וחלקי שעות) - $5.77 = 16 + 7/60 - 10 - 21/60$					
סה"כ שעות שערן עבד ביום זה (שעות וחלקי שעות) - $3.08 + 1.95 + 5.77 = \underline{10.80}$					
<b>תשובה ד.</b>					

**שאלה מספר 36.**

שכרה של זיוה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 36.40 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. בכל יום, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות. בעת ההפסקה, זיוה רשאית לצאת מהמקום שבה היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של זיוה, בשבוע שהחל ב-3/7/2016 והסתיים ב-8/7/2016:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
	3/7/2016	4/7/2016	5/7/2016	6/7/2016	7/7/2016	8/7/2016
<b>כניסה</b>	13: 30	16: 30	15: 15	10: 15	11: 45	08: 45
<b>יציאה</b>	24: 00	23: 45	24: 00	22: 30	23: 30	18: 45

**מהו השכר שיש לשלם לזיוה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?**

- א. לא פחות מ-2,184.00 ₪
- ב. לא פחות מ-2,193.10 ₪
- ג. לא פחות מ-2,204.48 ₪
- ד. לא פחות מ-2,431.98 ₪

**פתרון**

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". מאחר שכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה 45 דקות, ובעת ההפסקה רשאית היתה זיוה לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של זיוה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.

בימים א ו-ג' זיוה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22: 00 ובין 06: 00). יום ו', בו עבדה, היה יום שלפני המנוחה השבועית.

לפי ס' 2 (ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

**דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:**

סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה  
 דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום ה' -  $11.75 = 45 / 60 - 11 - 30 / 60 + 23$

**חישוב השכר שיש לשלם לזיוה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:**

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה	ניכוי	שעות עבודה רגילות	שעות מצטבר רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	13: 30	24: 00	10.50	9.75	-0.75	7.00	7.00 <sup>(1)</sup>	0.75	2.00	0.75
ב	16: 30	23: 45	7.25	6.50	-0.75	6.50	13.50	-	-	-
ג	15: 15	24: 00	8.75	8.00	-0.75	7.00	20.50 <sup>(1)</sup>	-	1.00	-
ד	10: 15	22: 30	12.25	11.50	-0.75	8.00	28.50	1.50	2.00	1.50
ה	11: 45	23: 30	11.75	11.00	-0.75	8.00	36.50	1.00	2.00	1.00
ו	08: 45	18: 45	10.00	9.25	-0.75	6.50	43.00 <sup>(2)</sup>	0.75	2.00	0.75
		<b>סה"כ שעות</b>	60.50	56.00	-4.50	43.00	133.00	4.00	9.00	4.00
		<b>תעריף לשעה</b>				36.40 ₪		54.60 ₪	45.50 ₪	54.60 ₪
		<b>תשלום</b>				1,565.20		218.40 ₪	409.50 ₪	2,193.10 ₪

<sup>(1)</sup> עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.

<sup>(2)</sup> חריגה מתחום שבוע העבודה.

**תשובה ב.**

<p><b>שאלה מספר 37.</b></p>	<p>שכרו של ערן משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתו הוא בן 6 ימים (א'-ו'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 2/2016, עמדה על 88.37 ימים. בחודש 3/2016 לא עבד אצל מעסיקו בכל ימי העבודה שפארתו חודש (אלא רק בחלקם). מתוך 27 ימי עבודה אפשריים, שפאמור היה לעבוד באותו חודש, עבד רק 25 ימים. 2 ימים, בהם חל חג פורים, ערן נעדר ללא סיבה מוצדקת (ולא היה זכאי לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד ימי היעדרותו אלה).</p> <p><b>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו לדמי מחלה בתום חודש 3/2016 ?</b></p> <p>א. 89.76 ימים  ב. 89.30 ימים  ג. 89.58 ימים  ד. 89.87 ימים</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 4.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>	<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) <u>תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</u></p> <p>(ב) <u>עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - <math>21\frac{2}{3}</math> ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</u></p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אפשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופת עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p>בחודש 3/2016 ערן לא עבד (אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה) בכל ימי העבודה שבאותו חודש (27 ימים), אלא רק 25 ימים.</p> <p>מאחר ששבוע עבודתו הוא בן 6 ימים ומאחר שעבד לא פחות מ-25 ימי עבודה בחודש 3/2016, רואים את ערן כמי שעבד חודש עבודה מלא אצל המעסיק. לפיכך, הוא זכאי לתקופת מחלה בת יום וחצי בעד חודש עבודה זה.</p> <p><b>תקופת הזכאות לדמי מחלה של ערן בתום חודש 3/2016 -</b></p> <p>תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 2/2016 : 88.37 ימים  תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 3/2016 : <u>1.50 ימים</u>  תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 3/2016 : <u>89.87 ימים</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>

**שאלה מספר 38.**

ערך התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/4/2012. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס של חודש. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. ב-1/10/2012 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, אִשָּׁר חל על הצדדים. השכר שִׁבוּטח בקרן הפנסיה, בכל תקופת עבודתו (כולל "משכורת אחרונה לפני הפרישה"), היה השכר הרגיל ששולם לערך - 5,298 ₪. ב-31/7/2016 ערך פוטר. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 14,623 ₪.

**מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לערך לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?**  
(סכום מקורב ומעוגל)

א. 8,335 ₪  
 ב. 9,261 ₪  
 ג. 6,809 ₪  
 ד. 10,128 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14.  
 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.  
 צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.

**הסבר הפתרון**

לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו **במקום** תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

השכר המבוטח - 5,298 ₪ בחודש ("שכר מופטר"), הוא גם המשכורת האחרונה לפני הפרישה. ערך עבד אצל מעסיקו מ-1/4/2012 ועד שפוטר ב-31/7/2016. כלומר, 4.333 שנים (52 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח, היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הנ"ל -

% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	
		לפיצויים	החל ביום... ואילך
100% - 50.16% = <b>49.84%</b>	4.18% / 8.33333% = 50.16%	<b>4.18%</b>	1.1.2012
100% - 60.00% = <b>40.00%</b>	5.00% / 8.33333% = 60.00%	<b>5.00%</b>	1.1.2013
100% - 72.00% = <b>28.00%</b>	6.00% / 8.33333% = 72.00%	<b>6.00%</b>	1.1.2014

**החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):**

- בגין 6 חודשים ראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים ..... 2,649.00 ₪ =  $5,298 \times 6 / 12 \times 100\%$
  - בגין 3 חודשים, מ-1/10/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 660.13 ₪ =  $5,298 \times 3 / 12 \times 49.84\%$
  - בגין 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 2,119.20 ₪ =  $5,298 \times 12 / 12 \times 40.00\%$
  - בגין 31 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 3,832.22 ₪ =  $5,298 \times 31 / 12 \times 28.00\%$
- סה"כ על המעסיק להשלים לערך (סכום מקורב ומעוגל) = 9,260.55 ₪ = 9,261 ש"ח**
- תשובה ב.**

## ביטוח לאומי


	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p> <p>פיטוריה של זיוה, עובדת במשכורת בת 47, נכנסו לתוקף ב-30/9/2016. תלוש 9/2016 שלה הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. משכורת בתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים ..... ₪ 21,368</li> <li>2. פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ..... ₪ 4,027</li> <li>3. פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה ..... ₪ 20,011</li> <li>4. פיצויי פיטורים - סכום חייב במס הכנסה ..... ₪ 5,384</li> </ol> <p><b>מהו שכרה של זיוה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</b></p> <p style="text-align: right;">א. ₪ 30,779          ב. ₪ 21,368          ג. ₪ 25,395          ד. ₪ 26,752</p>
<b>פתרון</b>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי - סי' 344, סי' 348. לוח י"א.          תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2.          סי' (2)2 לפקודת מס הכנסה.          הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p> <p>לפי סי' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסות עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), ו- (11) (12) לפקודה.</p> <p>לכאורה, כל הסכומים שנכללו בתלוש 9/2016 של זיוה (שכר רגיל, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה, מענק פיצויי פיטורים פטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה ומענק פיצויי פיטורים חייב במס הכנסה) מהווים הכנסה לפי סי' (2)2 לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו ופיצויי הפיטורים (לרבות הסכום החייב במס), פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>הרכיב היחיד החייב בדמי ביטוח בתלוש 9/2016 של זיוה הוא רכיב המשכורת - ₪ 21,368.</p> <p>לפי סי' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p><math>8,648 \times 5 = \text{₪ } 43,240</math></p> <p><b>שכרה של זיוה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2016 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> <p><math>\text{₪ } 21,368 = \min(43,240; 21,368)</math> (ההכנסה קרבת לענין ד.ב.)</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>

<p>עד 22/11/2015 ערן, בן ה-27, לא עבד (היה סטודנט לכלכלה במוסד לימודים אקדמי). ב-23/11/2015 התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בכל חודש 12/2015 היה בשירות מילואים. את התביעה לתגמולי מילואים הגיש באופן עצמאי למוסד לביטוח לאומי, והמוסד לביטוח לאומי שילם לו ישירות את תגמול המילואים בעד חודש זה. ערן עבד אצל מעסיקו עד (כולל) 7/10/2016, אז פוטר (בתום תקופת הודעה מוקדמת). יום 7/10/2016 היה היום האחרון להעסקתו. ב-1/12/2016 ערן התייצב בשירות התעסוקה ומאז הוא מובטל.</p> <p><b>האם ערן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שלא שולמו עבורו דמי ביטוח אבטלה בעד חודש 12/2015.      ב. כן. ערן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.      ג. לא, מאחר שלא עבד 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע.      ד. כן, ובלבד ששילם דמי ביטוח לאומי בתקופה בה היה סטודנט במוסד האקדמי.</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>																																							
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>																																								
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>																																							
<p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א'1, הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנוולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>לערן, בת ה-27, מלאו זה מכבר 20 שנה, והוא טרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1.</p> <p>לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) לעניין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע.</p> <p>(ב) (בוטל).</p> <p>(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -</p> <p>(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);</p> <p>(2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות ביטחון - עד שישה חודשים שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.</p> <p>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין ערן, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, לרבות חודש שירות המילואים בצה"ל, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע:</p> <table border="1" data-bbox="140 1391 1195 1509"> <thead> <tr> <th></th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ</th> <th>אפר'</th> <th>מאי</th> <th>יוני</th> <th>יולי</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע, שולמו עבור ערן דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, או שהיה בהם בשירות מילואים בצה"ל.</p> <p>לפיכך, <u>ערן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>		ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2015											X	X	2016	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>
	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																												
2015											X	X																												
2016	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																														



<p>ערן הוא חבר בעל שליטה בחברת מעטים ומשמש בה כמנכ"ל. חברת המעטים היא מעסיקתו היחידה. הוא בן 72 ומקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי. שכרו ב-9/2016 - 43,860 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 9/2016 של ערן (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,811 ₪          ב. 769 ₪          ג. 780 ₪          ד. 757 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א.          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - סי' 14, 15.          תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>ערן נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "נשים וגברים המקבלים קצבת זקנה מהמוסד" - "בעלי שליטה".          שכרו של ערן ב-9/2016 - 43,860 ₪.</p> <p>לפי סי' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".  <math>8,648 \times 5 = 43,240</math> ₪</p> <p>שכרו של ערן שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2016 (השכר החייב בדמי ביטוח):  <math>\min(43,240; 43,860) = 43,240</math> ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של ערן:</p> <p>0 ₪ = <math>5,678 \times 0\%</math> הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת  <u>0</u> ₪ = <math>0\% \times (5,678 - 43,240)</math> השכר החייב בדמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח)          0 ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>21.01 ₪ = <math>5,678 \times 0.37\%</math> הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת  <u>736.21</u> ₪ = <math>1.96\% \times (5,678 - 43,240)</math> השכר החייב בדמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח)  <u>757.22</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 9/2016 של ערן: <u>757</u> ₪ (סכום מעוגל) = <math>757.22 + 0</math> ₪</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ערן, בן ה-28, עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. שכר 11/2016 שלו אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,058 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי - 1,913 ₪.</p> <p><b>אם ערן לא עשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי שני מעסיקיו, בְּגִין שכר 11/2016?</b></p> <p>א. 655.07 ₪ ב. 577.59 ₪ ג. 439.89 ₪ ד. 589.46 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 42.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>ערן נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p><b>ב</b></p> <p><b>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק העיקרי:</b></p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 4,058 ₪ = (4,058 ; 43,240 הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות אשר יְנוֹכָה משכרו של ערן בחודש זה אצל המעסיק העיקרי: 142.03 ₪ = 3.50% ד.ב. בשיעור מופחת <math>4,058 \times</math></p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי: 140.00 ₪ = 3.45% ד.ב. בשיעור מופחת <math>4,058 \times</math></p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק העיקרי: 142.03 + 140.00 = <u>282.03</u> ₪</p> <p><b>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המְשָׁנִי:</b></p> <p>ערן לא מסר למעסיק המשני אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקו זה. לפיכך, לא חלות לגביו הוראות תקנה 3א לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיק המְשָׁנִי לנכות מערן דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרו, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 1,913 ₪ = (1,913 ; 43,240 הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות אשר יְנוֹכָה משכרו של ערן בחודש זה אצל המעסיק המְשָׁנִי (ללא תיאום דמי ביטוח): 229.56 ₪ = 12% ד.ב. בשיעור המלא <math>1,913 \times</math></p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>66.00 ₪ = 3.45% <math>(1,913 ; 5,678</math> ההכנסה המְרַבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת) min</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק המשני: 229.56 + 66.00 = <u>295.56</u> ₪</p> <p><b>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי שני מעסיקיו, בְּגִין שכר 11/2016 של ערן:</b></p> <p><u>577.59</u> ₪ = 282.03 מעסיק עיקרי + 295.56 מעסיק משני</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>זיוה, בת ה-58, פנסיונרית צה"ל בפרישה מוקדמת, מקבלת פנסיה בסך 5,133 ₪ בכל חודש. על מנת למלא את זמנה, היא גם עובדת אצל מעסיקה ערן ומשִׁתְּכֶרֶת אצלו 1,420 ₪ בחודש.</p> <p><b>אם זיוה עשתה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של זיוה, ערן, בִּגְיִן שֶׁכֶר 11/2016 של זיוה?</b></p> 	<p><b>שאלה מספר 43.</b></p> <p>א. 122.18 ₪          ב. 49.56 ₪          ג. 173.07 ₪          ד. 98.69 ₪</p>
<b>פתרון</b>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).          פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>
<p><b>בנתוני השאלה לא מצויין "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</b></p> <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. "</p> <p>הכנסתה של זיוה מעבודה (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-5,678 ₪ (60% מהשכר הממוצע).</p> <p>כלומר, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתה מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתה מעבודתה אצל ערן לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>עם זאת, אין לקרוא לפנסיה המוקדמת "מעסיק משני", שכן לענין הביטוח הלאומי, היא אינה "מעסיק".</p> <p>הכנסתה של זיוה מעבודתה אצל ערן (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 1,420 ₪.</p> <p><b>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של זיוה, ערן, בִּגְיִן שֶׁכֶר 11/2016 -</b></p> <p><math display="block">\min 98.69 \text{ ₪} = 1,420 \times 6.95\% \text{ (הכנסה מעבודה ; 5,678 תקרת שיעור מופחת)}</math></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>

<p><b>שאלה מספר 44.</b></p>	<p>ערן פוטר מעבודתו ב-31/8/2016, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבד. מפרק החברה קבל את תביעתו של ערן לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 106,117 ₪.</p> <p>נוסף על הגמלה לעובד שאושרה לערן, אישר המוסד לביטוח לאומי את זכאותה של קופת הגמל "זיוה" לגמלה מרבית לפי פרק זה, בשל חוב בסך 21,940 ₪, שמעבדו (של ערן) חייב לה.</p> <p><b>מהי הגמלה לקופת גמל שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "זיוה"?</b></p> <p>א. 6,307 ₪          ב. 21,940 ₪          ג. 12,807 ₪          ד. 17,296 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד - ס' 184.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבדו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>לפי ס' 184 לחוק -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבדו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה. "</p> <p>סכום החוב שמעסיקו של ערן חייב לקופת הגמל "זיוה" - 21,940 ₪.</p> <p>הגמלה המרבית שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל:</p> <p><math>17,296 \text{ ₪} = 2 \times 8,648</math> (הסכום הבסיסי (3)</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "זיוה" - <b>17,296 ₪</b>.</p> <p><math>17,296 \text{ ₪} = (17,296 \text{ ₪ הגמלה המרבית לקופת גמל} ; 21,940 \text{ ₪ החוב לקופת הגמל} ) \min</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>

<p>ערן עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד ז'ה 3 שנים. תלוש 9/2016 שלו כלל את התשלומים הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד ..... ₪ 6,142</p> <p>2. פרמיה חודשית ..... ₪ 315</p> <p>3. בונוס שנתי ..... ₪ 945</p> <p>4. הפרשים (בעד חודש 7/2016) ..... ₪ 287</p> <p><b>מהי הכנסתו של ערן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 9/2016 ?</b></p> <p>א. 6,536 ₪</p> <p>ב. 6,247 ₪</p> <p>ג. 7,689 ₪</p> <p>ד. 7,402 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)  חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, ההפרשים בסך 287 ₪ שקיבל בתלוש 9/2016 ייראו כשכרו הרגיל של ערן בעד חודש 7/2016.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, הבונוס שנתי ששולם לערן, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ערן ב-9/2016 הוא 19.59% משכר המינימום. ( <math>19.59\% = 945 / 4,825</math> )</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 2)5 שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 9/2016, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>שכרו החודשי הרגיל של ערן בחודש 9/2016 - <math>6,142 + 315 = 6,457</math> ₪</p> <p><math>7,402 = 945 + 6,457</math> ₪ בונוס שנתי + שכר חודשי רגיל בחודש 9/2016</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>43,240 הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח &lt; <math>7,402</math> ₪ הכנסתו של ערן לענין תשלום דמי ביטוח ב-9/2016</p> <p><b>הכנסתו של ערן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 9/2016 - <u>7,402</u> ₪.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>

## שאלה מספר 46.

זיוה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה שנתיים. ב-1/11/2016 נפגעה בתאונה קְשִׁימָה אֶת הַמְּמַחֵם בְּגִיטָה. עקב התאונה אבד לה כושר התפקוד בִּמְשָׁךְ 8 ימים בְּנוֹסֵף על יום התאונה. בכל אותם ימים לא היתה מסוגלת לעבודה כלשהי ולא עסקה למעשה בעבודה כלשהי. המוסד לביטוח לאומי הפיר בה פְּמִי שעומדת בְּתִנְאֵי הזכאות לדמי תאונה (לְרֵאשׁוֹנָה ב-5 השנים האחרונות). הכנסתה של זיוה בשישה החודשים שקדמו ל-1/11/2016:

חודש	5/2016	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016
הכנסה	₪ 71,959	₪ 56,870	₪ 41,972	₪ 42,391	₪ 44,931	₪ 42,998

אם זיוה לא זכאית לכל תשלום שהוא, מכל גורם שהוא (לרבות המעסיק), בעד תקופת אי-הכושר האמורה, מהו סכום דמי התאונה אותו היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?

- א. 6,459 ₪  
 ב. 8,688 ₪  
 ג. 6,516 ₪  
 ד. 6,568 ₪

## פתרון

סעיפים רלוונטיים חוק הביטוח הלאומי, פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, סימן ד': דמי פגיעה.

## הסבר הפתרון

לפי סעיף 153(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שהוא עובד או עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מתאונה, לא ישולמו דמי תאונה, אלא אם כן אבד לו כושר התפקוד כאמור 12 ימים לפחות בנוסף ליום התאונה".

מֵאַחַר שאבד לזיוה כושר התפקוד במשך 8 ימים שלאחר יום התאונה, לא ישולמו לה דמי תאונה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה.

לפי ס' 152 לחוק האמור - "דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ-90 ימים".

כלומר, זיוה תקבל דמי תאונה בְּעֵד 6 ימים.  $\min(90; 8 - 2) = 6$

לפי ס' 154 לחוק, דמי תאונה ליום הם -

" (1) לגבי מי שהיה ביום התאונה עובד או עובד עצמאי - כשיעור דמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים לו לפי פרק ה' אילו נפגע בעבודה, אך לא פחות מהשיעור הקבוע בפסקה (2); פסקה זו לא תחול על עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד ועל עובד עצמאי אלא אם כן בעת התאונה היו רשומים במוסד כאמור בסעיף 77;

(2) לגבי מבוטח שפסקה (1) אינה חלה עליו - סכום השווה ל-25% מהסכום הבסיסי. " לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -

(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפָּעָדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.

(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -

(1) במבוטח לפי סעיף 75(א) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;

(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א),

והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "

שכר העבודה הרגיל של זיוה:  $1,448 ₪ = (42,391 + 44,931 + 42,998) / 90$

לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

דמי התאונה ליום:  $1,086.00 ₪ = 1,448 \times 75\%$

נוודא שדמי התאונה אינם פחותים מהסכום המזערי ואינם עולים על התקרה:

$72.98 ₪$  מיינום ב-1/2016  $(8,757 \times 25\% / 30) > 1,086 ₪ > 1,094.63$  תקרה  $(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$

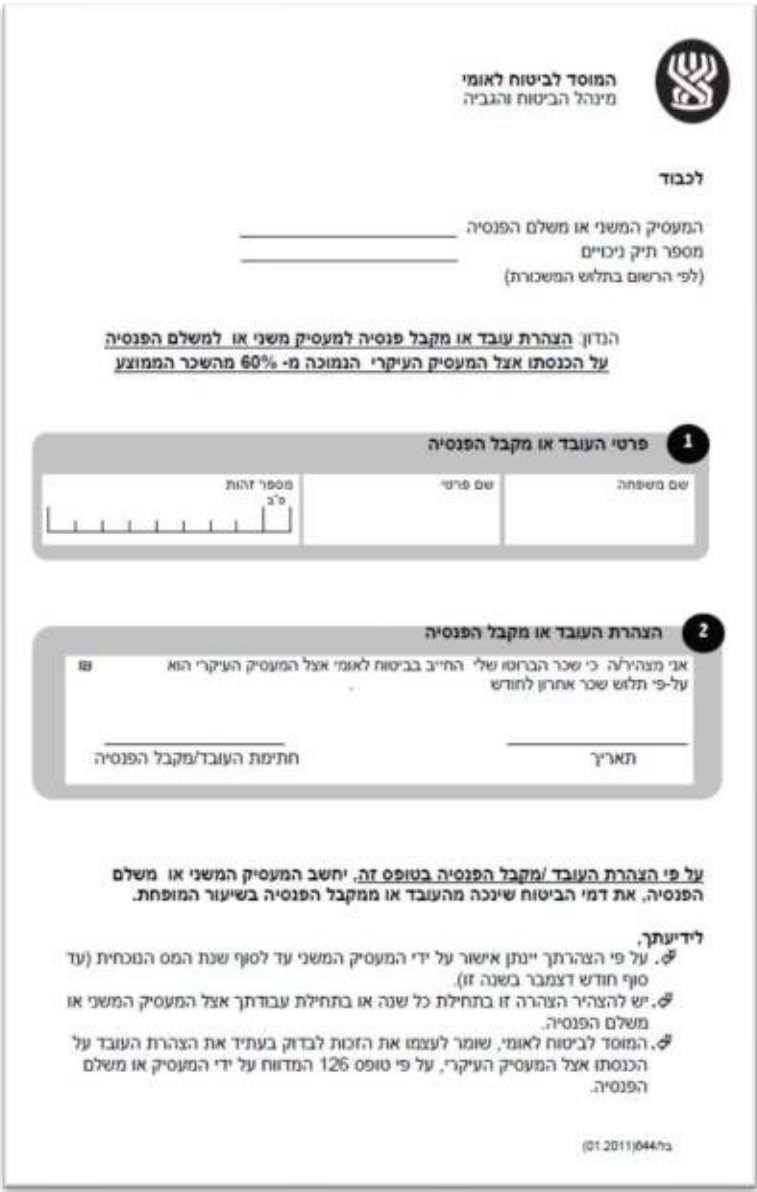
סה"כ דמי התאונה להם זכאית זיוה:  $1,086 ₪ = 1,086$  דמי תאונה ליום  $\times 6$  ימים

תשובה ג.

<p>זיוה עבדה אצל מעסיקה היחיד 7 חודשים, עד שילדה בן בריא ויצאה ב-1/3/2016 לתקופת לידה והורות ("חופשת לידה") בת 26 שבועות. זיוה צפויה לחזור לעבודה רגילה ב-30/8/2016.</p> <p><b>על מי חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 7/2016, אם ב-19/4/2016 חל המועד בו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 7/2016, חלה על המעסיק.      ב. חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 7/2016, חלה על המוסד לביטוח לאומי.      ג. חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 7/2016, חלה על זיוה.      ד. אין כלל חובת תשלום דמי ביטוח בתקופת לידה והורות.</p>	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום דמי ביטוח לעובדות השוהות בחופשה ללא תשלום. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי - שיעור דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד בחל"ת.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה), בגינה אין העובדת זכאית לדמי לידה, תיחשב, לעניין חוק הביטוח הלאומי, כחופשה ללא תשלום.</p> <p>תקופת החל"ת האמורה תחל מהמועד בו מסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי. לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>שיעור דמי הביטוח הנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק (לפי השיעורים המופחתים):</p> $3.47\% = 0.04\% \text{ אבטלה} + 1.32\% \text{ ילדים} + 0.15\% \text{ אמהות} + 0.02\% \text{ נ.תאונות} + 0.37\% \text{ נכות} + 0.05\% \text{ סיעוד} + 1.52\% \text{ זוי"ש}$ <p>ההכנסה המזערית לחודש, לפי פרט 1 של לוח י"א לחוק: סכום השווה לשכר מינימום של החודש - 4,825 ₪.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>" (א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.1%; לענין זה, "סכום מופחתי" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. "</p> <p>לפי תקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדריית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p>למען הסר ספק, לא תחול על זיוה חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש עברו קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או בעד חודש שבמהלכו חזרה לעבודה (אפילו ליום אחד).</p> <p>בעד החודשיים הקלנדריים המלאים הראשונים שלאחר תום תשלום גמלת דמי הלידה חלה חובת תשלום דמי הביטוח על המעסיק. המעסיק רשאי לקזז את סכום דמי הביטוח ששילם כאמור מכל סכום שיגיע ממנו לזיוה.</p> <p><b>בעד התקופה שלאחר החודשיים הראשונים, חלה חובת התשלום על העובדת, ועליה להסדיר את התשלום במחלקת גביה ממעסיקים בסניף הביטוח לאומי שבאזור מגוריה.</b></p> <p><b>לאחר שב-19/4/2016 חל המועד בו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי, חודש 7/2016 הוא החודש הקלנדרי המלא השלישי בו זיוה שוהה בחל"ת. לפיכך, חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש זה, חלה עליה.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>ג</b></p>

שאלה מספר 48.																																		
<p>ערן עובד אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים. ב-1/12/2016 יצא ל-13 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>6/2016</th> <th>7/2016</th> <th>8/2016</th> <th>9/2016</th> <th>10/2016</th> <th>11/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>21</td> <td>20</td> <td>18</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 5,736</td> <td>₪ 5,846</td> <td>₪ 6,114</td> <td>₪ 5,289</td> <td>₪ 5,367</td> <td>₪ 5,621</td> </tr> <tr> <td>מענק חד-פעמי</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪ 1,224</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 11/2016 ערן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי בסך 1,224 ₪.</p> <p><b>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי ערן בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,744 ₪            ב. 2,931 ₪            ג. 2,807 ₪            ד. 2,776 ₪</p>							חודש	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016	11/2016	ימי עבודה	20	21	21	20	18	21	שכר חודשי רגיל	₪ 5,736	₪ 5,846	₪ 6,114	₪ 5,289	₪ 5,367	₪ 5,621	מענק חד-פעמי						₪ 1,224
חודש	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016	11/2016																												
ימי עבודה	20	21	21	20	18	21																												
שכר חודשי רגיל	₪ 5,736	₪ 5,846	₪ 6,114	₪ 5,289	₪ 5,367	₪ 5,621																												
מענק חד-פעמי						₪ 1,224																												
<b>פתרון</b>																																		
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>																																		
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p> <p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u>            ערן שירת 13 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של שישה ימים. לפי סעיף 271(א)2, מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה שישה ימים, ישולם בעד יתרה זו תגמול בעד שבעה ימים.            לפיכך, ערן זכאי לקבל תגמול מילואים <b>בעד 14 ימי מילואים</b>.  <math>(7 + 6 + 1 = 14)</math></p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u>            ברבע השנה שקדם ל-1/12/2016, ערן עבד 59 ימים (21+18+20), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. ב-11/2016 ערן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי בסך 1,224 ₪, שהוא "תשלום נוסף".            שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 25.37% משכר המינימום. <math>4,825 = 25.37\%</math> שכר המינימום / 1,224            מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שערן עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.  <math>102 = 1,224 / 12</math> ₪</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>6/2016</th> <th>7/2016</th> <th>8/2016</th> <th>9/2016</th> <th>10/2016</th> <th>11/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 5,736</td> <td>₪ 5,846</td> <td>₪ 6,114</td> <td>₪ 5,289</td> <td>₪ 5,367</td> <td>₪ 5,621</td> </tr> <tr> <td>פריסת תשלום נוסף</td> <td>₪ 102</td> <td>₪ 102</td> <td>₪ 102</td> <td>₪ 102</td> <td>₪ 102</td> <td>₪ 102</td> </tr> <tr> <td><b>הכנסה בעד חודש</b></td> <td><b>₪ 5,838</b></td> <td><b>₪ 5,948</b></td> <td><b>₪ 6,216</b></td> <td><b>₪ 5,391</b></td> <td><b>₪ 5,469</b></td> <td><b>₪ 5,723</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>סכום הכנסתו של ערן בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $18,045 = \max(5,838; 5,881) + \max(5,948; 5,881) + \max(6,216; 5,881)$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ערן, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:  <math>200.50 = 18,045 / 90</math></p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u>            לפי ס' 272(א)1 לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.            לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).            התגמול ליום: <math>200.50 = \max[196.03; \min(200.50; 1,441.33)]</math> ₪            תוצאה: <b>התגמול שלו זכאי ערן בעד תקופת שירותו במילואים - 2,807 ₪.</b>  <math>2,807 = 200.50 \times 14</math> ימים</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>							חודש	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016	11/2016	שכר חודשי רגיל	₪ 5,736	₪ 5,846	₪ 6,114	₪ 5,289	₪ 5,367	₪ 5,621	פריסת תשלום נוסף	₪ 102	₪ 102	₪ 102	₪ 102	₪ 102	₪ 102	<b>הכנסה בעד חודש</b>	<b>₪ 5,838</b>	<b>₪ 5,948</b>	<b>₪ 6,216</b>	<b>₪ 5,391</b>	<b>₪ 5,469</b>	<b>₪ 5,723</b>
חודש	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016	11/2016																												
שכר חודשי רגיל	₪ 5,736	₪ 5,846	₪ 6,114	₪ 5,289	₪ 5,367	₪ 5,621																												
פריסת תשלום נוסף	₪ 102	₪ 102	₪ 102	₪ 102	₪ 102	₪ 102																												
<b>הכנסה בעד חודש</b>	<b>₪ 5,838</b>	<b>₪ 5,948</b>	<b>₪ 6,216</b>	<b>₪ 5,391</b>	<b>₪ 5,469</b>	<b>₪ 5,723</b>																												



<p><b>מהו טופס 644 של המוסד לביטוח לאומי? (בחרי/ את הנכון ביותר מִגֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. הצהרת עובד בעניין מיהו מעסיקו העיקרי.      ב. בקשה לתיאום דמי ביטוח לבעלי הכנסות גבוהות מההכנסה המרבית.      ג. דיווח עבור מבוטחים המסווגים כשכירים עפ"י צו הביטוח הלאומי.      ד. הצהרת עובד או מקבל פנסיה למעסיק משני או למשלם הפנסיה על הכנסתו אצל המעסיק העיקרי הנמוכה מ-60% מהשכר הממוצע.</p>	<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>שעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 6ב.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p> <p><b>טופס 644 הוא הצהרת עובד או מקבל פנסיה למעסיק משני או למשלם הפנסיה על הכנסתו אצל המעסיק העיקרי הנמוכה מ-60% מהשכר הממוצע.</b></p> <p>על פי הצהרת העובד או מקבל הפנסיה, בטופס זה, יחשב המעסיק המשני או משלם הפנסיה, את דמי הביטוח שינכה מהעובד או ממקבל הפנסיה בשיעור המופחת.</p>  <p><b>תשובה ד.</b></p>	

<p>זיוה, המחזיקה ב-5% מהון המניות של חברת א' בע"מ, משמשת בה כאשת מכירות. משכורתה קבועה - 5,000 ₪ בחודש. 5% נוספים, מהון המניות של החברה, מוחזקים על ידי אחותה של זיוה. בִּיתְרַת הוֹן הַמְנִיּוֹת (90%) מֻחְזָק עֵרֶן, הַמְשַׁמֵּשׁ כַּמְנַכ"ל הַחֲבֵרָה.</p> <p><b>האם ישולמו בעד זיוה דמי ביטוח כ"בעל שליטה", בשל משכורתה בחברת א' בע"מ? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין הַמְשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שזיוה מחזיקה בזכות לקבל 50% לפחות מהרווחים או בזכות לִמְנוֹת מִנֶּהֱלָה.      ב. לא, אלא אם כן ערן הוא "קרוב" של זיוה, בָּא פִּזְחָה או שהם שותפים בשותפות.      ג. כן, מאחר שזיוה היא "בעל שליטה" בחברה.      ד. לא, מאחר שזיוה לא נחשבת "בעל שליטה" בחברה.</p>	<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1.      פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה.      לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה -</p> <p><b>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</b></p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;      (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;      (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;      (ד) בזכות למנות מנהל;  <b>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</b>      לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה;      (2) אדם ובא כוחו;      (3) שותפים בשותפות.</p> <p>זיוה ואחותה מחזיקות, כל אחת, ב-5% מהון המניות של החברה.      אחותה של זיוה היא "קרוב", לפי ס' 76(ד) לפקודה.      כמי שמחזיקה, ביחד עם קרובה, ב-10% מהון המניות של החברה, זיוה היא בעלת שליטה בה.  <b>ככזו, ישולמו בעד זיוה דמי ביטוח כ"בעל שליטה", בשל משכורתה בחברת א' בע"מ.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>