

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 6.2016

1. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות 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. כלומר, 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>נדב עובד במפעל לעיבוד פֶּשֶׁר. ב-1/2015 קיבל ממעסיקו מִגְפֵי בְּטִיחוֹת. אֵין בְּמִגְפֵי מְשׁוּם נֹחוֹת לנדב. מְטֻבֵּעַ עבודתו, הוא נדרש לנעול אותם [לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי)]. הם שומרים על רגליו מפני החלקה, זיהום ופגיעת ספינים. ערכם של המגפיים ועלותם - 487 ₪.</p> <p>בְּשֶׁל עֲמִידָתוֹ בכל יְעָדֵי העבודה, קיבל נדב מהמעסיק, בחודש זה, 2 כרטיסים, האחד עבורו והשני עבור אֶשְׁתּוֹ, לקונצרט של התזמורת הפילהרמונית. עֶרְכּוֹ של כל כרטיס ועלותו - 236 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של נדב, לצורך חישוב מס, בשל המגפיים ובשל הכרטיסים לקונצרט שקיבל ממעסיקו?</p> <p style="text-align: right;">א. 472 ₪ ב. 262 ₪ ג. 236 ₪ ד. 959 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (1)32.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - תק' 2(6). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p style="text-align: center;"><u>מגפי הבטיחות</u></p> <p>מגפי הבטיחות שנדב נדרש לנעול [לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי)], השומרים על רגליו מפני החלקה, זיהום ופגיעת ספינים, ממלאים את התנאים המצטברים על מנת שישווגו כ"בגד עבודה":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. הבגד הינו "מגן" ובא לשמור על הבגדים הרגילים של העבודה מבלאי מוגבר עקב סוג העבודה. 2. אין בבגד משום נוחות לעובד - משמע לא קיים פוטנציאל שימוש בבגד באופן פרטי מחוץ לעבודה. 3. מְטֻבֵּעַ העבודה חייב העובד לעבוד בה בבגדי העבודה. <p style="text-align: center;">כ"בגד עבודה", מגפי הבטיחות המיוחדים אינם מהווים הכנסת עבודה בידי נדב.</p> <p style="text-align: center;"><u>2 הכרטיסים לקונצרט</u></p> <p>2 הכרטיסים לקונצרט מהווים הכנסה מעבודה אצל נדב, לפי ס' 2(2)(א) לפקודה. שוויים, סך של 472 ₪, יִזְקָף לשכרו. (472 ₪ = 2 כרטיסים × 236 ₪ ערכו של כל כרטיס)</p> <p style="text-align: center;">סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרו של נדב, לצורך חישוב מס - 472 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">א</p>

<p>ב-4/2015 קיבלה אוה (פועלת היצור) 3 מתנות. האחת - מתנה לרגל יום העצמאות מועד העובדים במפעל, שערכה ועלותה 50 ₪, מדמי הוצאות שהפרישו העובדים (כולל אוה) בכל חודש. השניה - מתנה מהמעסיק לרגל חג הפסח, שערכה ועלותה 130 ₪. השלישית - המקאת שי מהמעסיק, על סך 180 ₪, לרגל ברית המילה של בנה הצעיר.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה אוה בשנת 2015. ב-2/2015 קיבלה ממעסיקה המחאת שי על סך 180 ₪, לרגל חגיגת בר מצוה של בנה הבכור.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של אוה, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-4/2015?</p> <p>א. 330 ₪ ב. 280 ₪ ג. 180 ₪ ד. 130 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המתנה שקיבלה אוה מועד העובדים במפעל, מדמי הועד שהפרישו העובדים (כולל אוה) בכל חודש, לא מהווה הכנסה אצל אוה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</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, לשכרה של אוה יש לזקוף סך של 130 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעסיק לרגל חג הפסח.</p> <p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</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 שאוה קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 4/2015, טרם שקיבלה את המתנה לרגל ברית המילה של בנה הצעיר, היה 180 ₪ (המתנה שקיבלה ב-2/2015 לרגל בר המצווה של בנה הבכור). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2015).</p> <p>לאחר שאוה קיבלה המתנה לרגל האירוע האישי ב-4/2015, סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2015 עמד על 360 ₪.</p> <p>(360 ₪ = 180 לרגל ברית המילה של בנה הצעיר + 180 לרגל בר המצווה של בנה הבכור)</p> <p>סכום זה (360 ₪) עולה ב-150 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2015). (150 ₪ = 360 - 210)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של אוה שווי בסך 150 ₪ בגין המתנה שקיבלה לרגל אירוע אישי ב-4/2015.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבלה ב-4/15, יש לזקוף לשכרה של אוה, לצורך חישוב מס, 280 ₪.</p> <p>(280 ₪ = 150 מתנה לרגל אירוע אישי + 130 מתנה לרגל חג הפסח)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>מעסיקו של נדב (בית תוכנה בגבעתיים) הֶעֱמִיד לרשותו של נדב אוֹפְנוֹעַ צמוד לשימוש. האופנוע נרשם לראשונה ב-1/3/2009. קבוצת מחירו - "אופנוע-L3" [נֶפֶח הַמְנוֹעַ של האופנוע 1,063 סמ"ק וְהַסְפֵּק מְנוֹעוֹ 65 כוח סוס]. מיום 3/2/15 ועד (כולל) יום 17/2/15 נדב היה בשירות מילואים בְּבִסְיָס צְבָאִי בצפון. בתקופת המילואים האופנוע נֶשְׁאָר, ללא שימוש, בחניון תחנת הרכבת בתל-אביב. אם תלוש 2/2015 של נדב כלל גם משכורת בסך 17,236 ₪ ושווי ארוחות בסך 455 ₪, מהו שכרו לצורך חישוב מס ("ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p>א. 18,601 ₪ ב. 18,146 ₪ ג. 17,236 ₪ ד. 17,691 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי השימוש ברכב צמוד של "אופנוע-L3" הוא 910 ₪ בחודש. שכרו של נדב לצורך חישוב מס ("ברוטו למס") בתלוש 2/2015 - 18,601. 18,601 ₪ = 910 ₪ שווי השימוש ברכב צמוד + 455 ₪ שווי ארוחות + 17,236 ₪ משכורת</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מעבידה של אוה העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, אוה משלמת 30% מההוצאה החודשית בְּשָׁל הרט"ן. ב-1/2015 עמדה ההוצאה בְּשָׁל אותו רט"ן על 223 ₪.</p> <p>אם בכל חודש 1/2015 אוה היתה בחופשה שנתית (שניתנה לה לפי חוק חופשה שנתית) מהו שווי הרט"ן שיש לְקוֹף לשכר בתלוש 1/2015 ?</p> <p>א. 44.60 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 38.10 ₪ ד. 105.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 כְּאִמּוֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׁל 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) : 223.00 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min (105 ; 223 / 2) = 105.00$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה אוה : $223 \times 30\% = 66.90$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לְקוֹף לשכר 1/2015 של אוה : $\max (105 - 66.90 ; 0) = 38.10$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>אווה היא עולה חדשה שעלתה לישראל ב-1/1/2014. היא אלמנה, בת 29, אָם לילד אחד, יליד 1/2/2010, שאביו (בן זוגה ז"ל של אווה) נפטר בשנת 2012. הילד נמצא אצלה וכלכלתו עליה. היא מגדלת את בְּנָהּ לְבָד ולא מְקַיֶמֶת מְשֻׁקָּק בית מְשׁוּתָּף עם יחיד אחר.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית אווה בשנת המס 2015?</p> <p>א. 8.25 נ"ז ב. 7.25 נ"ז ג. 8.75 נ"ז ד. 7.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ילדה של אווה יליד 1/2/2010. בשנת המס 2015 מלאו לו 5 שנים.</p> <p>מאחר שבשנת המס טרם מלאו לילד תשע עשרה שנים, ומאחר שאחד מהוריו נפטר בשנת המס או קודם לכן, נחשב הילד "ילד להורה אחד".</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית אווה בשנת 2015:</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>2 נ"ז בעד ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו 5 שנים [סעיף 40(ב1) לפקודה] 2.00 נ"ז = 1 ילד \times 2 נ"ז</p> <p>נ"ז אחת להורה במשפחה חד-הורית שבה "ילד להורה אחד", כשאותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב1) [ס' 40(ב1) לפקודה] .. 1.00 נ"ז</p> <p>עולה חדשה [ס' 35 לפקודה] <u>2.50 נ"ז</u> = $6 \times 1/6$ נ"ז + $6 \times 1/4$ נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>8.25 נ"ז</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 6.</p>	<p>הכנסתו של נדב, בן ה-71, בשנת 2015 - 143,607 ₪, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר עבודה 79,436 ₪.</p> <p>2. קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח זקנה ושארים בחוק הרלוונטי) ... 27,558 ₪.</p> <p>3. קצבה מקרן פנסיה מקיפה (פנסית זקנה), חייבת במס 9,055 ₪.</p> <p>4. קצבה מקרן פנסיה מקיפה (פנסית זקנה), פטורה ממס לפי ס' 9א לפקודה 27,558 ₪.</p> <p>מאחר שנתרם 9,055 ₪ למוסד ציבורי מופך, הותר לו בשנת 2015 זיכוי ממס בסך 3,169 ₪, לפי סעיף 46 לפקודה. לפי ס' 34 ו-36 לפקודה, הותר לו זיכוי בסך 5,886 ₪ בשנה זו.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של נדב בשנת 2015?</p> <p>א. 88,491 ₪</p> <p>ב. 134,552 ₪</p> <p>ג. 79,436 ₪</p> <p>ד. 116,049 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9(ג6), ס' 9א.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 36 ו-46 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל נדב לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, "קצבת זקנה" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח זקנה ושארים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>הקצבה מקרן הפנסיה המקיפה (פנסית זקנה), הפטורה ממס לפי ס' 9א לפקודה, גם היא הכנסה פטורה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של נדב היא ההכנסה לאחר הפטור בסך 27,558 ₪, לפי ס' 9(ג6) לפקודה, ולאחר הפטור בסך 27,558 ₪, שהותר לו לפי ס' 9א לפקודה -</p> <p>88,491 ₪ = 27,558 ₪ קצבה פטורה מקרן פנסיה - 27,558 ₪ קצבת זקנה מל"ל - 143,607 ₪ הכנסה תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>נדב קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 2.25% לשנה. בחודש 10/2015, הוא תקופת הזקופה, עומדת יתרת ההלוואה על 191,688 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-30/9/2018].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.07% לשנה ואם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקופה (חודש 10/2015), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של נדב, בגין ההלוואה בתקופה זו (10/2015)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 650.14 ₪ ב. 99.04 ₪ ג. 296.30 ₪ ד. 104.61 ₪</p>	
פתרון	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	סעיפים רלוונטיים
<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 2015 - שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 4.07% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש.</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 191,688 יתרת ההלוואה < 7,800 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד.</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 10/2015 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $191,688 \times 4.07\% \times \frac{31}{365} = 662.61 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילם נדב:</p> $558.00 \text{ ₪} = [0.1\% \text{ שיעור עליית המדד} + \frac{31}{365} \text{ ימים בתקופת הזקופה} \times 2.25\% \text{ ריבית}] \times 191,688 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילם נדב (558.00 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (662.61 ₪).</p> <p>558.00 חוייב בתקופת הזקופה > 662.61 מינימום על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרו של נדב שווי ריבית בסך של <u>104.61 ₪</u> בגין ההלוואה בתקופת הזקופה.</p> <p><u>104.61 ₪</u> = 558.00 סכום ששילם נדב - 662.61 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון ד

<p>שאלה מספר 8.</p>	<p>בשנת 2015 אוה שילמה 30,200 ₪ בעד החזקת אביה האלמן, המשותק לחלוטין, במוסד סיעודי מיוחד. הכנסתה החייבת של אוה באותה השנה - 122,880 ₪. הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 116,930 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי המרבי שיותר לאוה בשנת 2015 בעד הוצאות החזקת אביה במוסד?</p> <p>א. 5,194 ₪ ב. 5,376 ₪ ג. 5,232 ₪ ד. 5,454 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 270,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 116,930 ₪. כלומר, היא לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס. לפיכך, אוה זכאית לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתו במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתה החייבת של אוה: 15,360 ₪ (= 122,880 × 12.5%)</p> <p>אוה שילמה למוסד 30,200 ₪ בשנת 2015. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת.</p> <p>15,360 12.5% מהכנסתה החייבת של אוה בשנת 2015 > 30,200 סכום ששילמה למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה אוה בעד החזקת אביה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: 14,840 ₪ (= 30,200 - 15,360)</p> <p>הזיכוי שיותר לאוה בשנת 2015 בעד הוצאותיה להחזקת אביה במוסד מיוחד: 5,194 ₪ (= 14,840 × 35%)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>ד. פרטים על הכנסותי ממעביד זה</p> <p>אני מקבל/ת: (ראה הסברים מעבר לדף) <input type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾ <input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾ <input type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾ <input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾ <input type="checkbox"/> קצבה⁽⁶⁾ <input type="checkbox"/> מלגה⁽¹⁾</p> <p>תאריך תחילה העבודה⁽¹⁾ בשנת המס</p> <p>0 1 0 1 2 0 1 5</p> <p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות⁽¹⁾</p>	<p>אוה עובדת אצל מעביד אחד (מפעל מתקת), יומיים בשבוע, 6 שעות בכל פעם (כלומר, סה"כ 12 שעות בשבוע).</p> <p>בחלק ה' בטופס ה-101 שמסרה למעבידה, סימננה שאין לה הכנסות אחרות.</p> <p>בחלק ד' בטופס ה-101, שפותרתו "פרטים על הכנסותי ממעביד זה", מה עליה לסמן שהיא מקבלת? [וודאו את תשובתכם והיעזרו בתקנות מס הכנסה הנוגעות לעניין.]</p> <p>א. משכורת חלקית. ב. שכר עבודה (עובד יומי). ג. משכורת חודש. ד. משכורת בעד משרה נוספת.</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>		
	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
	<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "עובד" - יחיד המקבל משכורת; "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש; "משכורת חלקית" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת במס; "שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי;</p> <p>אוה עובדת אצל מעביד אחד יומיים בשבוע, 6 שעות בכל פעם, המסתכמות ל-12 שעות בכל שבוע. כלומר, פחות מ-18 ימים בחודש ולא פחות משמונה שעות בשבוע. לפיכך, עליה לסמן שהיא מקבלת אצל מעבידה "שכר עבודה (עובד יומי)".</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 10.</p>	<p>נדב, רווק בן 32, התחיל לעבוד ב-1/7/2015 אצל מעסיקו. שכרו, עד 11/2015, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="280 212 1094 285"> <tr> <td>11/2015</td> <td>10/2015</td> <td>9/2015</td> <td>8/2015</td> <td>7/2015</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>17,125 ₪</td> <td>18,079 ₪</td> <td>15,771 ₪</td> <td>16,927 ₪</td> <td>15,948 ₪</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p>מאחר שלא מילא טופס 101 ולא סיפק אישור תאום מס, המעסיק ניכה משכרו, בחודשים הנ"ל, מס כפי שהיה עליו לנכות (לפי תקנה 5א) לתקנות הנוגעות לענין).</p> <p>ב-12/2015 נדב מסר למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 89,730 ₪ יש לנכות מס בשיעור 36%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>אם משכורתו ב-12/2015 היא 15,495 ₪, כמה מס הכנסה ינוכה מנדב בתלוש זה (תלוש 12/2015), או מהו סכום המס שיוחזר לו, לאור תאום המס?</p> <p>א. החזר מס בסך 3,330 ₪ ב. ניכוי מס בסך 7,438 ₪ ג. ניכוי מס בסך 0 ₪ ד. ניכוי מס בסך 5,578 ₪</p>	11/2015	10/2015	9/2015	8/2015	7/2015	חודש	17,125 ₪	18,079 ₪	15,771 ₪	16,927 ₪	15,948 ₪	שכר
11/2015	10/2015	9/2015	8/2015	7/2015	חודש								
17,125 ₪	18,079 ₪	15,771 ₪	16,927 ₪	15,948 ₪	שכר								
	<p>פתרון</p>												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</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 נדב בחודשים 7/2015 עד 12/2015:</p> $15,948 + 16,927 + 15,771 + 18,079 + 17,125 + 15,495 = 99,345 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-7/2015 עד 12/2015 לפי אישור תאום המס:</p> $36,918 \text{ ₪} = 48\% \text{ השיעור המרבי} \times (99,345 - 89,730) + 89,730 \times 36\%$ <p>לפי תקנה 5א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת ג'עד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>לפי נתוני השאלה, נדב לא מילא טופס 101 ולא המציא למעסיקו, עד 11/2015, אישור תאום מס מפקיד השומה. לפיכך, היה על המעסיק לנכות משכרו, בחודשים 7/2015 עד 11/2015, מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>שכר מצטבר של נדב בחודשים 7/2015 עד 11/2015:</p> $15,948 + 16,927 + 15,771 + 18,079 + 17,125 = 83,850 \text{ ₪}$ <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 7/2015 עד 11/2015: $40,248 \text{ ₪} = 83,850 \times 48\% \text{ השיעור המרבי}$</p> <p>$40,248 \text{ ₪}$ מס שנוכה מהשכר < $36,918 \text{ ₪}$ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p>לפיכך, סכום המס שיוחזר לנדב, לאור תאום המס -</p> <p>3,330 ₪ (החזר מס) = $40,248 \text{ ₪}$ מס שנוכה מהשכר - $36,918 \text{ ₪}$ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p>תשובה א.</p>												

<p>שאלה מספר 11.</p>	<p>נדב עובד כְּמוֹכֵר במינימרקט (חנות מכולת) הִפְתּוּחַ 24 שעות ביממה. עבודת המוֹכְרִים במינימרקט מבוצעת בשלוש משמרות קבועות ליום. המוכרים מועסקים בהן לְחִילוּפֵינָן. בְּשָׁל עבודה במשמרת השניה (משמרת 2) משולמת למוכרים תוספת של 20%. בשל עבודה במשמרת השלישית (משמרת 3) משולמת למוכרים תוספת של 40%.</p> <p>האם יינתן לנדב זיכוי מהמס, לפי ס' 10 לפקודה, בְּשָׁל הכנסתו מעבודה במשמרת שניה או שלישית במינימרקט? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. נדב לא זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 10 לפקודה. ב. כן. לנדב יינתן זיכוי ממס, לפי ס' 10 לפקודה, בשל הכנסתו מעבודה במשמרות 2 ו-3. ג. לא. עבודתו של מוֹכֵר במינימרקט, במשמרת 2 או 3, אינה חיונית להפעלת המינימרקט. ד. כן, וּבְלִבָּד שהמשמרת השניה לא פחותה מ-7 שעות וּתְחִילָתָה לא לפני השעה 14:00, והמשמרת השלישית לא פחותה מ-6 שעות ותחילתה בְּתוֹם המשמרת השניה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 10 לפקודה: " (א) בסעיף זה - "הטבה במס" - זיכוי ממס או ניכוי מהכנסה או שיעורי מס נמוכים מהשיעורים הקבועים בסעיף 121; "הענקה בעד פריון עבודה" - הענקה, הטבה או פרמיה, שהיא הכנסת עבודה המשתלמת על פי חוזה עבודה שאושר לענין סעיף זה כפי שנקבע בתקנות, בנוסף על המשכורת או השכר המקובלים הקבועים בחוזה העבודה, בעד פריון עבודה העולה על הפריון הרגיל ואשר נקבע על פי נורמות מדודות שאישר המכון לפריון העבודה והייצור, או גוף אחר שקבע לענין זה שר האוצר על פי המלצת המכון; "משמרת שניה ושלישית" - כפי שהגדיר שר האוצר בתקנות, לאחר התייעצות עם שר העבודה והרווחה.</p> <p>(ב) שר האוצר רשאי, באישור ועדת הכספים של הכנסת, לקבוע בתקנות הטבה במס, לגבי הכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית או מהענקה המשתלמת בעד פריון עבודה, <u>במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת המס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים)</u>, תשכ"ט-1969, שקבע שר האוצר לאחר התייעצות עם שר התעשייה והמסחר, ויכול שיקבע לענין זה מפעלים מסויימים או לפי ענפי תעשייה.</p> <p>(ג) מי שסך כל ההכנסה שהוא זכאי לה מאת מעביד המשלם לו הכנסה כאמור בסעיף קטן (ב) עולה על 128,400 שקלים חדשים (להלן - סכום התקרה), לא יהא זכאי להטבה לפי סעיף זה בשל חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה, ולענין זה יראו את הכנסתו שחל עליה סעיף קטן (ב) כהכנסתו הגבוהה ביותר בסולם הכנסותיו; סכום התקרה יתואם כאילו הוא תקרת הכנסה כהגדרתה בסעיף 120א.</p> <p>(ד) בתקנות כאמור בסעיף קטן (ב) ניתן לקבוע - (1) שהטבה במס תחול לגבי כל ההכנסה כאמור בו או לגבי חלק ממנה; (2) הטבה במס בשיעורים שונים או בסכומים שונים, לענפי תעשייה שונים, למקצועות שונים ולסוגי נישומים שונים; (3) כללים ותנאים להחלת ההטבה במס; (4) סוגי עובדים שעל הכנסתם לא תחול ההטבה במס."</p> <p>בתקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), מפורטים העובדים שעשויים ליהנות מזיכוי מס בגין הכנסה מעבודה במשמרות:</p> <p>" יינתן זיכוי מהמס בשיעור של 15 אחוזים מהכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית של העובדים המפורטים להלן, <u>העובדים במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת מס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים)</u>, תשכ"ט-1969, אם המעביד משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית; ואלה הם:</p> <p>(1) העובדים בייצור; (2) עובדי המינהלה ועובדי השירותים שבעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתם במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל."</p> <p>מינימרקט אינו מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה. לפיכך, <u>נדב לא זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 10 לפקודה, בגין הכנסתו מעבודה במשמרות.</u></p> <p>תשובה א.</p>

<p>עד 30/11/2014 היתה אוה תושבת קבע בעיר רעננה. ב-1/12/2014, לאחר שמצאה עבודה בישוב שוקדה (שבצפון-מערב הנגב), עברה לגור בישוב זה (שוקדה) והיתה לתושבת קבע בו. אוה גרה בךִיפּוּת בשוקדה עד 31/12/2015. ב-1/1/2016 חזרה לגור בקביעות ברעננה. הכנסתה החייבת מיגיעה אישית בשנת 2015 היתה 253,185 ₪. החל ב-1/5/2015 ועד 30/6/2015 (חודשיים) שִׁהּתָה בחופשה ללא תשלום (מסיבות אישיות).</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית אוה בשנת 2015?</p> <p>א. 40,180 ₪ ב. 50,637 ₪ ג. 0 ₪ ד. 48,216 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אוה היתה תושבת קבע בישוב שוקדה במשך כל שנת המס 2015. תושבות קבע בישוב שוקדה מקנה הנחה של 20% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 241,080 ₪ לשנה. הכנסתה החייבת של אוה מיגיעה אישית בשנת 2015 - 253,185 ₪. זיכוי "תושב ישוב" (ס' 11 לפקודה) לו זכאית אוה בשנת 2015:</p> <p>48,216 ₪ = 20% שיעור ההנחה × (241,080 תקרה ; 253,185 הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>להלן פירוט שכרו של נדב, רווק בן 29, בחודשים 1/2015 עד 5/2015, והמס שנוכה ממנו :</p> <table border="1" data-bbox="289 216 1092 321"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2015</th> <th>2/2015</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>14,959</td> <td>12,777</td> <td>7,439</td> <td>11,421</td> <td>10,054</td> </tr> <tr> <td>מס שְׁנוּכָה</td> <td>1,907</td> <td>1,255</td> <td>231</td> <td>1,067</td> <td>780</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם השכר החודשי של נדב, בתלוש 6/2015, עמד על 15,416 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2015), כמה מס הכנסה יגבה משכרו בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,359 ₪ ב. 1,906 ₪ ג. 2,049 ₪ ד. 641 ₪</p>	חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	שכר	14,959	12,777	7,439	11,421	10,054	מס שְׁנוּכָה	1,907	1,255	231	1,067	780	<p>שאלה מספר 13.</p>
חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015														
שכר	14,959	12,777	7,439	11,421	10,054														
מס שְׁנוּכָה	1,907	1,255	231	1,067	780														
<p>פתרון</p>																			
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>זיכויים להם זכאי נדב בשנת 2015:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 218 \text{ ₪} = 490.50 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים: $72,066 \text{ ₪} = 15,416 \text{ יוני} + 10,054 \text{ מאי} + 11,421 \text{ אפריל} + 7,439 \text{ מרץ} + 12,777 \text{ פברואר} + 14,959 \text{ ינואר}$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $12,011 \text{ ₪} = 72,066 / 6$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,681.51 \text{ ₪} = (12,011 - 9,000) \times 21\% + 3,730 \times 14\% + 5,270 \times 10\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(1,681.51 - 490.50; 0) = 1,191.01 \text{ ₪}$</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2015 עד 5/2015: $5,240 \text{ ₪} = 780 \text{ מאי} + 1,067 \text{ אפריל} + 231 \text{ מרץ} + 1,255 \text{ פברואר} + 1,907 \text{ ינואר}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של נדב ב-6/2015: $1,906 \text{ ₪} = 5,240 \text{ מס מצטבר ששולם} - (6 \text{ חודשים} \times 1,191 \text{ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע})$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>																		

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2015 של נדב, רווק בן 45, הורכב ממשכורת בסיס בסך 57,943 ₪ ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 12,550 ₪.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לנדב ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 33,286 ₪</p> <p>ב. 32,737 ₪</p> <p>ג. 33,228 ₪</p> <p>ד. 45,778 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>שכר "ברוטו למס" של נדב: 70,493 ₪ = 12,550 שווי שימוש ברכב צמוד + 57,943 משכורת בסיס</p> <p>חישוב המס:</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה:</p> <p>$25,146.84 ₪ = 48\% \times (70,493 - 41,790) + 11,369.40$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 41,790 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 67,560 ₪):</p> <p>$58.66 ₪ = 2\% \times (70,493 - 67,560)$</p> <p>זיכויים אישיים, להם זכאי נדב, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות <u>0.25</u> נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז = 218 ₪ = 490.50 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:</p> <p>$24,715.00 ₪ = 490.50$ נקודות זיכוי - $(25,146.84 + 58.66)$ המס שחושב</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>24,715 ₪</u>.</p> <p>תשלומים ללא זקיפות שווי: 57,943 ₪ (משכורת הבסיס בלבד).</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה:</p> <p><u>33,228 ₪</u> = 24,715 ₪ מס לאחר הפחתת נקודות זיכוי - 57,943 ₪ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון ג

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>נדב גר ועובד במטולה פּאָפּן קבוע. ב-6/2015 שָׁלַח אותו מעבידו לעבוד 9 ימים בתל אביב. הנסיעה לתל אביב (המרוחקת 218 ק"מ ממטולה) וכל ימי השָׁהִיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד נדב הוצאות לינה במלון בתל אביב, 8 לינות, בסך של 372 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוקחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שֶׁיִזְקֶף לשכרו של נדב, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לתל אביב (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,380 ב. \$ 744 ג. \$ 848 ד. \$ 915</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים 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 266 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-8 הלינות היתה גבוהה מתקרת הוצאות הלינה המוכרות (266 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות.</p> $1,596 \$ = 8 \text{ לינות} \times [75\% \times (372 \$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 266 \$ \text{ התקרה}) ; \min (117 \$; \max (2,976 \$ = 8 \times 372 \$ \text{ סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 8 הלינות} ; 1,596 \$ \text{ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 8 הלינות} : 1,596 \$$ <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של נדב:</p> <p>\$ 1,380 (= 2,976 \$ - 1,596 \$)</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 16.</p>	<p>תלוש 1/2015 של אוה, סגנית מנהל חנות הרהיטים, רווקה בת 32, הורכב מ-3 רכיבים: שכר יסוד בסך 14,880 ₪ ("ברוטו"), שווי שימוש ברכב צמוד בסך 2,850 ₪ ("ברוטו") ו"השתתפות המעסיק במימון קורס טייס" בסך של 3,120 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש.</p> <p>מהו סך כל שכרה של אוה לצורך חישוב מס ב-1/2015 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 21,926 ₪ ב. 22,355 ₪ ג. 22,457 ₪ ד. 19,402 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>שכרה של אוה ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלמו - $14,880 + 2,850 = 17,730$ ₪</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 218 = 599.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,000 ₪ בחודש הוא 1,049.20 ₪ (מדרגת מס 14%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת השטח.</p> <p>בשכר 17,730 נמצאת אוה במדרגת מס שולי 31%.</p> <p>$17,730 + 3,120 / (1 - 31\%) = 22,251.74 > 31\%$ מדרגת המס 31% "גבול"</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך $2,250$ ₪ ($19,980 - 17,730 =$)</p> <p>2,250 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 1,552.50 ₪, ומס בשיעור 31% - 697.50 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $1,567.50 = 3,120.00 - 1,552.50$ ₪</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 34%.</p> <p>גילום היתרה: $1,567.50 / (1 - 34\%) = 2,375$ ₪</p> <p>הסכום 3,120 ₪ כשהוא מגולם: $2,250 + 2,375 = 4,625$ ₪</p> <p>$17,730 + 4,625 = 22,355 < 34\%$ מדרגת מס 34% "גבול"</p> <p>41,790 "גבול" מדרגת מס 34%</p> <p>שכרה של אוה לצורך חישוב מס ב-1/2015: <u>22,355</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2015 של נדב, פקיד קבלת הקהל:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 13,355</p> <p>2. קצובת ביגוד (כיסוי הוצאות ביגוד לפידי קבלת קהל) ₪ 864</p> <p>3. שכר פרמיות ₪ 968</p> <p>4. תוספת קבלת קהל [תוס' קבועה, שאינה מותנית בתנאי. נקבלת כמרכיב לפנסיה]... ₪ 709</p> <p>מהו הסכום המרבי אותו רשאי המעביד לשלם לקרן השתלמות עבור נדב (חלק מעביד בלבד), בעד שכר 1/2015, בלי שייקף שווי לשכרו? [למען הסר ספק, נדב מפריש את חלקו כדין לאותה קופה]</p> <p>א. 1,127.40 ₪</p> <p>ב. 1,054.80 ₪</p> <p>ג. 1,001.63 ₪</p> <p>ד. 1,178.40 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</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, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, "תוספת קבלת קהל", שהיא תוספת קבועה, שאינה מותנית בתנאי, הנכללת כמרכיב לפנסיה, תיכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול את תשלום "קצובת הביגוד", שניתן לנדב לכיסוי הוצאותיו, ואת "שכר הפרמיות" שקיבל, שהוא תשלום בשל מאמץ מיוחד. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של נדב:</p> $\min [14,064 = (13,355 \text{ שכר יסוד} + 709 \text{ תוספת קבלת קהל}) ; 15,712 \text{ תקרת משכורת לקה"ל}]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של נדב: $14,064 \times 7.5\% = \underline{1,054.80}$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>נדב הוא עובד יצור בִּמְפָעֵל תעשייה, בו מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2015, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 43,284</p> <p>2. עבודה במשמרת השניה ₪ 48,372</p> <p>3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 53,674</p> <p>4. השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה ₪ 2,916</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס שיקבל נדב, בְּשָׁל הכנסתו מעבודה במשמרות בשנת 2015, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 2,977 ₪</p> <p>ב. 12,330 ₪</p> <p>ג. 11,280 ₪</p> <p>ד. 12,767 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי מְשָׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של נדב ממשכורת ב-2015: $43,284 + 48,372 + 53,674 + 2,916 =$ ₪ 148,246</p> <p>סכום התקרה לְפִי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 128,400</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 19,846</p> <p>שכר מְשָׁמְרוֹת שניה ושלישית: $48,372 + 53,674 =$ ₪ 102,046</p> <p>שכר מְשָׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס: $102,046 - 19,846 =$ ₪ 82,200</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל): $82,200 \times 15\% =$ ₪ 12,330</p> <p>הזיכוי הַמְרָבִי בְּגִין שכר מְשָׁמְרוֹת בתעשייה: ₪ 11,280</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי: $\min (12,330 ; 11,280) =$ <u>₪ 11,280</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>עובד עבד במשכורת אצל מעבידו היחיד 6 שנים, במשרה מלאה, עד שֶׁפְּטָר ב-30/9/2015. משכורתו החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותו ("המשכורת האחרונה"), היתה קבועה, כלהלן:</p> <p>1. משכורת יסוד ₪ 11,680</p> <p>2. תשלום דמי נסיעות שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו (קצובת נסיעה) ₪ 670</p> <p>סך מענק ההון שהמעביד שילם עֶקֶב מותו של העובד - 163,920 ₪.</p> <p>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 העובד, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</p> <p>א. 15,720 ₪</p> <p>ב. 93,840 ₪</p> <p>ג. 23,760 ₪</p> <p>ד. 89,880 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<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 24,700 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - <u>הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שמוש ברכב צמוד</u>. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה: $23,360 = 11,680 \times 2$ ₪</p> <p>החלק הפטור של מענק ההון:</p> <p>$140,160 = [163,920 \text{ המענק שנתקבל}; 6 \text{ שנות עבודה} \times 23,360; 24,700 \text{ תקרה}] \text{ min}$</p> <p>החלק החייב במס של המענק: <u>23,760 ₪</u> = $140,160$ החלק הפטור - $163,920$ המענק שנתקבל</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>נדב, בן 37, נשוי לאוה, ולהם 2 ילדים פעוטים (תאומים) שבשנת המס 2015 מלגה להם שנה אחת. נדב פוטר מעבודתו אצל מעסיקו היחיד ב-30/4/2015, בתום 15 שנות עבודה. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 4/2015, היתה קבועה - 8,650 ₪. בטופס ה-161 שמוגש במועד תשלום שכר 4/2015, חושב לו מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך 38,160 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של נדב?</p> <p>א. 995 ₪ ב. 8,146 ₪ ג. 3,372 ₪ ד. 7,720 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מִעֲנֵק הַפְּרִיֶּשָׁה הַפְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לַפְּקוּדָה לֹא נִלְקַח בְּחִשְׁבוֹן בְּחִיֻּשׁוֹב הַמַּס. מֵאַחַר שֶׁאֵינוֹ רְלוּוֹנֵטִי, סְכוּמוֹ אֶף לֹא נִכְלָל בְּנִתּוֹנֵי הַשְּׂאֵלָה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לְפִי תִקְנָה 7(א1) לַתְּקִנּוֹת מִס הַכְּנֶסָה (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 פְּאִילוֹ הִיָּה מִשְׁכּוֹרַת בְּלִתֵי קְבוּעָה, לְפִי הַמִּשְׁכּוֹרַת הָאַחֲרוֹנָה שֶׁשּׁוֹלְמָה לְעוֹבֵד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לַתְּקִנּוֹת מִס הַכְּנֶסָה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיַן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי:</p> $6.25 = 2 \times 2 \text{ פעוט בשנת המס שלאחר שנת לידתו} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 1,362.50 ₪ = 6.25×218</p> <p>משכורת החודש ששולמה לנדב, לחודש 4/2015 - 8,650 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $38,160 / 12 = 3,180$ ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $8,650 + 3,180 = 11,830$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,643.50 = 21\% \times (11,830 - 9,000) + 1,049.20 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,000 ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(1,643.50 - 1,362.50; 0) = 281.00$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,000.20 = 14\% \times (8,650 - 5,270) + 10\% \times 5,270$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(1,000.20 - 1,362.50; 0) = 0$ ₪</p> <p>הפרש המס: $281 - 0 = 281$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $281 \times 12 = 3,372$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	ג

<p>הלחן רכיבי שכר 1/2015 של אוה: 1. שכר יסוד 4,650 ₪ 2. פרמיות 2,235 ₪ 3. דמי נסיעות (קצובת נסיעה) 476 ₪</p> <p>מעבידה מְפָרֵיש עבודה לקופת גמל לקיצבה 279 ₪ בחודש, על חֶשְׁבֹן מְרְכִיב תגמולי המעביד, ולביטוח מְפָנִי אובדן כושר עבודה 295 ₪ בחודש [למען הסר ספק, אוה משלמת גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל. כמו כן, הביטוח האמור מפני אובדן כושר עבודה הוא "ביטוח מועדף", כהגדרתו בפקודה].</p> <p>מהו השווי שיש לְזָקוֹף לאוה בתלוש 1/2015 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקיצבה ולביטוח מפני אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 37 ₪ ב. 22 ₪ ג. 58 ₪ ד. 225 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיף 14)32 לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), "משכורת", לענין קופת גמל לתגמולים או לקצבה, היא "הכנסת עבודה למעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד". הגדרת "משכורת" זו זהה להגדרת ה"משכורת" לענין ס' 14)32 לפקודה, הן בהוצאה לרכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה.</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2015:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב: 7,361 ₪ = 476 נסיעות + 2,235 פרמיות + 4,650 שכר יסוד $279 \text{ ₪} > 552.08 \text{ ₪} = 7.5\% \times (37,040 \text{ תקרה} ; 7,361 \text{ הכנסת עבודה ללא שווי השימוש ברכב})$ $\min (0 ; 552.08 - 279.00) =$ שווי קיצבה: אין</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח מפני אובדן כושר עבודה: <u>תקרה ראשונה:</u> שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $279 / 7,361 = 3.79\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max (7.50\% - 3.79\% ; 0) = 3.71\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min (3.50\% ; 3.71\%) = 3.50\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $3.50\% \times 7,361 =$ <u>257.64 ₪</u> תקרה 1: <u>תקרה שנייה:</u> השיעור המְרְבִי אותו מותר לְהִפְרִיש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): $\min (7,361 ; 37,040) \times 3.5\% =$ <u>257.64 ₪</u> תקרה 2: <u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min (7,361 ; 37,040) \times 7.5\% - 279 =$ 273.08 ₪ $\max (273.08 ; 0) =$ <u>273.08 ₪</u> תקרה 3: תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: $\min (257.64 ; 257.64 ; 273.08) =$ 257.64 ₪ תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בְּפִועֵל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לְזָקוֹף: $\max (295.00 - 257.64 ; 0) =$ <u>37.36 ₪</u> (סכום מעוגל) = 37.36 ₪ שווי א.כ.ע.: 37.36 ₪ תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

שאלה מספר 22.				
שכרו של נדב, בן ה-35, בחודש 1/2015 - 10,602 ₪. התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה :				
חלק עובד מהשכר המבוטח מרכיב תגמולי עובד	חלק מעביד מהשכר המבוטח		שכר מבוטח	שם הקופה וסוג הקופה
	מרכיב תגמולי המעביד	מרכיב הפיצויים		
6.00%	7.50%		1,342 ₪	קופת גמל לשכירים קופת גמל לקיצבה
5.50%	6.00%	6.00%	9,260 ₪	קרן פנסיה מקיפה קופת גמל לקיצבה
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל נדב בתלוש 01/2015, בשל תשלומיו שלעיל?				
א. 178.26 ₪				
ב. 167.48 ₪				
ג. 206.44 ₪				
ד. 213.15 ₪				
פתרון				
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.				סעיפים רלוונטיים
בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה, זכאי נדב לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "הפרשת עובד" של נדב לקופת גמל לקיצבה - $589.82 \text{ ₪} = 1,342 \times 6.00\% + 9,260 \times 5.50\%$				הסבר הפתרון
הכנסתו המזכה של נדב ב-1/2015 -				ג
$\min \{ 8,700 \text{ ₪} = \{ 10,602 \text{ הכנסה בפועל} ; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \}$				
מגבלת עמית שכיר - $589.82 \text{ ₪} = \{ 589.82 \text{ הפרשה בפועל} ; (8,700 \times 7\% = 609.00) \}$				
זיכוי לפי ס' 45א - $206.44 \text{ ₪} = 589.82 \times 35\%$				
תשובה ג.				

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>את משכורת 9/2015 של עובדיו שילם נדב ב-1/10/2015 (יום ה'). 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
27/9	28/9 סוכות (סוכות 1)	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10
4/10	5/10 שמחת תורה (סוכות 2)	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10
11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10
<p>א. לא יאוחר מ-15/10/2015 (יום ה'). ב. לא יאוחר מ-12/10/2015 (יום ב'). ג. לא יאוחר מ-13/10/2015 (יום ג'). ד. לא יאוחר מ-14/10/2015 (יום ד').</p>						
פתרון						
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>						
<p>סעיפים רלוונטיים</p>						
<p>הסבר הפתרון</p>						
<p>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 9/2015 של עובדיו שילם נדב ב-1/10/2015.</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
27/9	28/9 סוכות (סוכות 1)	29/9	30/9	1/10 מזכרת	2/10	3/10
4/10	5/10 שמחת תורה (סוכות 2)	6/10 יום אסק'ט 1	7/10 יום אסק'ט 2	8/10 יום אסק'ט 3	9/10	10/10
11/10 יום אסק'ט 4	12/10 יום אסק'ט 5	13/10 יום אסק'ט 6	14/10 יום אסק'ט 7	15/10	16/10	17/10
<p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של נדב לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 1/10/2015, כלומר, לא יאוחר מ-14/10/2015 (יום ד').</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>						

<p>אורה, אישה בת 32, היא "עובד זר חוקי" (עובדת זרה חוקית), המועסקת כדין בענף המסעדות האֶתְנִיּוֹת. אורה עבדה אצל מעסיקה בכל שנת המס 2015, וְשֶׁהָתָה בישראל בכל אותה השנה. כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2015 [לפי התקנות הנוגעות לענין]?</p> <p>א. 2.25 נ"ז ב. 0.00 נ"ז ג. 2.75 נ"ז ד. 0.50 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) 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.</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 נקודות זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) 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.</p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר. "</p> <p>אורה היא עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד (היא מועסקת בענף המסעדות האתניות). לפיכך, בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2015 תובא בחשבון 0.50 נ"ז (לפי ס' 36א לפקודה).</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>עם פרישתו מעבודתו אצל מעבידו, ב-31/8/2015, זכאי נדב לסכומים הבאים:</p> <p>1. פיצויי פיטורים ₪ 17,364</p> <p>2. פְּדִיּוֹן ימי מחלה (פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו עד תאריך הפרישה) ₪ 2,878</p> <p>3. פיצוי עבור חודשי הַסְתַּגְלוֹת, בעד תקופה שְׁלֹא־אחר תאריך הפרישה ₪ 4,723</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של נדב כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. 24,965 ₪</p> <p>ב. 20,242 ₪</p> <p>ג. 22,087 ₪</p> <p>ד. 17,364 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיין ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיין חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של נדב כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", "פְּדִיּוֹן ימי מחלה" ו"פיצוי עבור חודשי הַסְתַּגְלוֹת, בעד תקופה שְׁלֹא־אחר תאריך הפרישה".</p> <p>$17,364 + 2,878 + 4,723 = \underline{\underline{24,965}}$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>אווה, בת ה-70, עבדה אצל מעסיקה שנתיים ברציפות, החל ב-1/12/13 ועד שפוטרה ב-30/11/15. שְׂכָרָה, שכר מינימום (יחסי להיקף משרתה), השתלם לה על בסיס של חודש. ב-12 החודשים הראשונים לעבודתה הועסקה בהיקף משרה של 50% וב-12 החודשים הבאים (והאחרונים לעבודתה) הועסקה בהיקף משרה מלאה. שכרה האחרון של אווה - 4,650 ₪ (למשרה מלאה). [יצויין שעד 31/3/2015 עמד שכר המינימום במשק, למשרה מלאה, על 4,300 ₪ בחודש].</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לאווה, לפי החוק הנוגע לְעִנּוּן ותקנותיו? [למען הסר ספק, צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה לא חל על אווה.]</p> <p>א. 6,683 ₪ ב. 6,975 ₪ ג. 8,833 ₪ ד. 9,300 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 7.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - " מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים. "</p> <p>אווה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה שנתיים ברציפות ופוטרה על ידי. לפיכך, היא זכאית לקבל ממעסיקה זה, שפיטר אותה, פיצויי-פיטורים.</p> <p>לפי ס' 12(א) לחוק האמור - " שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעסיק, או באותו מקום עבודה, ושכר שבועיים לכל שנת עבודה בעובד בשכר כאמור; חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים, ולגבי עובד עונתי - חלק של השנה מזכה אותו בפיצויים יחסיים אף אם תקופת עבודתו אינן מצטרפות לשנה. לענין זה, "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. "</p> <p>שכרה של אווה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת".</p> <p>לפי תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו".</p> <p>חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:</p> <p>שנה ראשונה: $2,325 ₪ = 1 שנה \times 50\% \times 4,650$ שכרה של אווה למשרה מלאה ערב פיטוריה שנה שניה: $4,650 ₪ = 1 שנה \times 100\% \times 4,650$ שכרה של אווה למשרה מלאה ערב פיטוריה סה"כ: 6,975 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 27.</p>	<p>נדב התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק את מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 48 ק"מ ממקום מגוריו הקודם. [יצוין שמקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר זה הקודם]. האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, תיחשב התפטרותו זו של נדב כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. יראו את התפטרותו זו של נדב כפיטורים, מיד עם המעבר למקום המגורים החדש. ב. לא, מאחר שמקום המגורים החדש מרוחק פחות מ-100 ק"מ ממקום המגורים הקודם. ג. כן, ובלבד שנדב גר בישוב האמור, אליו העתיק את מגוריו, ששה חודשים לפחות. ד. לא, מאחר שנדב לא פוטר מעבודתו, אלא התפטר.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(3). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ז).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 8(3) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - " מחמת סיבות אחרות שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת מסיבות המצדיקות את העתקת מקום מגוריו של העובד ". התנאים שנקבעו בתקנה 12(ז) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>" רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים אם התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור ששה חודשים לפחות; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>לפיכך, לענין חוק פיצויי פיטורים, תיחשב התפטרותו זו של נדב כפיטורים, ובלבד שגר במקום מגוריו החדש ששה חודשים לפחות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 28.</p>	<p>שכר העבודה של נדב מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-5 בכל חודש משלם המעסיק לעובדיו את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-5/4/2015 נפל בְּחֹל המוֹעֵד פסח, אז היה מקום העבודה סגור (חופשה שנתית מאורגנת), שילם המעסיק לנדב את שכר 3/2015, סך 15,940 ₪, ב-15/4/2015. בית הדין לעבודה פסק לנדב, בְּשֵׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הֶלְנָת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המוֹלָן על פי פסיקת בית הדין?</p> <p>א. 3,985 ₪ ב. 4,782 ₪ ג. 797 ₪ ד. 2,391 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</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 3/2015 הוא ה-31/3/2015 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/4/2015.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, משכורת 3/2015 של נדב שלא שולמה לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו היא משתלמת, היא "שכר מולן".</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 מולן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעַ הָרִאשׁוֹן שְׁלֹאֲחֵר הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְרַ הָעֲבוּדָה - הַחֶלֶק הָעֲשִׂירִים מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַ אֲוֹ חֶלֶק מִשְּׁבוּעַ שְׁלֹאֲחֵרָיו - הַחֶלֶק הָעֲשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן;</p> <p>(2) הַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה לְתַקּוּפָה שֶׁמֶן הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְרַ הָעֲבוּדָה עַד יוֹם תְּשׁוּמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוּם הַכוֹלֵל שֶׁל הַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן וְהַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה כְּאִמּוֹר בְּעַד כָּל חוֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקּוּפָה הָאִמּוֹרָה; בְּעַד חֶלֶק מִחוֹדֶשׁ תְּשׁוּמוֹם הַתּוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאִמּוֹרָה בְּאוֹפֵן יַחֲסִי.</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 לנדב פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (היום ה-15 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-3 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>(השבוע ה-3 = 2.14 = 15 / 7)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $797 = 15,940 \times 5\%$ ₪</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד שבועיים נוספים: $3,188 = 15,940 \times 10\% \times 2 = (15,940 / 10) \times 2$ ₪</p> <p>סה"כ פיצויי הלנת שכר: ₪ 3,985</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>נדב עובד עבודה מלאה אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס של שעות עבודה - 28 ש"ח לכל שעת עבודה. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א-ה'). יום עבודה רגיל שלו הוא בן 8.5 שעות עבודה. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצפויה שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") - 49 ימים.</p> <p>החל ב-5/1/15 [יום ב'] ועד 21/1/15 [יום ד'] נדב נעדר מעבודתו עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק, כנדרש). נדב חזר לעבודה ב-22/1/15 [יום ה'] ומסר למעסיק אישור מחלה כִּדְיִן לְכָל יְמֵי הִיעָדְרוֹתָיו. מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לנדב בתלוש 1/2015?</p> <p>א. 3,570 ש"ח ב. 3,094 ש"ח ג. 2,380 ש"ח ד. 2,618 ש"ח</p>																																																																																															
	פתרון																																																																																															
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																																																																																															
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>גמול עבודתו של נדב משתלם לו על בסיס של שעות עבודה. לפיכך, הוא "עובד בשכר".</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>" עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה:</p> <p>13 ימים = 4 ימי מנוחה שבועית - 17 ימים מ-5/1/2015 [יום ב'] ועד (כולל) 21/1/2015 [יום ד']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצפויה של נדב עומדת על 49 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 238 ש"ח ליום עבודה = 8.5 שעות עבודה × 28 ש"ח שכר העבודה שנדב היה זכאי לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו.</p> <table border="1" data-bbox="186 1113 1185 1722"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5/1/2015</td> <td>יום ב</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/1/2015</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>119 ש"ח</td> </tr> <tr> <td>238 - 2 x 119</td> <td>7/1/2015</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>119 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/1/2015</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/1/2015</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/1/2015</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>11/1/2015</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12/1/2015</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>13/1/2015</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14/1/2015</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>15/1/2015</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>16/1/2015</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 x 238 = 2,380</td> <td>17/1/2015</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>18/1/2015</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>19/1/2015</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20/1/2015</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td>21/1/2015</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>238 ש"ח</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>2,618 ש"ח</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ד.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		5/1/2015	יום ב	אין			6/1/2015	יום ג	50%	119 ש"ח	238 - 2 x 119	7/1/2015	יום ד	50%	119 ש"ח		8/1/2015	יום ה	100%	238 ש"ח		9/1/2015	יום ו				10/1/2015	שבת				11/1/2015	יום א	100%	238 ש"ח		12/1/2015	יום ב	100%	238 ש"ח		13/1/2015	יום ג	100%	238 ש"ח		14/1/2015	יום ד	100%	238 ש"ח		15/1/2015	יום ה	100%	238 ש"ח		16/1/2015	יום ו			10 x 238 = 2,380	17/1/2015	שבת				18/1/2015	יום א	100%	238 ש"ח		19/1/2015	יום ב	100%	238 ש"ח		20/1/2015	יום ג	100%	238 ש"ח		21/1/2015	יום ד	100%	238 ש"ח				סה"כ	2,618 ש"ח
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																																												
	5/1/2015	יום ב	אין																																																																																													
	6/1/2015	יום ג	50%	119 ש"ח																																																																																												
238 - 2 x 119	7/1/2015	יום ד	50%	119 ש"ח																																																																																												
	8/1/2015	יום ה	100%	238 ש"ח																																																																																												
	9/1/2015	יום ו																																																																																														
	10/1/2015	שבת																																																																																														
	11/1/2015	יום א	100%	238 ש"ח																																																																																												
	12/1/2015	יום ב	100%	238 ש"ח																																																																																												
	13/1/2015	יום ג	100%	238 ש"ח																																																																																												
	14/1/2015	יום ד	100%	238 ש"ח																																																																																												
	15/1/2015	יום ה	100%	238 ש"ח																																																																																												
	16/1/2015	יום ו																																																																																														
10 x 238 = 2,380	17/1/2015	שבת																																																																																														
	18/1/2015	יום א	100%	238 ש"ח																																																																																												
	19/1/2015	יום ב	100%	238 ש"ח																																																																																												
	20/1/2015	יום ג	100%	238 ש"ח																																																																																												
	21/1/2015	יום ד	100%	238 ש"ח																																																																																												
			סה"כ	2,618 ש"ח																																																																																												

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>אווה, גרושה + ילד שבשנת המס 2015 מלאו לו 9 שנים, חייבת למעסיקה 6,378 ₪ על פי התחייבות בכתב. ב-31/3/2015 התפטרה מעבודתה וחדלה לעבוד אצל המעסיק. שכר עבודתה האחרון, בתלוש 3/2015 - 8,540 ₪. 10 ימים לפני המועד לתשלום שכרה האחרון (שכר 3/2015) קיבלה מקדמה בסך 457 ₪ על חשבון שכר עבודה זה.</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שהמעסיק רשאי לנכות משכרה הנ"ל של אווה, בתלוש 3/2015, לכיסוי החוב (בסך 6,378 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 457 ₪) גם יחד?</p> <p>א. 2,592 ₪ ב. 5,894 ₪ ג. 2,135 ₪ ד. 6,835 ₪</p>	
פתרון	
סעיפים רלוונטיים	חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>לפי ס' 1 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>"שכר עבודה" של אווה ב-3/2015 - 8,540 ₪.</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).</p> <p>...</p> <p>(ב) <u>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.</u>"</p> <p>אווה חדלה לעבוד אצל המעסיק. לפיכך, הוא רשאי לנכות משכרה האחרון את כל החוב האמור שהיא חבה לו, לרבות המקדמה - 6,835 ₪ (= 457 מקדמה + 6,378 חוב על פי התחייבות בכתב).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>אווה היא עובדת דרוזית, שבחרה ביום השישי בשבוע כיום המנוחה השבועית שלה. בְּעֵד כּל שְׁעֵת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת שכר יסוד בסך 75.60 ₪ וגמול-מְחֻקָּר בסך 5.60 ₪. לאחר שעבדה 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה' (8/1/15-4/1/15), נדרשה אווה לעבוד 9 שעות ביום שישי (9/1/15), החל בשעה 8:30 בבוקר. [למען הסר ספק, אווה לא עבדה ביום שבת, 3/1/15]</p> <p>כמה על המעסיק לשלם לה בעד 9 שעות עבודה אלה שעבדה ביום שישי (יום המנוחה השבועית שלה), לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,177.40 ₪ ב. לא פחות מ-812.00 ₪ ג. לא פחות מ-1,136.80 ₪ ד. לא פחות מ-1,096.20 ₪</p>						
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>						
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>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 השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו. " "שְׁכָר רָגִיל" של אווה, הִמְשָׁמֵשׁ בְּסִיס לחישוב גְּמוּל שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית:</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>סְכוּמָם של הרכיבים, "שכר יסוד" ו-"גמול מחקר", המשתלמים לאווה בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 81.20 ₪, הוא "השכר הרגיל" לְעִנְיַן הסעיפים 16 ו-17 לחוק. (75.60 + 5.60)</p> <p>שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). אווה עבדה 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 6 שעות, מתוך 9 השעות שאווה עבדה ביום השישי (יום המנוחה השבועית שלה) הן בתחום שבוע העבודה ולפיכך הן שעות רגילות. 3 השעות הנותרות חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.</p> <p>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-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעסיק בְּעֵד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p>						
<p>סוג תשלום</p>	<p>שכר רגיל לשעה</p>	<p>שיעור תוספת שעות נוספות</p>	<p>שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</p>	<p>סה"כ תשלום בעד כל שעה</p>	<p>סה"כ תשלום בעד כל שעה</p>	<p>כמות שעות</p>	<p>סכום לתשלום</p>
<p>שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית</p>	<p>81.20 ₪</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>150%</p>	<p>121.80 ₪</p>	<p>6</p>	<p>730.80 ₪</p>
<p>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</p>	<p>81.20 ₪</p>	<p>25%</p>	<p>50%</p>	<p>175%</p>	<p>142.10 ₪</p>	<p>2</p>	<p>284.20 ₪</p>
<p>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</p>	<p>81.20 ₪</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>200%</p>	<p>162.40 ₪</p>	<p>1</p>	<p>162.40 ₪</p>
<p>סה"כ</p>	<p>81.20 ₪</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>200%</p>	<p>162.40 ₪</p>	<p>9</p>	<p>1,177.40 ₪</p>

לפיכך, על המעסיק לשלם לאווה, בְּעֵד 9 שעות עבודה אלה שעבדה במנוחה השבועית שלה, **סכום שלא יפחת מ-1,177.40 ₪.**

תשובה א.

<p>שאלה מספר 32.</p>	<p>שכרה של אוה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. שכרה החודשי הרגיל - 4,680 ₪. ב-10/9/2015, מִיָּד לאחר תום 7 חודשי עבודה, נתנה למעסיקה הודעה מוקדמת להתפטרותה, בה הודיעה כי תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. בתגובה להודעתה, הודיע לה המעסיק כי הוא מוותר על נוכחותה של אוה ועל עבודתה בפועל בכל תקופת ההודעה הֶאֱמוּרָה.</p> <p>פְּמָה על המעסיק לשלם לאוה בעד תקופת ההודעה המוקדמת להתפטרותה שְׁלִגְבִיָּה וְיֵתֵר על עבודתה (אם בכלל עליו לשלם)?</p> <p>א. על המעסיק לשלם לאוה פיצוי בסך 1,326 ₪ בעד התקופה האמורה. ב. על המעסיק לשלם לאוה פיצוי בסך 1,092 ₪ בעד התקופה האמורה. ג. מאחר שהתפטרה, המעסיק לא חייב לשלם לה כל שכר בעד התקופה האמורה. ד. המעסיק ראוי לְנַפֹּת משכרה של אוה פיצוי בשיעור השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה האמורה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(ב). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>לְפִי 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.</p> <p>שכרה של אוה מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכֵן, היא "עובד במשכורת". אוה התפטרה מייד לאחר תום 7 חודשי עבודה.</p> <p>לְפִי 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. "</p> <p>כלומר, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה על אוה לתת למעסיקה הודעה מוקדמת להתפטרותה של 8.5 ימים ($6 + 1 \times 2.5 =$).</p> <p>לפי נתוני השאלה, אוה הודיעה למעסיקה כי תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>לְפִי ס' 6(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק ראוי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד 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".</p> <p>"שכר רגיל" של אוה, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 4,680 ₪.</p> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם לאוה פיצוי בסך של 1,326 ₪ בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתה. $30 \text{ ימים בחודש ספטמבר} / 8.5 \text{ ימי הודעה מוקדמת} \times 4,680$</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>אווה היא עובדת בריאה בת 24, חובבת ספורט. בכל יום היא נוסעת לעבודה בהסעה מאורגנת על חשבון המעסיק. בחזרה מהעבודה לביתה היא הולכת ברגל, מרחק של 320 מטרים (דרך מישורית, ללא עליות ומורדות). מאחר שאין אוטובוס ישיר המקשר בין מקום העבודה לביתה, אם תתקצה להשתמש בתחבורה ציבורית, היא תיאלץ לנסוע ב-2 אוטובוסים, תיסע 5 תחנות עירוניות בראשון ו-3 תחנות עירוניות בשני ותלך עוד 150 מטרים עד לביתה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מעבודתה של אווה לביתה - 11.60 ₪ (לכיוון אחד). מחיר כרטיס מנוי חודשי מוזל ("חופשי חודשי") הכולל את מקום מגוריה ואת מקום עבודתה - 158 ₪. ב-7/2015, אווה עבדה בפועל 14 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 26.40 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לאווה בגין חודש זה?</p> <p>א. 158.00 ₪ ב. 162.40 ₪ ג. 79.00 ₪ ד. 0 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>אווה הולכת בכל יום מהעבודה לביתה, מרחק של 320 מטרים (דרך מישורית, ללא עליות ומורדות). על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקות של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>אווה היא עובדת צעירה, בריאה ואינה מוגבלת בניידות. המרחק שנמדד מביתה למקום עבודתה, 320 מטרים, אינו עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית, ובפרט שמדובר בדרך מישורית, ללא עליות ומורדות. כלומר, אווה לא נזקקת לתחבורה כדי להגיע ממקום עבודתה לביתה.</p> <p>לפיכך, <u>המעסיק לא חייב לשלם לאווה דמי נסיעות בגין חודש 7/2015.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>אווה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/6/2012. על שְׁנֵי הַצְדָּדִים חלות הוראות צו ההרחבה בְּדָבָר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעמיים בשנה. בתלוש 7/2015 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/2/2015 ועד 31/7/2015.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה הפגיע לאווה בתלוש 7/2015?</p> <p>א. 1,165.50 ₪ ב. 1,197.00 ₪ ג. 1,134.00 ₪ ד. 1,323.00 ₪</p>	
פתרון	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש שכר 7/2015 אווה קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/2/2015 ועד 31/7/2015.</p> <p>4 החודשים הראשונים (מ-1/2/2015 ועד 31/5/2015), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של אווה (שהתחילה ב-1/6/2014 ומסתיימת ב-31/5/2015). בְּשָׁל שנת העבודה ה-3 יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>2 החודשים האחרונים (מ-1/6/2015 ועד 31/7/2015), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של אווה (שהתחילה ב-1/6/2015 ומסתיימת ב-31/5/2016). בְּשָׁל שנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>החישוב: $1,197.00 \text{ ₪} = (12 / 2 \times \text{חודשים } 7 \text{ ימי הבראה} + 12 / 4 \times \text{חודשים } 6 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון ב

<p>שאלה מספר 35.</p>	<p>שכרה של אוה (פקידה בסוכנות ביטוח בעפולה), משתלם לה על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). בכל יום מהימים א' עד ה' היא עובדת 8 שעות עבודה ובכל אחד מימי שישי היא עובדת 3 שעות עבודה. חודש 3/2015 כלל 23 ימי א'-ה' (בהם אוה עבדה 8 שעות עבודה) ו-4 ימי שישי (בהם אוה עבדה 3 שעות עבודה). בסיכום השעות החודשי, נמצא שֶׁעֲבָדָה 196 שעות עבודה.</p> <p>האם, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, אוה עבדה שעות נוספות בחודש 3/2015?</p> <p>א. לא, מאחר שהיא לא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע ליום עבודה או על התחום שנקבע לשבוע עבודה.</p> <p>ב. כן, מאחר שהיא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע לחודש עבודה.</p> <p>ג. לא, מאחר שֶׁקָמְי ששכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה, אוה היא "עובד במשכורת".</p> <p>ד. כן, מאחר שהיא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע לשבוע עבודה.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 3, 4. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה, "שעות נוספות" הן שעות העבודה העודפות -</p> <p>" (א) על התחום שנקבע ליום עבודה בסעיף 2, או על יום עבודה שייקבע על פי סעיף 4, או</p> <p>(ב) על התחום שנקבע לשבוע עבודה בסעיף 3, או על שבוע עבודה שייקבע על פי סעיף 4;</p> <p>לפי ס' 1 לחוק האמור -</p> <p>" (א) יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות עבודה.</p> <p>(ב) 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. "</p> <p>לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000) [מכוח הסמכות שניתנה לשר העבודה לפי ס' 4 לחוק] - שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים ושלוש שעות עבודה.</p> <p>בכל יום מהימים א' עד ה', בחודש 3/2015, אוה עבדה 8 שעות עבודה. בכל אחד מימי שישי, באותו החודש, עבדה 3 שעות עבודה. כלומר, היא לא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע ליום עבודה.</p> <p>בשבוע עבודה אוה לא עבדה יותר מ-43 שעות עבודה.</p> <p>$43 = 3 \text{ שעות עבודה ביום ו' } + 8 \text{ שעות עבודה } \times 5 \text{ ימי א'-ה'}$</p> <p>מאחר שלא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע ליום עבודה או על התחום שנקבע לשבוע עבודה, אוה לא עבדה שעות נוספות בחודש 3/2015.</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>שכרו של נדב משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 26 ש"ח לכל שעה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות רצופות. בעת ההפסקה, נדב רשאי לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שערון הנוכחות של נדב, בשבוע שהחל ב-5/7/2015 והסתיים ב-10/7/2015:</p> <table border="1" data-bbox="224 338 1154 468"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>כניסה</td> <td>16:00</td> <td>13:15</td> <td>12:45</td> <td>17:15</td> <td>14:00</td> <td>08:30</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>23:15</td> <td>24:00</td> <td>24:00</td> <td>24:00</td> <td>23:45</td> <td>16:45</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לנדב בעד שעות עבודתו בשבוע זה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,329.25 ש"ח ב. לא פחות מ-1,355.25 ש"ח ג. לא פחות מ-1,332.50 ש"ח ד. לא פחות מ-1,361.75 ש"ח</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	כניסה	16:00	13:15	12:45	17:15	14:00	08:30	יציאה	23:15	24:00	24:00	24:00	23:45	16:45																																																																																
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																															
כניסה	16:00	13:15	12:45	17:15	14:00	08:30																																																																																															
יציאה	23:15	24:00	24:00	24:00	23:45	16:45																																																																																															
<p>פתרון</p>																																																																																																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>																																																																																																				
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>"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".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה נדב לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של נדב הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים ב', ג' ו-ד' נדב עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבד, היה יום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:</p> <p>סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה</p> <p>דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום ו' - $16 + 45 / 60 - 8 - 30 / 60 = 8.25$</p> <p>חישוב השכר שיש לשלם לנדב בעד שעות עבודתו בשבוע זה:</p> <table border="1" data-bbox="186 1270 1182 1780"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות</th> <th>ניכוי הפסקה</th> <th>סה"כ שעות עבודה</th> <th>שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות עבודה רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות</th> <th>שעות נוספות</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>16:00</td> <td>23:15</td> <td>7.25</td> <td>-0.75</td> <td>6.50</td> <td>6.50</td> <td>6.50</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>13:15</td> <td>24:00</td> <td>10.75</td> <td>-0.75</td> <td>10.00</td> <td>7.00</td> <td>13.50^{א)}</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>12:45</td> <td>24:00</td> <td>11.25</td> <td>-0.75</td> <td>10.50</td> <td>7.00</td> <td>20.50^{א)}</td> <td>2.00</td> <td>1.50</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>17:15</td> <td>24:00</td> <td>6.75</td> <td>-0.75</td> <td>6.00</td> <td>6.00</td> <td>26.50^{א)}</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>14:00</td> <td>23:45</td> <td>9.75</td> <td>-0.75</td> <td>9.00</td> <td>8.00</td> <td>34.50</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>08:30</td> <td>16:45</td> <td>8.25</td> <td>-0.75</td> <td>7.50</td> <td>7.00</td> <td>41.50^{א)}</td> <td>0.50</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>סה"כ שעות</td> <td>54.00</td> <td>-4.50</td> <td>49.50</td> <td>41.50</td> <td>8.00</td> <td>5.50</td> <td>2.50</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>תעריף לשעה</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>26.00 ש"ח</td> <td></td> <td>32.50 ש"ח</td> <td>39.00 ש"ח</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>תשלום</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,079.00 ש"ח</td> <td></td> <td>178.75 ש"ח</td> <td>1,355.25 ש"ח</td> </tr> </tbody> </table> <p>^{א)} עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה ב.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות עבודה רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	א	16:00	23:15	7.25	-0.75	6.50	6.50	6.50	-	-	ב	13:15	24:00	10.75	-0.75	10.00	7.00	13.50 ^{א)}	2.00	1.00	ג	12:45	24:00	11.25	-0.75	10.50	7.00	20.50 ^{א)}	2.00	1.50	ד	17:15	24:00	6.75	-0.75	6.00	6.00	26.50 ^{א)}	-	-	ה	14:00	23:45	9.75	-0.75	9.00	8.00	34.50	1.00	-	ו	08:30	16:45	8.25	-0.75	7.50	7.00	41.50 ^{א)}	0.50	-			סה"כ שעות	54.00	-4.50	49.50	41.50	8.00	5.50	2.50			תעריף לשעה				26.00 ש"ח		32.50 ש"ח	39.00 ש"ח			תשלום				1,079.00 ש"ח		178.75 ש"ח	1,355.25 ש"ח	
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות עבודה רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות																																																																																												
א	16:00	23:15	7.25	-0.75	6.50	6.50	6.50	-	-																																																																																												
ב	13:15	24:00	10.75	-0.75	10.00	7.00	13.50 ^{א)}	2.00	1.00																																																																																												
ג	12:45	24:00	11.25	-0.75	10.50	7.00	20.50 ^{א)}	2.00	1.50																																																																																												
ד	17:15	24:00	6.75	-0.75	6.00	6.00	26.50 ^{א)}	-	-																																																																																												
ה	14:00	23:45	9.75	-0.75	9.00	8.00	34.50	1.00	-																																																																																												
ו	08:30	16:45	8.25	-0.75	7.50	7.00	41.50 ^{א)}	0.50	-																																																																																												
		סה"כ שעות	54.00	-4.50	49.50	41.50	8.00	5.50	2.50																																																																																												
		תעריף לשעה				26.00 ש"ח		32.50 ש"ח	39.00 ש"ח																																																																																												
		תשלום				1,079.00 ש"ח		178.75 ש"ח	1,355.25 ש"ח																																																																																												

<p>מ-1/1/2015 ועד 31/8/2015, זקף נדב, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, 3 ימי היעדרות בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון של בת זוגו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות).</p> <p>בחודש 9/2015 נדב נעדר מעבודתו מיום 6/9/2015 (יום א') ועד (כולל) יום 9/9/2015 (יום ד'). כשחזר לעבודה, בבוקר 10/9/2015, מסר למעסיקו הצהרה חתומה בידו (כמתחייב בתקנות הרלוונטיות), לפיה נעדר לצורך ליווי בת זוגו לטיפולים בקשר להריון, שפְּרוּך היה בהם סיפון לחִיָּה. להצהרה צירף אישור רפואי מאת הרופא המטפל בבת הזוג, המְּעִיד על הטיפולים האמורים, על סיבת היעדרות פּמְפּוֹרְט לְעִיל ועל מועדיה (בכל אותם הימים).</p> <p>אם יתרת המחלה הצבורה שלו עומדת על 9 ימים, כמה ימי היעדרות זכאי נדב לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בשל היעדרותו זו בחודש 9/2015, לפי החוק הרלוונטי ותקנותיו?</p> <p>א. 4 ימים. ב. 0 ימים. ג. 3 ימים. ד. 2 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p align="center">פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג): "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".</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) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם סיפון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) " ... "</p> <p>נדב נעדר 4 ימים בחודש 9/2015 בשל טיפולים הקשורים להריון בת זוגו, שפְּרוּך היה בהם סיפון לחִיָּה.</p> <p>הוא מסר למעסיקו הצהרה חתומה כמתחייב בתקנות וצירף אישור רפואי כנדרש.</p> <p>לפי נתוני השאלה, בשנת 2015, עד סוף חודש 8/2015, הוא זקף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו 3 ימי היעדרות בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון של בת זוגו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות).</p> <p>לפיכך, הוא רשאי לזקוף את כל 4 ימי היעדרות האמורים בחודש 9/2015, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.</p> <p>4 ימים = (3 ימי היעדרות עד 8/2015 - 7 ימים בשנה ; 4 ימי היעדרות ב-9/2015) min</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>

<p>שאלה מספר 38.</p> <p>אווה, עובדת בריאה ומאושרת, אָם לתינוק בריא, חזרה לעבודתה ב-1/4/2015, לאחר שחופשת הלידה שלה (בת 26 השבועות) תִּמָּה ב-31/3/2015. אווה מבקשת להיעדר מעבודתה בחודש אוגוסט 2015, שעה אחת ביום, על מנת לטפל בְּתִינוּקָה [למען הסר ספק, הַעֲסָקָה של אווה לא נאסרה בתקופה שבה היא מניקה].</p> <p>האם אווה רשאית להיעדרות זו, בחודש אוגוסט 2015, בלי שְׁתִּנוּכָה משכרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן אווה מְנִיקָה את תִּינוּקָה. ב. כן, אֲבָל אִךְ וְרַק אם אווה מועסקת במשרה מלאה. ג. לא. אווה לא רשאית להיעדרות זו, בחודש אוגוסט 2015, בלי שתנוכה משכרה. ד. כן. אווה רשאית להיעדרות זו, בחודש אוגוסט 2015, בלי שתנוכה משכרה.</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)(3).</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>לְפִי ס' 7(ג)(3), עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חודשים מאותו יום - שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה".</p> <p>ארבעה החודשים מתום חופשת הלידה תִּמּוּ בִּסוּף חודש יולי 2015. לפיכך, אווה לא רשאית להיעדרות זו, בחודש אוגוסט 2015, בלי שתנוכה משכרה.</p> <p>תשובה ג.</p>	ג

<p>אווה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-2/11/2010, ועבדה אצלו ברציפות עד 19/11/2015, אז פוטרה מעבודתה. בשנת 2015 עבדה 207 ימים בפועל. [למען הסר ספק, אווה היתה אמורה לעבוד שבוע עבודה מלא בן שישה ימים בשבוע.]</p> <p>מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית, בעד שנה זו (2015), לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 16 ימים ב. 18 ימים ג. 15 ימים ד. 13 ימים</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית אווה בעד שנת 2015 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-2/11/2010, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2015 היא שנת עבודתה ה-6 של אווה אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-6 הוא 18 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין אווה ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 207 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.8625. (207 / 240)</p> <p>הכפלת 18 ימים ב-0.8625 מניבה את התוצאה 15.53. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית אווה בעד שנת 2015 - 15 ימים.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>נדב, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/10/13. ב-1/4/14 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, אָשָׁר חָל על הצדדים. השכר שֶבוֹטָח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד בלבד ששולם לנדב, שהיה בגובה השכר הממוצע במשק. שיעורי ההפרשות מהשכר הִמְבוֹטָח היו פְּהִתָּאָם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הני"ל.</p> <p>מִעֲבָר לשכר היסוד, שולם לנדב "גִּמּוּל נִיהוּל" בסך 862 ₪, בכל חודש. גמול זה שולם לו פְּאֹפֶן קְבוּעַ וּלְלֹא פֶל תְּנָאִי. כאמור לעיל, בגין גמול זה לֹא הפריש המעסיק לקרן פנסיה מקיפה.</p> <p>ב-31/7/15 נדב פוטר. שכרו הִמְבוֹטָח היה 9,260 ₪. השכר שלא היה מבוטח - 862 ₪ ("גמול הניהול" שהוזכר לעיל). סכום שני הרכיבים האמורים היווה את שכר העבודה המוּבָא בחשבון לְעִנְיָן חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 9,172 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לנדב לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב ומעוגל)</p> <p>א. 9,667 ₪ ב. 9,385 ₪ ג. 8,530 ₪ ד. 8,087 ₪</p>										
	פתרון										
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>										
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי צו ההרחבה החל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>נדב עבד אצל מעסיקו מ-1/10/2013 ועד שפוטר ב-31/7/2015. כלומר, שנה ו-10 חודשים (22 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, נדב זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>שכרו המבוטח - 9,260 ₪ בחודש, בוסס על שכר היסוד בלבד ששולם לנדב.</p> <p>שכר היסוד, שהיה בכל תקופת העבודה בגובה השכר הממוצע במשק, היה גם השכר המרבי בגינו חלה חובת הביטוח הפנסיוני, לפי סעיף 6(ג) בצו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p> <p>שיעורי ההפרשות מהשכר הִמְבוֹטָח היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הני"ל -</p> <table border="1" data-bbox="191 1291 1182 1388"> <thead> <tr> <th>החל ביום... ואילך</th> <th>הפרשות מעביד</th> <th>הפרשות עובד</th> <th>לפיצויים</th> <th>סה"כ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6%</td> <td>5.5%</td> <td>6%</td> <td>17.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה עמד על 6%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לנדב, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. ($6\% / 8.333333\% = 72\%$)</p> <p style="text-align: right;">החישוב (מקורב ומעוגל):</p> <p>1. בשל 22 החודשים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין "גמול הניהול", המהווה חלק מהשכר לְעִנְיָן חישוב פיצויי פיטורים, על המעסיק להשלים - $1,580 ₪ = 862 \times 22 / 12$</p> <p>2. בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין שכר היסוד, יש להשלים $4,630 ₪ = 9,260 \times 6 / 12 \times 100\%$</p> <p>3. בגין 16 החודשים בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין שכר היסוד, יש להשלים $3,457 ₪ = 9,260 \times 16 / 12 \times 28\%$ (28% השלמה = 100% - 72%)</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לנדב (סכום מקורב ומעוגל) ₪ 9,667</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ	1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%
החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ							
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%							

ביטוח לאומי

<p>אוה פוטר מעבודתה ב-31/3/2015. תלוש 3/2015 שלה הורָב מְהֻסְכּוּמִים הבאים :</p> <p>1. משכורת ₪ 14,738</p> <p>2. פדיון ימי מחלה צְבוּרִים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ₪ 2,927</p> <p>3. פְּדִיּוֹן חופשה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פוטר). ₪ 5,196</p> <p>4. מְעַנְק פיצויי פיטורים חייב במס הכנסה ₪ 4,543</p> <p>מהו שכרה של אוה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. ₪ 14,738</p> <p>ב. ₪ 17,665</p> <p>ג. ₪ 22,861</p> <p>ד. ₪ 19,281</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד 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, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמִעַט תשלומים קְאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיַן שניתנו בכסף וּבְיַן בשווה כסף, בְּיַן 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 5(9), (11) ו-12(1) לפקודה.</p> <p>לכאורה, כל הסכומים שנכללו בתלוש 3/2015 של אוה (שכר רגיל, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה, פְּדִיּוֹן חופשה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פרשה) ומְעַנְק פיצויי פיטורים חייב במס הכנסה) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו, פְּדִיּוֹן חופשה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פוטר) ומְעַנְק פיצויי פיטורים, פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>הרכיב היחיד החייב בדמי ביטוח בתלוש 3/2015 של אוה הוא רכיב המשכורת - ₪ 14,738.</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>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,648 \times 5 = \text{₪ } 43,240$</p> <p>שכרה של אוה שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 3/2015 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (\text{₪ } 43,240 ; \text{₪ } 14,738) = \text{₪ } 14,738$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>בְּהִסְכָּמַת מעסיקה, אוה יצאה ב-8/1/2015 לחופשה ללא תשלום, עד 7/5/2015. בכל תקופת החל"ית האמורה לא עבדה אצל מעביד אחר ולא היתה עובדת עצמאית.</p> <p>האם המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד אוה, עֲבוֹר חודש 3/2015? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שבחודש 3/2015 לא שולם לאוה שכר. ב. כן. המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד אוה, עֲבוֹר חודש 3/2015. ג. לא, מאחר שאוה יצאה לחל"ית לתקופה קְּעוֹלָה על שלושה חודשים רצופים. ד. כן. מעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד כל תקופה בה נמצא עובד בחל"ית.</p>	
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לְפִי 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, בְּעֵד 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 " לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח "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>בחודש 1/2015 שולמו בעד אוה דמי ביטוח כעובדת. חודש 2/2015 הוא החודש הקלנדרי הראשון שבו אוה נמצאת בחופשה ללא תשלום, וחודש 3/2015 הוא החודש הקלנדרי השני שבו אוה נמצאת בחופשה כאמור.</p> <p>לפיכך, לפי תקנה 6(א) שלעיל, המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד אוה, עבוֹר חודש 3/2015.</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>נדב, בן ה-26, עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. שכר 9/2015 שלו אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,261 ₪.</p> <p>2. מעסיק משני - 1,826 ₪.</p> <p>אם נדב לא עשה תיאום דמי ביטוח ולא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקו המשני, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בגין שכר 9/2015 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 172 ₪</p> <p>ב. 282 ₪</p> <p>ג. 352 ₪</p> <p>ד. 127 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים).</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים) - מעביד שתקנה 5(א) או (ה)1 לתקנות הניכוי חלות לגביו, ינכה דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק השכר של העובד, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע, כאמור בסעיף 342(ה)3 לחוק הביטוח הלאומי. "תקנות הניכוי" הן תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), התשנ"ג-1993.</p> <p>על המעסיק המשני חלה תקנה 5(א) ל"תקנות הניכוי" ("מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי").</p> <p>נדב לא מסר למעביד אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקו המשני. לפיכך, לא חלות לגביו הוראות תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). לפיכך, על המעסיק המשני לנכות מנדב דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרו, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני:</p> <p>שכר חייב בדמי ביטוח: $1,826 \text{ ₪} = (43,240 + 1,826) \times \text{מרבית לענין ד.ב.}$ min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוכה משכרו של נדב בחודש זה אצל המעסיק המשני (ללא תיאום דמי ביטוח): $219.12 \text{ ₪} = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא} \times 1,826$</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המשני:</p> <p>$63.00 \text{ ₪} = 3.45\% \times (5,556 + 1,826)$ min (ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת)</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על המעסיק המשני, בגין שכר 9/2015 של נדב (סכום מעוגל): $282 \text{ ₪} = 219.12 + 63.00$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון ב

<p>נדב, בן ה-43, הוא חבר בעל שליטה בחברת מעטים ומשמש בה כמנהל. חברת המעטים היא מעסיקתו היחידה. שכרו ב-8/2015 - 44,131 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2015 של נדב (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 7,651 ₪ ב. 7,812 ₪ ג. 7,640 ₪ ד. 7,483 ₪</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נדב נמנה על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: בעלי שליטה בחברה שמלאו להם 18 ושטרם הגיעו ל"גיל הפרישה". שכרו של נדב ב-8/2015 - 44,131 ₪.</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>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,648 \times 5 = 43,240$ ₪</p> <p>שכרו של נדב שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 8/2015 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(43,240 ; 44,131) = 43,240$ ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של נדב: 193.90 ₪ = $5,556 \times 3.49\%$ הכנסה פרוגרסיבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $4,442.94$ ₪ = $(5,556) \times 11.79\%$ (ד.ב. בשיעור המופחת - 43,240 השכר החייב בדמי ביטוח) <u>4,636.84</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק: 189.46 ₪ = $5,556 \times 3.41\%$ הכנסה פרוגרסיבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $2,656.72$ ₪ = $(5,556) \times 7.05\%$ (ד.ב. בשיעור המופחת - 43,240 השכר החייב בדמי ביטוח) <u>2,846.18</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2015 של נדב: <u>7,483</u> ₪ (סכום מעוגל) = $7,483.02 = 4,636.84 + 2,846.18$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 45.</p> <p>אווה עובדת כשכירה אצל מעבידה היחיד זָה 4 שנים. שכרה החודשי הרגיל - 9,770 ₪ בכל חודש. בתלוש 9/2015 קיבלה ממעבידה, בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, בֹּנוּס בסך 1,080 ₪ ומענק השתתפות ברווחי המעביד בסך 972 ₪.</p> <p>מהי הכנסתה של אווה לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 9/2015?</p> <p>א. 10,832 ₪ ב. 11,822 ₪ ג. 9,998 ₪ ד. 9,941 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבֹּנוּס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמְעַט הפרשים".</p> <p>לְפִי התקנה שלעיל, התשלומים בסך $1,080 + 972 = 2,052$ ₪, שניתנו לאווה בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, כבֹּנוּס וכמענק השתתפות ברווחי המעביד, הם "תשלום נוסף".</p> <p>לְפִי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת 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 בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה אווה ב-9/2015 הוא $44.13\% = \frac{4,650}{2,052}$ משכר המינימום.</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>אווה עבדה אצל מעסיקה לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר. והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>$9,941 \text{ ₪} = (12 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 2,052 \text{ תשלום נוסף}) + 9,770 \text{ שכר חודשי רגיל בחודש } 9/2015$</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 מְרִבִּית לענין דמי ביטוח $< 9,941$ ₪ הכנסתה של אווה לענין תשלום דמי ביטוח ב-9/2015</p> <p>הכנסתה של אווה לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 9/2015 - 9,941 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>נדב עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים. ב-1/9/2015 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 95 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים הוא נִזְקָק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של נדב בשישה החודשים שקדמו ל-1/9/2015:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> <th>6/2015</th> <th>7/2015</th> <th>8/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 9,829</td> <td>₪ 9,925</td> <td>₪ 9,048</td> <td>₪ 9,180</td> <td>₪ 9,560</td> <td>₪ 9,340</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו נדב זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 20,826 ₪ ב. 21,294 ₪ ג. 28,392 ₪ ד. 22,230 ₪</p>							חודש	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	8/2015	הכנסה	₪ 9,829	₪ 9,925	₪ 9,048	₪ 9,180	₪ 9,560	₪ 9,340
חודש	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	8/2015														
הכנסה	₪ 9,829	₪ 9,925	₪ 9,048	₪ 9,180	₪ 9,560	₪ 9,340														
פתרון																				
סעיפים רלוונטיים																				
<p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אִם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאָמור שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שנדב היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, נדב יקבל דמי פגיעה בְּעֵד שלושה עשר שבועות בלבד, שהם 91 ימים (7x13), ולא בעד 95 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א),</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של נדב: $312 = (9,180 + 9,560 + 9,340) / 90$</p> <p>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).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $234 = 312 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $234 > 1,094.63$ תקרה $(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי נדב: $21,294 = 91 \times 234$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>																				

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>ב-1/8/2015 אוה ילדה תינוק בריא וְיִצְאָה לחופשת לידה. עד יציאתה לחופשת הלידה, עבדה כְּשֹׁכֵרָה אֶצֶל מְעֻסָּקָה שנה אחת בְּרִצִּיפוֹת. לפני כן, במשך 3 שנים, היתה עקרת בית. הכנסתה של אוה בשישה החודשים שקדמו ל-1/8/2015:</p>						
חודש	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015
הכנסה	₪ 7,979	₪ 8,417	₪ 8,696	₪ 9,048	₪ 9,645	₪ 8,757
<p>מהו סכום דמי הלידה לו זכאית אוה?</p> <p>א. 14,303 ₪</p> <p>ב. 28,606 ₪</p> <p>ג. 29,890 ₪</p> <p>ד. 14,945 ₪</p>						
פתרון						
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.</p>						
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת... תהיה זכאית לדמי לידה -</p> <p>ג (1) בעד פרק זמן של 14 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.</p> <p>(2) בעד פרק זמן של 7 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.</p> <p>אוה עונה על התנאים בסעיף 50(א)(1), שכן כמי שעבדה שנה אחת ברציפות אצל מעסיקה, עד יציאתה לחופשת הלידה, שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 14 שבועות.</p> <p>לפי ס' 53(א) לחוק, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>לפי ס' 54(א) לחוק הביטוח הלאומי, שכר העבודה הרגיל, לענין סעיף 53, הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטחת, ברבע השנה שקדם ליום הקובע, בתשעים.</p> <p>דמי הלידה ליום (שכר העבודה הרגיל של אוה): $305 = (8,757 + 9,645 + 9,048) / 90$</p> <p>נוודא שדמי הלידה ליום לא עולים על התקרה: $305 > 1,459.50$ תקרה $(= 8,757 \times 5 / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הלידה להם זכאית אוה: 29,890 ₪ $= 305$ דמי לידה ליום $\times 7$ ימים בשבוע $\times 14$ שבועות</p> <p>תשובה ג.</p>						

שאלה מספר 48.																											
<p>נדב עובד אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים. ב-1/7/2015 יצא ל-8 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/7/2015:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2015</th> <th>2/2015</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> <th>6/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>21</td> <td>20</td> <td>23</td> <td>21</td> <td>20</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>ש"ח 5,838</td> <td>ש"ח 5,560</td> <td>ש"ח 6,394</td> <td>ש"ח 5,838</td> <td>ש"ח 5,560</td> <td>ש"ח 6,130</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי נדב בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,636 ש"ח ב. 2,227 ש"ח ג. 1,670 ש"ח ד. 1,590 ש"ח</p>							חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	ימי עבודה	21	20	23	21	20	22	הכנסה	ש"ח 5,838	ש"ח 5,560	ש"ח 6,394	ש"ח 5,838	ש"ח 5,560	ש"ח 6,130
חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015																					
ימי עבודה	21	20	23	21	20	22																					
הכנסה	ש"ח 5,838	ש"ח 5,560	ש"ח 6,394	ש"ח 5,838	ש"ח 5,560	ש"ח 6,130																					
פתרון																											
<p>סעיפים רלוונטיים חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																											
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>נדב שירת 8 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של יום אחד. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. $(7 + 1 \times 1.4 = 8.4)$ לפיכך, נדב זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 8.4 ימי מילואים.</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; $(5,881 \text{ ש"ח נכון ל-} 2015)$</p> <p>(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/7/2015, נדב עבד 63 ימים $(21+20+22)$, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים: $\max(5,838; 5,881) + \max(5,560; 5,881) + \max(6,130; 5,881) = 17,892$ נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נדב: $17,892 / 90 = 198.80$ ש"ח</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 ש"ח) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ש"ח).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $198.80 = [196.03 \text{ תג' מזערי}; 1,441.33 \text{ תג' מרבי}; 198.80 \text{ שכר רגיל}] \text{ min}$ תוצאה: נדב זכאי לתגמול בסך 1,670 ש"ח בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p><u>1,670 ש"ח מעוגל = 1,669.92 ש"ח = 8.4 ימים \times 198.80 התגמול ליום</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>																											

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>נדב הוא משגיח פשרות מוסמך מטעם הרבנות הראשית לישראל. בינו לבין מוסד דת ידוע, הפעניק תעודות הקשר מופרות, נערך הסכם בו נקבע כי ימלא תפקיד דתי של משגיח כשרות מטעם מוסד הדת. סוכם כי ישמש משגיח כשרות בשני מפעלי מזון המבקשים את תעודת ההקשר של מוסד הדת. לוח הזמנים וסדר העבודה קבע על ידי מוסד הדת. הוא יהיה קפוף לסגן מנהל מחלקת הפשרות במוסד הדת. את עבודתו עליו לעשות בעצמו ואין הוא רשאי להשתמש בעוזר או במחליף על חשבונו. עוד סוכם בין הצדדים כי נדב ינפיק למוסד הדת חשבוניות מס תמורת הגמול שיקבל בעד עבודתו וישלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח כעצמאי בגין אותו גמול.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב מוסד הדת בתשלום דמי ביטוח בעד נדב? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שלענין חוק הביטוח הלאומי, נדב נחשב כעובד ומוסד הדת נחשב כמעבידו. ב. לא, מאחר שסוכם כי נדב ישלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח כעצמאי. ג. כן, ובלבד שנערך עימו מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות. ד. לא. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת לא נחשב כעובד, גם אם משתלם לו גמול.</p>									
	<p>פתרון</p>									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>									
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="191 905 1159 1129"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור א' סוגי העבודה</th> <th>טור ב' תנאי העבודה</th> <th>טור ג' המעביד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת, לרבות משגיח כשרות ומנקר בשר.</td> <td>משתלם גמול בעד העבודה.</td> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמי שממלא תפקיד דתי של משגיח כשרות מטעם מוסד דת, נדב הוא מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה. לנדב משתלם גמול בעד עבודתו. כלומר, הוא נתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בטור ב'. לפיכך, נדב נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד. מאחר שמוסד הדת משלם את גמול עבודתו, הוא נחשב, לענין החוק האמור, כמעבידו. לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לפיכך, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב מוסד הדת בתשלום דמי ביטוח בעד נדב.</p> <p>הרחבת ההסבר: נדב עונה לכל התנאים לצורך הגדרתו כעובד לענין חוק הביטוח הלאומי ואילו מוסד הדת מוגדר כמעבידו. ס' 342 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי מעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו. עולה אפוא מהאמור כי בהתאם לחוק ולצו סיווג המבוטחים, מוסד הדת חייב בתשלום דמי ביטוח בעד נדב. העובדה שסוכם כי נדב ישלם דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסותיו, אין בה כדי לשחרר את מוסד הדת מחובתו לפעול על פי החוק. ככל שישלם דמי ביטוח כעצמאי בגין הגמול שיקבל ממוסד הדת, נדב יהיה זכאי להשבת סכומים אלה ששילם למוסד לביטוח לאומי בניתר.</p> <p>תשובה א.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור א' סוגי העבודה	טור ב' תנאי העבודה	טור ג' המעביד	5. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת, לרבות משגיח כשרות ומנקר בשר.	משתלם גמול בעד העבודה.	החייב בתשלום גמול העבודה.
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)										
טור א' סוגי העבודה	טור ב' תנאי העבודה	טור ג' המעביד								
5. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת, לרבות משגיח כשרות ומנקר בשר.	משתלם גמול בעד העבודה.	החייב בתשלום גמול העבודה.								

	<p>מהו טופס 100 של המוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>א. הצהרת עובד למעסיק משני. ב. בקשה לתיאום דמי ביטוח לבעלי הכנסות גבוהות מההכנסה המְרָבִית. ג. פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד. ד. דוח עבור מבוטחים המסווגים כשכירים עפ"י צו הביטוח הלאומי.</p>		
<p>פתרון</p>		
<p>טופס 100 - פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד.</p>		
<p>טופס 100 של המוסד לביטוח לאומי הוא פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד. הטופס נועד לבדיקת הניכויים שנוכו משכרו של העובד לדמי ביטוח במהלך השנה, ולהחזרת ניכויי יתר על ידי הביטוח הלאומי. כל עובד רשאי, לצורך תיאום דמי ביטוח, לבקש ממעסיקו את הטופס האמור, עם פירוט השכר, עד 7 שנים לְמִפְרָע. תשובה ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון ג</p>