

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 2014.3

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. פלומר, 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>שאלה מספר 1.</p> <p>נלי, חשבת שכר בכירה אצל מעבידה, מקבלת בכל חודש שכר יסוד בסך 16,958 ₪ ודמי נסיעות (חופשי חודשי) בסך 363 ₪. בנוסף, משלם המעביד בעדה, בכל חודש, 1,276 ₪ למוסד אקדמי, השתתפותו במימון לימודיה לתואר ראשון במשפטים (תשלום ישירות למוסד).</p> <p>מהו שכרה החודשי של נלי לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס")?</p> <p style="text-align: right;">א. 18,597 ₪ ב. 17,321 ₪ ג. 18,234 ₪ ד. 16,958 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15)</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p> <p>לפי סעיף 2(א)(2) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בפועל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>לפי ס' 32(15) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם, לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים";</p> <p>הסכום ששילם המעביד למוסד האקדמי, למימון לימודיה של נלי לתואר ראשון במשפטים, סך של 1,276 ₪, יזקף לשכרה של נלי כ"שווי".</p> <p>שכרה של נלי לצורך תשלום מס -</p> <p style="text-align: center;">18,597 ₪ = 1,276 שווי השתתמות המעביד בשכר הלימוד + 363 דמי נסיעות + 16,958 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>ב-16/2/2013 נלי קיבלה ממעבידה המְחַאֵת שִׁי על סך 250 ₪, לְרַגְל נִישׁוּאָיָהּ. היתה זו המתנה הראשונה שקיבלה בשנת 2013.</p> <p>ב-24/2/2013 יצאה נלי, ביחד עם כל עובדי המעביד, לנופש "סוף שבוע" בים המלח. 50% מְעַלּוֹת הנופש שילם המעביד ו-50% שולמו על ידי וְעַד הַעוֹבְדִים, מדמי הוְעַד שְׁהַפְרִישׁוּ הַעוֹבְדִים (כולל נלי) בכל חודש. עֲלוֹת הנופש בְּגִין כל עובד היתה 480 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של נלי, לצורך חישוב מס, בשל המחאת השי שקיבלה ובשל נופש "סוף השבוע"?</p> <p>א. 520 ₪ ב. 40 ₪ ג. 280 ₪ ד. 490 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). 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>המחאת השי :</p> <p>מתנה שנתן מעביד 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>המחאת השי שקיבלה נלי לרגל נישואיה, בסך של 250 ₪, היתה המתנה הראשונה לרגל אירוע אישי חד-פעמי שקיבלה נלי בשנת המס 2013. סכום המתנה עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪. לפיכך, ייזקף לשכרה של נלי שווי בסך <u>40 ₪</u> בגין מתנה זו.</p> <p>נופש "סוף שבוע" :</p> <p>הסכום ששולם על ידי המעביד לטובת נלי, <u>240 ₪</u> (480 עלות הנופש × 50%), מהווה אצלה הכנסת עבודה לפי ס' 2(2)(א) לפקודה.</p> <p>הסכום ששולם על ידי ועד העובדים, מדמי הוְעַד שְׁהַפְרִישׁוּ עובדי החברה (כולל נלי) בכל חודש, אינו מהווה הכנסה אצל נלי.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרה של נלי יש לזקוף סך של 280 ₪, בשל המחאת השי שקיבלה ובשל נופש "סוף השבוע".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 3.</p>	<p>מעבידה של נלי העמיד לרשותה רכב צמוד לשימוש. הרכב משולב מנוע (היברידי). שנת הרישום של הרכב - 2009, קבוצת המחיר - 6. ב-9/2013 נלי שהתה בחו"ל במשך 10 ימים (מתוך 30 ימים בחודש). הרכב נשאר בחניון שדה התעופה באותם ימים, בלי שנעשה בו כל שימוש. מהו שווי השימוש ברכב הצמוד שיזקף לשכרה של נלי ב-9/2013?</p> <p>א. 5,000 ₪ ב. 7,500 ₪ ג. 8,600 ₪ ד. 8,050 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד (שנרשם לראשונה עד 31/12/2009).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>שווי שימוש ברכב מקבוצת מחיר 6 (שנת רישום 2009) - 8,050 ₪ הפחת (הפחתה) משווי שימוש לרכב משולב מנוע (היברידי) - <u>550 ₪ (-)</u> שווי השימוש ברכב הצמוד שיזקף לשכרה של נלי ב-9/2013 - 7,500 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>מעבידו של חנן העמיד לרשותו טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, חנן משלם 30% ממהוצאת החודשית בִּשְׁל הרט"ן. ב-1/2013 עמדה ההוצאה בִּשְׁל אותו רט"ן על 49 ₪. מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוף לשכרו של חנן בתלוש 1/2013 ?</p> <p>א. 37.80 ₪ ב. 17.15 ₪ ג. 34.30 ₪ ד. 9.80 ₪</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 בִּשְׁל 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) : ₪ 49.00</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : ₪ 24.50 $\min (105 ; 49 / 2) =$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : ₪ 14.70 $49 \times 30\% =$</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוף לשכרו של חנן : ₪ <u>9.80</u> $\max (24.50 - 14.70 ; 0) =$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>חנן, עובד אלמן בן 43, אב ל-3 ילדים שנמצאים בְּחֻזְקָתוֹ וכלכלתם עליו: האחד יליד 5/5/1995, השני יליד 8/8/2009 והשלישי יליד 1/1/2011 (השלושה הם ילדיהם של חנן ובת זוגו שֶׁנִּפְטְרָה). חנן חי לבד עם ילדיו ולא מקיים מְשָׁק בית מְשׁוּתָף עם יחיד אחר.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי חנן בשנת המס 2013?</p> <p>א. 8.75 נ"ז ב. 7.75 נ"ז ג. 4.25 נ"ז ד. 9.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הראשון יליד 5/5/1995. בשנת המס 2013 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרות"). הילד השני יליד 8/8/2009. בשנת המס 2013 מלאו לו 4 שנים. הילד השלישי יליד 1/1/2011. בשנת המס 2013 מלאו לו 2 שנים. מאחר שטרם מלאו לו ארבע שנים בשנת המס 2013, נחשב הילד השלישי, לעניין ס' 40(ב) לפקודה, פְּעוּט. מאחר שהוא ילד במשפחה חד-הורית, נחשב הילד הצעיר "פעוט במשפחה חד-הורית". מאחר שבשנת המס טרם מלאו למי מהילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שאימם נפטרה בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד".</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי חנן בשנת 2013:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p>חצי נ"ז בשל ילד בשנת בגרותו 0.50 נ"ז שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים $4.00 \text{ נ"ז} = 2 \text{ נ"ז} \times 2 \text{ ילדים}$ נ"ז לפי ס' 40(ב)(א1) לפקודה:</p> <p>2 נ"ז בשל פעוט בשנת המס שבה מלאו לו 2 שנים [ס' 40(ב)(א1)(ב) לפקודה] 2.00 נ"ז נ"ז לפי ס' 40(ב)(ב1) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת להורה במשפחה חד-הורית שבה "ילד להורה אחד", כשאותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) <u>1.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>9.75 נ"ז</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 6.</p>	<p>נלי משלמת בעד החזקתם של זוג הוריה הזקנים, המרותקים למיטה בתמידות, במוסד סיעודי מיוחד. בשנת 2013 שילמה נלי למוסד, בעד אמה - 14,949 ₪, ובעד אביה - 22,451 ₪.</p> <p>הכנסתה החייבת של נלי בשנת 2013 - 185,280 ₪.</p> <p>הכנסה חייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האם - 81,600 ₪ בשנה, ושל האב (בן זוגה של האם) - 167,000 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי שיותר לנלי בשנת 2013 בעד הוצאותיה להחזקת זוג הוריה במוסד?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 4,984 ₪ ג. 13,090 ₪ ד. 5,232 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44 תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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 265,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 166,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>כלומר, לפי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לפי סעיף 9(5) לפקודה.</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת...)] בשנת 2013 - 248,600 ₪. (81,600 הכנסת אב + 167,000 הכנסת אב)</p> <p>הכנסה זו של ההורים (248,600 ₪) נמוכה מהתקרה לבני זוג לפי תקנה 1 שלעיל (265,000 ₪).</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם 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 נלי: (= 23,160 ₪) (= 185,280 ₪ × 12.5%)</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה נלי בעד החזקתם של הוריה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: (= 14,240 ₪) (= 14,949 + 22,451 - 23,160)</p> <p>הזיכוי שיותר לנלי בשנת 2013 בעד הוצאותיה להחזקת הוריה במוסד: (= 14,240 ₪ × 35%) = 4,984 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 7.</p>	<p>חנן קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה אֵינָה צמודה למדד. בכל חודש גוֹבָה המעביד מחנן ריבית בסך 20 ₪ בגין ההלוואה. בחודש 4/2013, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,980 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/2014].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 5.47% לשנה ואם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקיפה (חודש 4/2013), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של חנן (סכום מעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (4/2013)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 12 ₪ ב. 16 ₪ ג. 48 ₪ ד. 36 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2013 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 5.47% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעֵנֵן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 7,980 יתרת ההלוואה < 7,680 סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p style="text-align: center;">חישוב על פי התקנות:</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $35.88 \text{ ₪} = 365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 5.47\% \times 7,980 \text{ ₪}$ <p>סכום הריבית ששילם חנן, 20 ₪, קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (35.88 ₪).</p> <p>20.00 ₪ חוייב בתקופת הזקיפה > 35.88 ₪ מינימום</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של חנן שווי ריבית בסך 16 ₪ (סכום מעוגל) בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>16 ₪ (סכום מעוגל) = 15.88 ₪ = 20.00 חוייב בתקופת הזקיפה - 35.88 מינימום</p> <p style="text-align: center;">חישוב חודשי מקורב ומעוגל:</p> <p>הריבית הנדרשת: $36.38 = 7,980 \times 5.47\% / 12$ שיעור הריבית הנדרש</p> <p>הסכום ששילם חנן: 20 ₪</p> <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל: 16 ₪ (סכום מעוגל) = 16.38 ₪ = 20.00 חוייב - 36.38 מינימום</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>חנן התחיל לעבוד אצל מעבידו החדש ב-26/2/2013, ב"משכורת חודש". את משכורתו הראשונה הוא צפוי לקבל ממעבידו החדש ב-1/3/2013.</p> <p>מתי על חנן למלא לראשונה כרטיס עובד (טופס 101) אצל מעבידו החדש?</p> <p>א. לא יאוחר מה-26/2/2013. ב. תוך שבוע ימים מה-26/2/2013. ג. לא יאוחר מה-1/3/2013. ד. תוך שבוע ימים מה-1/3/2013.</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקי' 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה):</p> <p>" (א) עובד למעט עובד יומי ולמעט עובד זר, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 0101) את כל הפרטים במועדים אלה:</p> <p>(1) <u>תוך שבוע ימים מיום שהתחיל לעבוד אצל מעבידו או ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעבידו, הכל לפי המועד המוקדם יותר;</u> "</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>נלי, רווקה בת 25, סיימה לימודי תואר אקדמי ראשון בביולוגיה ב"טכניון - מכון טכנולוגי לישראל" וזכתה בתואר בספטמבר 2010. לימודי התואר נמשכו 3 שנים. נלי מסרה למעביד את כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית נלי בשנת המס 2013?</p> <p>א. 3.50 נ"ז ב. 3.75 נ"ז ג. 2.75 נ"ז ד. 3.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>										
<p>פתרון</p>											
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>										
<p>ה"טכניון - מכון טכנולוגי לישראל" מופיע ברשימת המוסדות להשכלה גבוהה המקנים נקודות זיכוי לפי ס' 40 לפקודה.</p> <p>נלי סיימה לימודי תואר ראשון בשנת 2010.</p> <p>לפי ס' 40 לפקודה, בנוסח הרלוונטי למי שסיים את לימודיו שלא מיום 1/1/2014 עד 31/12/2015 -</p> <p>" (א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נקודות זיכוי אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נקודות זיכוי אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נקודות זיכוי אחת או מחצית נקודות זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במספר שנות מס שהן כמספר שנות לימודיו האקדמיות, ובלבד שתובא בחשבון בלא יותר משלוש שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון ובלא יותר משתי שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>(ג) נקודות זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודות זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני.</p> <p>(ג1) על אף האמור בסעיף קטן (ג), יחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון או שני בתחום עיסוק שנדרשת בו התמחות והשלמתו היא תנאי להתמחות, זכאי לבחור אם נקודות זיכוי כאמור בסעיף קטן (א) יובאו בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי האמור או החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה סיים את התמחותו, ובלבד שתקופת ההתמחות תחל לא יאוחר משנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי האמור.</p> <p>(ד) ...</p> <p>(ה) נקודות זיכוי אחת או מחצית נקודות זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון בעבור לימודים לתואר אקדמי ראשון אחד או לתואר אקדמי שני אחד, בלבד, ולאחר שהיחיד המציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתואר כאמור. "</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית נלי בשנת 2013:</p> <table data-bbox="730 1533 1169 1743"> <tr> <td>תושב ישראל</td> <td>2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות</td> <td>0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>תואר אקדמי ראשון</td> <td>1.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>אשה</td> <td><u>0.50 נ"ז</u></td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td><u>3.75 נ"ז</u></td> </tr> </table> <p>תשובה ב.</p>	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	תואר אקדמי ראשון	1.00 נ"ז	אשה	<u>0.50 נ"ז</u>	סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.75 נ"ז</u>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>
תושב ישראל	2.00 נ"ז										
נסיעות	0.25 נ"ז										
תואר אקדמי ראשון	1.00 נ"ז										
אשה	<u>0.50 נ"ז</u>										
סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.75 נ"ז</u>										

<p>חנן, יליד 7/1/1968, פרש פרישה מוקדמת, ב-31/10/2012, בשל נכות יציבה בדרגה של 76% [שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א)(5) לפקודה]. ב-1/2/2013 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך של 8,064 ₪ מקרן פנסיה, אשר ערך עבורו מעבידו לשעבר. צוין שחנן לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו. כמו כן, לא קיבל "קצבה מופקרת".</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של חנן בשנת 2013 ?</p> <p>א. 50,118 ₪ ב. 88,704 ₪ ג. 48,941 ₪ ד. 53,390 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9א חוק גיל פרישה - ס' 3</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: " קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה. "</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה: " לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך: (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%"; "</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,310 שקלים חדשים;</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (1) (נמחקה); (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א)(5), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב)(5); "</p> <p>לחנן, שהוא יליד 7/1/1968, מלאו 45 שנה. לפיכך, הוא לא הגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א)(5) לפקודה, יראו אותו, לענין סעיף 9א לפקודה, כאילו הגיע לגיל הפרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של חנן: $8,064 - 0 = 8,064$ ₪ קיצבה מוכרת - $8,064$ סך כל הקצבאות שחנן מקבל הפטור על הקצבה המזכה של חנן: $8,310 \times 43.5\% = 3,614.85$ ₪ $8,064 - 3,614.85 = 4,449.15$ ₪ הקצבה המזכה של חנן</p> <p>הקצבה החייבת במס של חנן: $4,449.15 + 3,614.85 = 8,064.00$ ₪ קצבה מזכה הקיצבה החייבת במס של חנן בשנת 2013: $48,941 = 48,940.65 = 11 \times 4,449.15$ ₪ (סכום מעוגל) = 11 חודשי קצבה בשנת המס $\times 4,449.15$ קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>חנן, נשוי + ילד בן 9, עובד אצל נלי ומקבל אצלה "משכורת חלקית". לפי אישור תאום מס מפקיד שומה שמסר לנלי, עד שכר שנתי של 19,800 ₪ יש לנכות מס בשיעור 34%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור 48%.</p> <p>שכרו המצטבר של חנן, אצל נלי, עד (כולל) תלוש 9/2013, היה 18,612 ₪. המס המצטבר שנלי ניכתה משכרו באותה תקופה - 6,328 ₪.</p> <p>אם משכורת 10/2013 של חנן, אצל נלי, עמדה על 1,980 ₪ ('ברוטו למס'), כמה מס הכנסה ינוכה ממשכורתו זו, לאור תאום המס?</p> <p>א. 673 ₪ ב. 950 ₪ ג. 294 ₪ ד. 784 ₪</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקי' 5.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>משכורת מצטברת של חנן מ-1/2013 עד 10/2013 : $18,612 + 1,980 = 20,592$ ₪</p> <p>19,800 ₪ תקרת שכר שנתי שיש לנכות ממנו 34% מס לפי תיאום המס > 20,592 ₪ משכורת מצטברת מס מצטבר שיש לנכות עד 10/2013 לפי אישור תיאום המס :</p> <p>$19,800 \times 34\% + (20,592 - 19,800) \times 48\%$ שיעור המס המרבי = 7,112 ₪</p> <p>המס שינוכה מחנן בתלוש 10/2013, לפי אישור תיאום המס :</p> <p><u>784</u> ₪ = 6,328 מס שנוכה עד 9/2013 - 7,112 מס מצטבר שיש לנכות עד 10/2013</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>בכל שנת 2013 עבדה נלי אצל מעבידה היחיד בבאר-שבע. במשך 8 שנים, עד 30/9/2013, היתה תושבת קבועה באופקים. ב-1/10/2013 עברה לגור בבאר שבע, ובה היא גרה עד היום. הכנסתה בשנת המס 2013 היתה 189,360 ₪ (15,780 ₪ בכל חודש), כולה ממשכורת. מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית נלי בשנת 2013 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 17,739 ₪ ב. 23,652 ₪ ג. 0 ₪ ד. 21,303 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 2(2), ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע באופקים, בשנת המס 2013, מקנה הנחה של 15% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 157,680 ₪ לשנה. הכנסתה החייבת של נלי בשנת 2013 - 189,360 ₪, כולה מיגיעה אישית. נלי היתה תושבת קבועה באופקים 9 חודשים בשנת המס 2013.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "על אף הוראות פסקאות (1) עד (3), מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט באותן פסקאות או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור באותן פסקאות באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית נלי בשנת 2013 (מעוגל) -</p> <p>$17,739 \text{ ₪} = 12 / 9 \text{ חודשים} \times 15\% \text{ שיעור ההנחה} \times (157,680 \text{ תקרה} ; 189,360 \text{ הכנסה}) \text{ Min}$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>נלי, בת 29, עובדת נשואה + 2 ילדים - האחד בן 6 והשני בן 4. שכרה ("ברוטו למס") בכל אחד מ-8 החודשים 1/2013 עד 8/2013, היה 9,261 ₪. החל ב-9/2013 הוגדל שכרה (ב-8,982 ₪) והועמד על 18,243 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2013), כמה מס הכנסה יגבה משכרה של נלי בתלוש 9/2013 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,886 ₪ ב. 2,160 ₪ ג. 79 ₪ ד. 531 ₪</p>													
פתרון													
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים												
<p>זיכויים להם זכאית נלי בשנת 2013:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">תושב ישראל</td> <td style="text-align: right;">2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נסיעות</td> <td style="text-align: right;">0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">אשה</td> <td style="text-align: right;">0.50 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ילד שבשנת המס מלאו לו 6 שנים</td> <td style="text-align: right;">1.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ילד שבשנת המס מלאו לו 4 שנים</td> <td style="text-align: right;"><u>2.00 נ"ז</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סה"כ נקודות זיכוי</td> <td style="text-align: right;">5.75 נ"ז $\times 218 = 1,253.50$ ₪</td> </tr> </table> <p>שכר מצטבר ב-9 החודשים: $9,261 \times 8 + 18,243 = 92,331$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-9 החודשים: $92,331 / 9 = 10,259$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> $5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + (10,259 - 9,010) \times 21\% = 1,312.49$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> $\max(1,312.49 - 1,253.50; 0) = 58.99$ <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2013 עד 8/2013:</p> $5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + (9,261 - 9,010) \times 21\% = 1,102.91$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2013 עד 8/2013:</p> $\max(1,102.91 - 1,253.50; 0) = 0$ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של נלי ב-9/2013:</p> $(8 \text{ חודשים} \times 0) - (9 \text{ חודשים} \times 59) = \underline{531}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	אשה	0.50 נ"ז	ילד שבשנת המס מלאו לו 6 שנים	1.00 נ"ז	ילד שבשנת המס מלאו לו 4 שנים	<u>2.00 נ"ז</u>	סה"כ נקודות זיכוי	5.75 נ"ז $\times 218 = 1,253.50$ ₪	הסבר הפתרון
תושב ישראל	2.00 נ"ז												
נסיעות	0.25 נ"ז												
אשה	0.50 נ"ז												
ילד שבשנת המס מלאו לו 6 שנים	1.00 נ"ז												
ילד שבשנת המס מלאו לו 4 שנים	<u>2.00 נ"ז</u>												
סה"כ נקודות זיכוי	5.75 נ"ז $\times 218 = 1,253.50$ ₪												

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>להלן רכיבי תלוש 1/2013 של נלי, עובדת נשואה בת 59 : 1. שכר משולב 38,563 ₪ 2. שווי רכב צמוד 12,330 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לנלי ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 28,893 ₪ ב. 35,762 ₪ ג. 35,162 ₪ ד. 23,432 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<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>שכר "ברוטו למס" של נלי: $38,563 + 12,330 = 50,893$ ₪</p> <p>חישוב המס: $5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + 4,990 \times 21\% + 6,000 \times 31\% + 21,830 \times 34\% + (50,893 - 41,830) \times 48\% = 15,730.54$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $15,131$ ₪ סכום מעוגל = $15,131.04$ ₪ = 599.50 ₪ נקודות הזיכוי - $15,730.54$ ₪ המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה (סכום מעוגל): $15,131 = 23,432$ ₪ מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - $38,563$ ₪ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון ד

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>בשנת 2013 נשלחה נלי ללוקסמבורג, ע"י מעבידה, למשך 7 יממות. הנסיעה ללוקסמבורג וכל ימי השנה בה היו הרכיבים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקת עסקים - \$ 986 (מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 473.25).</p> <p>7 לינות במלון, במחיר \$ 360 לכל לינה - סה"כ \$ 2,520.</p> <p>השכרת רכב ל-7 יממות, במחיר \$ 65.50 ליממה - סה"כ \$ 458.50.</p> <p>נלי הגישה את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידה וזה החזיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של נלי לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 253.75 ב. \$ 766.50 ג. \$ 313.25 ד. \$ 1,279.25</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' (2)2, ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</p> <p>לפי תקנה (2)2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 986, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה:</p> <p>לוקסמבורג נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>לפי תקנה (2)2(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>[עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה עד $114 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-$114 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$114 \times 125\%$ דולר ללינה;]</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או $259 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>נלי הוציאה עבור כל לינה \$ 360, סה"כ לינות - 7. לפיכך, יותרו לה בניכוי כל הוצאות הלינה המוכרות:</p> <p>$\min (\\$ 2,266.25 = 7 \text{ לינות} \times \\$ 360 \text{ ההוצאה בפועל} ; \\$ 259 \times 125\% \text{ התקרה})$</p> <p>הוצאות לינה שאינו מותרות בניכוי: \$ 253.75 (= \$ 2,266.25 - \$ 2,520.00)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>$\min (\\$ 399.00 = 7 \text{ ימים} \times \\$ 65.50 \text{ ההוצאה בפועל} ; \\$ 57.00 \text{ התקרה})$</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינו מותרות בניכוי: \$ 59.50 (= \$ 399.00 - \$ 458.50)</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של נלי לצורך חישוב מס: \$ 313.25 (= \$ 253.75 + \$ 59.50)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שכר היסוד של חנן, רווק בן 28, בחודש 1/2013 - 36,864 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר היסוד, משלם לו המעביד תוספת מיוחדת בסך של 4,966 ₪ <u>נטן</u> בכל חודש.</p> <p>מהו שכרו של חנן לצורך חישוב מס ב-1/2013 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 46,414 ₪ ב. 44,388 ₪ ג. 45,077 ₪ ד. 41,830 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר היסוד של חנן <u>36,864 ₪</u> נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,280 ₪ בחודש הוא 528 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום התוספת המיוחדת.</p> <p>בשכר 36,864 נמצא חנן במדרגת מס שולי 34%.</p> <p>$41,830$ "גבול" מדרגת המס 34% $> 44,388.24 = 36,864 + 4,966 / (1 - 34\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 34%, נותר "ברוטו" בסך <u>4,966</u> ₪ $(41,830 - 36,864)$</p> <p>4,966 ₪ מתפצלים ל-66% "נטו" - 3,277.56 ₪, ומס בשיעור 34% - 1,688.44 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $4,966.00 - 3,277.56 = 1,688.44$ ₪</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 48%.</p> <p>גילום היתרה: $1,688.44 / (1 - 48\%) = 3,247.00$ ₪</p> <p>הסכום 4,966 ₪ כשהוא מגולם (סכום מעוגל): $8,213 = 4,966 + 3,247$ ₪</p> <p>$67,630$ "מס על הכנסות גבוהות" $+ 2\% + 48\% < 45,077 = 36,864 + 8,213$</p> <p>שכרו של חנן לצורך חישוב מס ב-1/2013: <u>45,077</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2013 של נלי, מנהלת השיווק: 1. שכר יסוד ₪ 11,850 2. כיסוי הוצאות רכב ₪ 1,866 3. שכר שעות נוספות ₪ 2,370 4. דמי מחלה ₪ 2,844</p> <p>המעביד הפריש עבור נלי, בעד שכר 1/2013, סך של 1,242 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, נלי הפרישה את חלקה כדין לאותה קופה].</p> <p>מהו השווי אשר ייזקף לשכרה של נלי, בפְּשָׁל הפרשת המעביד לקרן השתלמות?</p> <p>א. 353.25 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 139.95 ₪ ד. 63.60 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2)</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. לְעֵינֵן זֶה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בפְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵן תשלום תוספת היוקר כְּפִי 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, במשכורתה הקובעת לקה"ל של נלי אין לכלול "כיסוי הוצאות רכב", שהוא תשלום שניתן לה לכיסוי הוצאותיה, ו"שכר שעות נוספות". כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של נלי:</p> $\min [14,694 \text{ ₪} = (11,850 \text{ שכר יסוד} + 2,844 \text{ דמי מחלה}) ; 15,712 \text{ תקרת משכורת לקה"ל}]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של נלי: $1,102.05 \text{ ₪} = 14,694 \times 7.5\%$</p> <p>הסכום ששילם המעביד לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של נלי:</p> $1,242.00 - 1,102.05 = \underline{139.95 \text{ ₪}}$ <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>חנן הוא עובד מנהלה במפעל יצרני, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעבידו היחיד). עבודתו במשמרת השניה חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל. הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2013, היתה 137,148 ₪, מתוכם 85,728 ₪ בשל עבודה במשמרת השניה (חנן לא עובד במשמרת שלישית).</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל חנן בשנת 2013 ?</p> <p>א. 11,028 ₪ ב. 11,040 ₪ ג. 1,654 ₪ ד. 11,205 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p> <p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של חנן ממשכורת ב-2013 : 137,148 ₪ סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>126,120 ₪</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 11,028 ₪ שכר משמרות שניה ושלישית : 85,728 ₪ = 0 שלישית + 85,728 שניה שכר משמרות המזכה בהטבת מס : 74,700 ₪ = 85,728 - 11,028 הטבת המס : 11,205 ₪ = 74,700 × 15% הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : 11,040 ₪ בשנה בדיקה מול התקרה : <u>11,040 ₪</u> = min (11,205 ; 11,040 תקרה)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>חנן עבד אצל מעבידו היחיד 14 שנים, במשרה מלאה, עד שְפּוּטֵר ב-31/7/2013. משכורתו, בכל חודש בשנה האחרונה (לְרֵבוֹת) "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה), היתה כִּלְהֶלֶן :</p> <p>1. משכורת משולבת 6,110 ₪ 2. שווי שימוש ברכב צמוד 1,630 ₪ 3. שעות נוספות מְדוּדוֹת 452 ₪</p> <p>סך מענק הפרישה שחנן קיבל ממעבידו - 145,418 ₪.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שחנן פנה לפקיד השומה וביקש הגדלת פטור שְבִסְמִכוֹתוֹ לְהַעֲנִיק אוטוֹמָטִית, והפטור הוגָדֵל בהתאם.</p> <p>א. 53,550 ₪ ב. 0 ₪ ג. 7,616 ₪ ד. 17,108 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה :</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש 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 הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,120 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בְּשָׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה: $6,110 + 452 = 6,562$ ₪</p> <p>מענק פטור של חנן, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,120 \text{ תקרה} ; 6,562) \times 14 \text{ שנות עבודה} ; 145,418 \text{ מענק}] = 91,868$ <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>מענק פטור של חנן, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,120 \text{ תקרה} ; 6,562 \times 150\%) \times 14 \text{ שנות עבודה} ; 145,418 \text{ מענק}] = 137,802$ <p>החלק החייב במס של המענק, לאחר הגדלת הפטור: $137,802 \text{ פטור} - 145,418 \text{ מענק} = 7,616$ ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>נלי, בת 32, נשואה + 2 ילדים בני 7 ו-9, פוטרה ב-30/9/2013 מעבודתה אצל מעבידה היחיד, לאחר 8 שנות עבודה. משכורת החודש ששולמה לה לחודש 9/2013 היתה 8,373 ₪. בטופס ה-161 שְמוּלָא במועד תשלום שכר 9/2013, חוֹשֵׁב לנלי מענק פרישה שְחֻלְקוּ פְטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה, וחלקו - סך של 12,576 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של נלי?</p> <p>א. 764 ₪ ב. 2,106 ₪ ג. 1,212 ₪ ד. 1,569 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממשכורת לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְאִילוּ היה משכורת בלתי קבועה, לְפִי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן 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> $4.75 = 2 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - $1,035.50 = 4.75 \times 218$</p> <p>משכורת החודש ששולמה לנלי, לחודש 9/2013 - 8,373 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $1,048 = 12,576 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $9,421 = 8,373 + 1,048$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,136.51 = 5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + (9,421 - 9,010) \times 21\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים:</p> $101 = \max(1,136.51 - 1,035.50; 0)$ <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $961.02 = 5,280 \times 10\% + (8,373 - 5,280) \times 14\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $0 = \max(961.02 - 1,035.50; 0)$</p> <p>הפרש המס: $101 - 0 = 101$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("משכורת הבלתי קבועה"): $1,212 = 101 \times 12$</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>שכרה של נלי לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בחודש 01/2013 - 38,950 ₪, כולל שווי שימוש ברכב קבוצה 2 (2,910 ₪). מעבידה של נלי מפריש עבורה לקופת גמל לקיצבה 2,703 ₪ בחודש (על חשבון מרביב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 181 ₪ בחודש [למען הסר ספק, נלי מפקידה גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזקוף לנלי בתלוש 1/2013 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 55 ₪ ב. 181 ₪ ג. 236 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה ותקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2013:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של נלי ללא שווי השימוש ברכב: 36,040 ₪. $36,040 = 2,910$ שווי שימוש ברכב קבוצה 2 - שכר רגיל $2,703 < 2,648.40 = 7.5\% \times (35,312 ; 36,040)$ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב (min) שווי קיצבה: 55 ₪ סכום מעוגל = $54.60 = \max(0 ; 2,703 - 2,648.40)$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: מאחר שקיים שווי קיצבה, כל הפרשת המעביד לביטוח א.כ.ע. (181 ₪) תיזקף כשווי.</p> <p>השווי שיש לזקוף לנלי בתלוש 1/2013 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל) - 236 ₪ = 181 שווי א.כ.ע. + 55 שווי קיצבה</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שכרה של נלי ב-1/2013 - 11,800 ₪. מעבידה היחיד מפריש עבורה לקרן פנסיה מקיפה 14.33% משכרה בכל חודש. נלי משלמת למרקיב תגמולי העובד באותה קרן שיעור של 5.5% משכרה. [למען הסר ספק, זו הפרשתה היחידה של נלי לקופת גמל].</p> <p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל נלי בתלוש 01/2013, בשל תשלומיה למרקיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה?</p> <p>א. 227.15 ₪ ב. 150.50 ₪ ג. 210.70 ₪ ד. 225.75 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הפרשת עובד לקופת גמל לקיצבה ("קרן פנסיה מקיפה") - $11,800 \times 5.5\% = 649$ ₪</p> <p>הכנסתה המזכה של נלי ב-1/2013 -</p> <p>$\min \{ 8,600 ; 11,800 \text{ הכנסה בפועל} ; 8,600 \text{ תקרת הכנסה מוזה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,600$</p> <p>מגבלת עמית שכיר - 602.00 ₪ = $\{ 649.00 \text{ הפרשה בפועל} ; (8,600 \times 7\% = 602.00) \}$</p> <p>זיכוי לפי ס' 45א - $602.00 \times 35\% = \underline{210.70}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>את משכורת 1/2013 של עובדיה שילמה נלי ב-4/2/13 (יום ב). ב-13/2/13 הגיעה לסניף הדואר ושלחה, בדואר רשום, המחאה לקופת הגמל של העובדים. התאריך שרשמה על גבי המחאה - 13/2/2013, בהמחאה נכללו התשלומים לקופת הגמל בעד משכורת 1/2013. נלי קיבלה אישור שהמחאה הגיעה לקופה ב-14/2/13 (יום ה). המחאה נפרעה באותו היום (14/2/13).</p> <p>האם נלי שילמה את התשלומים לקופת הגמל בזמן, כאמור בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל)? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. קופת הגמל לא יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 7 ימי עסקים מה-4/2/13. ב. כן. נלי שלחה את המחאה בדואר רשום בתוך 7 ימי עסקים מה-4/2/13. ג. לא. קופת הגמל לא יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 15 ימים מתום חודש 1/2013. ד. כן. קופת הגמל פרעה את המחאה בתוך 15 ימים מתום חודש 1/2013.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>																																							
<p align="center">פתרון</p>																																								
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																							
<p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>" קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן – מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד. "</p> <p>את משכורת 1/2013 של עובדיה שילמה נלי ב-4/2/2013.</p> <p>7 ימי עסקים מיום 4/2/2013 (יום תשלום המשכורת) הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. כלומר, תשלומיה של נלי לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו במזומן בתוך 7 ימי עסקים.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>04/02/2013 יום ב</td> <td></td> <td>יום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>05/02/2013 יום ג</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>06/02/2013 יום ד</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>07/02/2013 יום ה</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>08/02/2013 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>09/02/2013 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/02/2013 יום א</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/02/2013 יום ב</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12/02/2013 יום ג</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/02/2013 יום ד</td> <td>7</td> <td>7 ימי עסקים</td> </tr> <tr> <td>14/02/2013 יום ה</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/02/2013 יום ו</td> <td></td> <td>15 ימים מתום החודש</td> </tr> </tbody> </table>	תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	04/02/2013 יום ב		יום תשלום המשכורת	05/02/2013 יום ג	1		06/02/2013 יום ד	2		07/02/2013 יום ה	3		08/02/2013 יום ו			09/02/2013 שבת			10/02/2013 יום א	4		11/02/2013 יום ב	5		12/02/2013 יום ג	6		13/02/2013 יום ד	7	7 ימי עסקים	14/02/2013 יום ה	8		15/02/2013 יום ו		15 ימים מתום החודש	
תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																						
04/02/2013 יום ב		יום תשלום המשכורת																																						
05/02/2013 יום ג	1																																							
06/02/2013 יום ד	2																																							
07/02/2013 יום ה	3																																							
08/02/2013 יום ו																																								
09/02/2013 שבת																																								
10/02/2013 יום א	4																																							
11/02/2013 יום ב	5																																							
12/02/2013 יום ג	6																																							
13/02/2013 יום ד	7	7 ימי עסקים																																						
14/02/2013 יום ה	8																																							
15/02/2013 יום ו		15 ימים מתום החודש																																						
<p>אמנם, התאריך הנקוב בהמחאה היה 13/2/2013. ברם, היא נשלחה בדואר רשום לקופת הגמל רק ב-13/2/2013, והגיעה לתעודתה ב-14/2/2013.</p> <p>מאחר שהמחאה התקבלה אצלה רק ב-14/2/2013, קופת הגמל לא יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 7 ימי עסקים מה-4/2/13. לפיכך, נלי לא שילמה את התשלומים בזמן.</p> <p align="right">תשובה א.</p>																																								

<p>שאלה מספר 24.</p>	<p>נלי, עובדת בת 56, אלמנה + ילד בן 17, מקבלת קצבת שארים מהמוסד לביטוח לאומי, על פי פרק ביטוח זקנה וביטוח שארים בחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>האם קצבת שארים זו פטורה ממס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. קצבת שארים זו מהווה הכנסה חייבת במס הכנסה על פי הפקודה. ב. כן. קצבת שארים זו פטורה ממס הכנסה על פי הפקודה. ג. 43.5% מקצבת שארים זו פטורים ממס, אך לא יותר מתקרת הפטור על פי הפקודה. ד. כן. כל קצבה או תגמול, הפושט למים לפי חוק הביטוח הלאומי, פטורים ממס הכנסה.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(ג6)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 9 לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>” ... ”</p> <p>(ג6) קיצבת נכות המשתלמת על פי סימן ה' לפרק ג', פרק ו' או פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי וקיצבת זקנה וקיצבת שארים המשתלמות על פי פרק ב' וקצבת תלויים המשתלמת על פי פרק ג' לחוק האמור; ”</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>עם פִּיטוּרִיָּהּ של נלי, משלם לה מעבידה מענק פרישה. המעביד מְעוֹנֵן לחשב בעצמו את סכום מענק הפרישה הפטור ואת סכום הניכוי בְּמִקּוּר מחלק המענק החייב. אבל, לְמֵרֹת בְּקִשׁוֹתֵיו החוֹזְרוֹת וְנִשְׁנוֹת, נלי לא מילאה טופס 161א והיא מְסַרְבֶּת לְפָנוֹת לפקיד השומה ולהביא ממנו אישור תיאום מס.</p> <p>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. המעביד ינכה מִמְּלוֹא המענק מס מְרַבִּי.</p> <p>ב. המעביד לא ינכה מס מהמענק.</p> <p>ג. המעביד יחשב את סכום המענק הפטור וינכה מס מְרַבִּי מחלק המענק העולה על תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>ד. המעביד יחשב את סכום המענק הפטור וינכה מס, כפי שהוא מנכה ממשכורת בלתי קבועה, מחלק המענק העולה על תקרת הפטור על פי הפקודה.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה, המעביד יחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ויורה בהתאם גם למשלמים אחרים כאשר:</p> <p>א. <u>העובד מילא את טופס 161א במלואו - כולל חתימה על הצהרה</u> (במענק עקב פטירה, ימלאו השאירים טופס 161ב).</p> <p>ב. העובד הצהיר בטופס כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים, בתקופת עבודתו אצל המעביד.</p> <p>ג. התקיימו אחד או יותר מהתנאים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. על-פי חישובי המעביד, סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה. 2. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו. 3. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים מנכים מס בשיעור המרבי על-פי הפקודה. 4. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים הם קופות לקיצבה (כולל קרנות פנסיה), והעובד בחר ברצף קיצבה על מלוא הסכומים הצבורים לרשותו בקופות אלו. <p>אם לא התקיימו התנאים הנ"ל, חובה לנכות מהמענק מס מרבי או לשלוח את העובד אל פקיד השומה לעריכת תיאום מס.</p> <p>מאחר שנלי סירבה לפנות לפקיד השומה ולהביא ממנו אישור תיאום מס, <u>המעביד ינכה מִמְּלוֹא המענק מס מְרַבִּי.</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

דיני עבודה

<p>האם, לפי החוק הרלוונטי ותקנותיו, יש לפרט ב"הודעה לעובד בדבר פירוט תנאי עבודתו" את אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. העניינים הנ"ל מפורטים בתלוש השכר של העובד. ב. כן, אלא אם כן קיים הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד. ג. לא, מאחר שהעניינים הנ"ל נקבעו בחוק או ב"צו הרחבה - הסכם מסגרת" ושם הם מפורטים. ד. כן. יש לפרט את הנ"ל בהודעה לעובד.</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - ס' 2(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(א) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בעניינים אלה:</p> <p>" (1) זהות המעביד וזהות העובד ;</p> <p>(2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה ; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעביד ;</p> <p>(3) תיאור עיקרי התפקיד ;</p> <p>(4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד ;</p> <p>(5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו ;</p> <p>(6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין ;</p> <p>(7) יום המנוחה השבועי של העובד ;</p> <p>(8) סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד ;</p> <p>(9) לגבי מעביד שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניו אליו ;</p> <p>(10) לגבי מעביד שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעביד שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעביד - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג) (1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עובד ומעביד ; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">ד</p>

<p>עובד התפטר מעבודתו והעתיק את מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים במרחק 60 קילומטרים ממקום מגוריו הקודם. מקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו (שממנו התפטר) מאשר מקום מגוריו הקודם (מקום המגורים הקודם היה קרוב מאוד למקום עבודתו).</p> <p>אם העובד גר שישה חודשים במקום מגוריו החדש, האם, לעניין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותו זו כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן מקום המגורים החדש הוא ישוב חקלאי או ישוב באזור פיתוח. ב. כן. כל התפטרות עקב העתקת מקום מגורים למרחק של 40 קילומטרים לפחות, נחשבת, לעניין החוק, כפיטורים. ג. כן. לעניין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותו זו כפיטורים. ד. לא. לעניין חוק פיצויי פיטורים, לא יראו התפטרותו זו כפיטורים.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(3). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(3) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לעניין 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".</p> <p>לפי לתקנה 12(ט) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים, אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש".</p> <p>לפי נתוני השאלה -</p> <ul style="list-style-type: none"> • העובד התפטר מעבודתו והעתיק את מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם. • מקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם. • העובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש. <p>כלומר, התמלאו כל התנאים המפורטים בתקנה 12(ט) שלעיל. לפיכך, לפי סעיף 8(3) לחוק, לעניין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותו זו כפיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שכר עבודתו של חנן (רווק בן 22) ב-1/2013 - 4,512 ₪. שבועיים לפני המועד לתשלום השכר קיבל מקדמה בסך 2,480 ₪ על חשבון שכר עבודה זה.</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנפות משכר עבודתו של חנן ב-1/2013, לכיסוי מקדמה זו?</p> <p>א. 1,128 ₪ ב. 2,390 ₪ ג. 620 ₪ ד. 2,480 ₪</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 חנן ב-1/2013 - 4,512 ₪</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 למעביד, 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>המקדמה שקיבל חנן, שבועיים לפני המועד לתשלום השכר, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה.</p> <p>2,480 ₪ המקדמה > 3 × 4,512 ₪</p> <p>לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתו את מלוא המקדמה, בסך 2,480 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>חנן עובד עבודה מלאה אצל מעבידו. שכרו משתלם על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתו הוא בן 5 ימים (א'-ה'), 6 שעות עבודה בכל יום. בעד כל שעת עבודה הוא מקבל 46 ₪. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הנבונה שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") עומדת על 23 ימים.</p> <p>החל ביום ב' (5/8/2013) נעדר (כולל) יום ה' (15/8/2013) חנן נעדר מעבודתו עקב מחלה (מסרה הודעה למעביד). חנן חזר לעבודה ביום א' (18/8/2013) ומסר למעביד אישור מחלה פדיון.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעביד לשלם לו בתלוש 8/2013?</p> <p>א. 1,932 ₪ ב. 3,036 ₪ ג. 2,208 ₪ ד. 2,484 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>																																																																	
<p align="center">פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																	
<p>גמול עבודתו של חנן משתלם 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 ממעבידו, 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 מעביד או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 9 ימים [11 ימים, החל ביום ב' (5/8/2013) ועד (כולל) יום ה' (15/8/2013), בניכוי יום ו' (9/8/2013) ויום שבת (10/8/2013)]</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הנבונה של חנן עומדת על 23 ימים. [$9 < 23$]</p> <p>שכר העבודה שחנן מקבל בעד כל יום עבודה: 276 ₪ = 6 שעות עבודה בכל יום \times 46 ₪ לשעה</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 276 ₪ ליום שכר העבודה שהיה חנן זכאי לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו.</p> <p align="right">החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="422 1302 909 1806"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום</th> <th>שיעור</th> <th>דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5/8/2013</td> <td>יום ב</td> <td>אינן</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6/8/2013</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>138 ₪</td> <td>138 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/8/2013</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>138 ₪</td> <td>138 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/8/2013</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>276 ₪</td> <td>276 ₪</td> </tr> <tr> <td>9/8/2013</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/8/2013</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/8/2013</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>276 ₪</td> <td>276 ₪</td> </tr> <tr> <td>12/8/2013</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>276 ₪</td> <td>276 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/8/2013</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>276 ₪</td> <td>276 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/8/2013</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>276 ₪</td> <td>276 ₪</td> </tr> <tr> <td>15/8/2013</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>276 ₪</td> <td>276 ₪</td> </tr> <tr> <td align="right" colspan="3">סה"כ</td> <td>1,932 ₪</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	תאריך	יום	שיעור	דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	5/8/2013	יום ב	אינן			6/8/2013	יום ג	50%	138 ₪	138 ₪	7/8/2013	יום ד	50%	138 ₪	138 ₪	8/8/2013	יום ה	100%	276 ₪	276 ₪	9/8/2013	יום ו				10/8/2013	שבת				11/8/2013	יום א	100%	276 ₪	276 ₪	12/8/2013	יום ב	100%	276 ₪	276 ₪	13/8/2013	יום ג	100%	276 ₪	276 ₪	14/8/2013	יום ד	100%	276 ₪	276 ₪	15/8/2013	יום ה	100%	276 ₪	276 ₪	סה"כ			1,932 ₪		<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">א</p> <p align="right">תשובה א.</p>
תאריך	יום	שיעור	דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																														
5/8/2013	יום ב	אינן																																																																
6/8/2013	יום ג	50%	138 ₪	138 ₪																																																														
7/8/2013	יום ד	50%	138 ₪	138 ₪																																																														
8/8/2013	יום ה	100%	276 ₪	276 ₪																																																														
9/8/2013	יום ו																																																																	
10/8/2013	שבת																																																																	
11/8/2013	יום א	100%	276 ₪	276 ₪																																																														
12/8/2013	יום ב	100%	276 ₪	276 ₪																																																														
13/8/2013	יום ג	100%	276 ₪	276 ₪																																																														
14/8/2013	יום ד	100%	276 ₪	276 ₪																																																														
15/8/2013	יום ה	100%	276 ₪	276 ₪																																																														
סה"כ			1,932 ₪																																																															

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>מעביד קיבל ב-26/9/2013 צו עיקול על שכרו של עובד, עד לסכום של 42,624 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לבנק. העובד הוא הורה יחיד שֶׁעָמּוּ 3 ילדים. שכרו החודשי, הנוֹתֵר אחרי ניכויי החובה (על פי חיקוק) - 14,208 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו של העובד, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)? [לצורך חישוביכם, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם].</p> <p>א. 10,656 ₪ ב. 3,552 ₪ ג. 10,172 ₪ ד. 9,892 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוֹתֵר אחרי ניכוי תשלום אשר המעביד חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (42,624 ₪) נועד לשם תשלום חוב לבנק. כלומר, הוא לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>כהורה יחיד שעמו 3 ילדים, הרכב משפחתו של העובד הוא "הורה יחיד שעמו שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "הורה יחיד שעמו שני ילדים לפחות", הוא "52.5% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד", כלומר 4,316 ₪ (סכום מעוגל):</p> $4,316 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 4,315.68 \text{ ₪} = 140 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 52.5\% \times 8,487 \text{ הסכום הבסיסי}$ <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי של העובד:</p> $4,316 > 11,366.40 = 80\% \times 14,208 \text{ שכר העבודה החודשי של העובד}$ <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרו של העובד -</p> <p>9,892 ₪ = [42,624 החוב ; (9,892 = 4,316 לא ניתן לעקל - 14,208 שכר אחרי ניכויי החובה)] min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 31.</p> <p>נלי, עובדת בשכר (שעתו), התחילה לעבוד ב-1/1/2008 אצל רו"ח חנן. שבוע העבודה של נלי, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). [נלי לא עובדת בחגי ישראל].</p> <p>להלן רשימת אירועים ב-9/2013, מתוך דו"ח הנוכחות של נלי -</p> <table border="1" data-bbox="175 289 1166 825"> <tr><td>3/9/13</td><td>יום ג</td><td>נלי עבדה.</td></tr> <tr><td>4/9/13</td><td>יום ד</td><td>ערב ראש השנה</td></tr> <tr><td>5/9/13</td><td>יום ה</td><td>ראש השנה</td></tr> <tr><td>6/9/13</td><td>יום ו</td><td>ראש השנה</td></tr> <tr><td>7/9/13</td><td>שבת</td><td>נלי לא עבדה.</td></tr> <tr><td>13/9/13</td><td>יום ו</td><td>ערב יום כיפור</td></tr> <tr><td>14/9/13</td><td>שבת</td><td>יום כיפור</td></tr> <tr><td>15/9/13</td><td>יום א</td><td>מ-15/9/13 ועד 18/9/13 נלי היתה חולה ונעדרה מעבודתה, בימים אלו, עקב מחלתה (נתנה הודעה, מסרה אישור מחלה לאותם ימים וקיבלה דמי מחלה).</td></tr> <tr><td>18/9/13</td><td>יום ד</td><td>ערב סוכות</td></tr> <tr><td>19/9/13</td><td>יום ה</td><td>סוכות (סוכות 1)</td></tr> <tr><td>20/9/13</td><td>יום ו</td><td>נלי עבדה.</td></tr> <tr><td>25/9/13</td><td>יום ד</td><td>ערב שמחת תורה</td></tr> <tr><td>26/9/13</td><td>יום ה</td><td>שמחת תורה (סוכות 2)</td></tr> <tr><td>27/9/13</td><td>יום ו</td><td>נלי עבדה.</td></tr> </table> <p>אם, למעט הימים שלעיל, נלי לא החסירה ימי עבודה ב-9/2013, בעד כמה ימי חג היה על חנן לשלם לה דמי חגים בתלוש 9/2013, לפי צו ההרחבה הרלוונטי?</p> <p>א. 3 ימי חג. ב. 2 ימי חג. ג. 5 ימי חג. ד. 4 ימי חג.</p>	3/9/13	יום ג	נלי עבדה.	4/9/13	יום ד	ערב ראש השנה	5/9/13	יום ה	ראש השנה	6/9/13	יום ו	ראש השנה	7/9/13	שבת	נלי לא עבדה.	13/9/13	יום ו	ערב יום כיפור	14/9/13	שבת	יום כיפור	15/9/13	יום א	מ-15/9/13 ועד 18/9/13 נלי היתה חולה ונעדרה מעבודתה, בימים אלו, עקב מחלתה (נתנה הודעה, מסרה אישור מחלה לאותם ימים וקיבלה דמי מחלה).	18/9/13	יום ד	ערב סוכות	19/9/13	יום ה	סוכות (סוכות 1)	20/9/13	יום ו	נלי עבדה.	25/9/13	יום ד	ערב שמחת תורה	26/9/13	יום ה	שמחת תורה (סוכות 2)	27/9/13	יום ו	נלי עבדה.	
3/9/13	יום ג	נלי עבדה.																																									
4/9/13	יום ד	ערב ראש השנה																																									
5/9/13	יום ה	ראש השנה																																									
6/9/13	יום ו	ראש השנה																																									
7/9/13	שבת	נלי לא עבדה.																																									
13/9/13	יום ו	ערב יום כיפור																																									
14/9/13	שבת	יום כיפור																																									
15/9/13	יום א	מ-15/9/13 ועד 18/9/13 נלי היתה חולה ונעדרה מעבודתה, בימים אלו, עקב מחלתה (נתנה הודעה, מסרה אישור מחלה לאותם ימים וקיבלה דמי מחלה).																																									
18/9/13	יום ד	ערב סוכות																																									
19/9/13	יום ה	סוכות (סוכות 1)																																									
20/9/13	יום ו	נלי עבדה.																																									
25/9/13	יום ד	ערב שמחת תורה																																									
26/9/13	יום ה	שמחת תורה (סוכות 2)																																									
27/9/13	יום ו	נלי עבדה.																																									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p>																																										
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדן בדמי חגים של עובד שאינו עובד במשכורת (חודשי):</p> <p>" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "</p> <p>נלי, עובדת בשכר (שעתו), עובדת במקום עבודתה יותר מ-3 חודשים. לפיכך, היא זכאית לדמי חגים.</p> <p>ב-9/2013 חלו 5 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות.</p> <p>יום הכיפורים חל ביום שבת. לפיכך, נלי לא זכאית לדמי חגים בעד יום חג זה.</p> <p>בשאר ימי החג שחלו באותו חודש (2 ימי ראש השנה ו-2 ימי סוכות) נלי לא נעדרה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעביד". לפיכך, היא זכאית לתשלום מלא בעבור ימי חג אלו.</p> <p>לסיכום, נלי זכאית לדמי חגים בעד 4 ימי חג (2 ימי ראש השנה ו-2 ימי סוכות) בתלוש 9/13.</p> <p>תשובה ד.</p>																																										

<p>שכרו של חנן מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש (6,760 ₪ בחודש). ב-30/6/2013, בסוף יום העבודה, בְּתוֹם 2 שנות עבודה במקום עבודתו, נתן לו המעביד הודעה מוקדמת לפיטוריו (לפי החוק הרלוונטי), והודיע לו כי הוא מוותר על נוכחותו (של חנן) ועל עבודתו בפועל בכל תקופת ההודעה האמורה.</p> <p>תלוש משכורת 6/2013 של חנן, הורכב מהתשלומים שְׁלָהֵן:</p> <p>1. משכורת חודשית 6,760 ₪ 2. שכר שעות נוספות 820 ₪</p> <p>מהו הסכום שעל המעביד לשלם לחנן בעד תקופת ההודעה המוקדמת שְׁלָגְבִיהָ ויתר על עבודתו?</p> <p>א. 7,580 ₪ ב. 0 ₪ ג. 6,760 ₪ ד. 4,732 ₪</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של חנן מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכֵךְ, חנן הוא "עובד במשכורת".</p> <p>חנן פוטר בתום 2 שנות עבודה. לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: ... (1) ... (2) (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.</p> <p>לפיכך, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לתת לחנן הודעה מוקדמת לפיטוריו של <u>חודש ימים</u>.</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות 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 חנן, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,760 ₪.</p> <p>לפיכך, על המעביד לשלם לחנן פיצוי בסך של <u>6,760 ₪</u> בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתו (<u>חודש ימים</u>).</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>שכרו של חנן משתלם לו על בסיס של חודש. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 12.90 ₪ לכל כיוון. מחיר "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 387 ₪. בפועל, חנן נוסע לעבודה וממנה במונית שירות. מחיר הנסיעה במונית השירות - 14.70 ₪ לכל כיוון.</p> <p>בחודש 9/2013, חנן עבד בפועל 14 ימים. 12 ימים היו ימי שישי-שבת או חגים ו-4 ימים נעדר עקב מחלה (קיבל דמי מחלה בעד אותם ימים).</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 25.20 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לחנן בגין חודש זה?</p> <p>א. 361.20 ₪ ב. 352.80 ₪ ג. 387.00 ₪ ד. 411.60 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2012 הוא עד 25.20 ₪ ליום עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה במוניות שירות מביתו של חנן לעבודתו - 29.40 ₪ בכל יום (14.70×2), שהם 411.60 ₪ עבור 14 ימי עבודה בפועל בהם חנן נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתו של חנן לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 25.80 ₪ בכל יום (12.90×2), שהם 361.20 ₪ עבור 14 ימי עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 387 ₪ בחודש 9/2013.</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הוא 25.20 ₪, כלומר 352.80 ₪ עבור 14 ימי עבודה.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לחנן בגין חודש 9/2013:</p> <p>352.80 ₪ = (352.80 תקרה ; 387 חופשי חודשי ; 361.20 נסיעות בודדות ; 411.60 מונית שירות) min</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>נלי, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעבידה הפרטי ב-1/12/1998. עליה ועל מעבידה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש מאי. בתלוש 5/2013 היא מקבלת דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/6/2012 ועד 31/5/2013. בתקופה שמ-1/8/2012 ועד 6/11/2012 נלי שהתה בחופשת לידה (14 שבועות, בעדס קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי).</p> <p>אם המחיר לכל יום הבראה הוא 371 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לנלי בתלוש 5/2013?</p> <p>א. 3,339 ₪ ב. 2,968 ₪ ג. 2,171 ₪ ד. 3,154 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 5/2013 נלי קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/6/2012 ועד 31/5/2013. 6 החודשים שמ-1/6/2012 עד 30/11/2012 מהווים חלק משנת העבודה ה-14 של נלי. 6 החודשים שמ-1/12/2012 עד 31/5/2013 מהווים חלק משנת העבודה ה-15 של נלי. לפי צו ההרחבה, בשל כל אחת משנות העבודה ה-14 וה-15 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>כלומר, לקביעת תקופת הזכאות של נלי לדמי הבראה, יובאו בחשבון 14 השבועות האמורים שבהם שהתה בחופשת לידה.</p> <p>החישוב: $8 \times 371 = 2,968$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 35.</p>	<p>נלי עובדת אצל מעבידה היחיד, שבוע עבודה מלא, פנהוג במקום עבודתה, 3 שעות ביום. נלי בהריון. עד 30/6/2013 נעדרה מעבודתה 14 שעות, לצורך בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון, שנעשו על ידי רופא נשים (מומחה ביילוד ובגינקולוגיה). בחודש 7/2013 נעדרה 9 שעות לצורך בדיקות פאָלָה, הקשורות בהריון. למעט שעות אלה, נלי לא נעדרה מעבודתה.</p> <p>לפי החוק הרלוונטי, כמה שעות זכאית נלי להיעדר מעבודתה, בחודש 7/2013, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם הבדיקות האמורות?</p> <p>א. 0 שעות. ב. 9 שעות. ג. 1 שעות. ד. 6 שעות.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ה)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 7(ה) לחוק עבודת נשים:</p> <p>" (1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ג)(1), רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן - התחנה), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה;</p> <p>בפסקה זו, "רופא נשים" - רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה שניתן לו על פי פקודת הרופאים [נוסח חדש], תשל"ז-1976 (להלן - הפקודה), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור;</p> <p>(2) תקופת ההיעדרות מהעבודה כאמור בפסקה (1), לא תעלה על אחת מאלה:</p> <p>(א) לגבי אשה העובדת שבוע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, יותר מארבע שעות ביום - 40 שעות במשך חדשי הריונה;</p> <p>(ב) לגבי אשה העובדת עד ארבע שעות ביום, שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה - 20 שעות במשך חדשי הריונה;</p> <p>(3) שר העבודה רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בתקנות -</p> <p>(א) הוראות לביצוע פסקאות (1) ו-(2);</p> <p>(ב) לגבי סוגי עובדות ובאזורים שיקבע - מספר שעות אחר להיעדרות עובדת מעבודתה כאמור ובלבד שלא יפחת מהאמור בפסקה (2);</p> <p>(ג) הוראות משלימות בדבר זכותה של אשה העובדת אצל יותר ממעביד אחד להיעדר מעבודתה כאמור בפסקה (1), כאילו היתה עובדת אצל מעביד אחד לענין האמור בפסקה (2). "</p> <p>נלי עובדת שבוע עבודה מלא, פנהוג במקום עבודתה, 3 שעות ביום. לאחר שעד 30/6/2013 נעדרה מעבודתה 14 שעות, לצורך בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון, נותרה לה זכות להיעדר 6 שעות בלבד, לצורך בדיקות כאלה, במשך יתרת תקופת הריונה.</p> <p>6 שעות יתרת זכאות לפי החוק > 9 שעות היעדרות ב-7/2013 לצורך בדיקות רפואיות הקשורות בהריון</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>חנן עובד בשכר. שכרו הרגיל לשעת עבודה - 63 ₪. 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 שעה רצופה. בעת ההפסקה רשאי חנן לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שיעור הנוכחות של חנן, בשבוע שהחל ב-2/6/13 והסתיים ב-7/6/13:</p> <table border="1" data-bbox="224 352 1117 472"> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> <tr> <td></td> <td>2/6/2013</td> <td>3/6/2013</td> <td>4/6/2013</td> <td>5/6/2013</td> <td>6/6/2013</td> <td>7/6/2013</td> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td>14:00</td> <td>13:00</td> <td>12:00</td> <td>12:00</td> <td>11:00</td> <td>6:00</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>24:00</td> <td>22:00</td> <td>24:00</td> <td>23:00</td> <td>19:00</td> <td>16:00</td> </tr> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לחנן בעד שעות עבודתו בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-3,543.75 ₪ ב. לא פחות מ-3,622.50 ₪ ג. לא פחות מ-3,591.00 ₪ ד. לא פחות מ-3,638.25 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'		2/6/2013	3/6/2013	4/6/2013	5/6/2013	6/6/2013	7/6/2013	כניסה	14:00	13:00	12:00	12:00	11:00	6:00	יציאה	24:00	22:00	24:00	23:00	19:00	16:00																																																																																																									
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																																																															
	2/6/2013	3/6/2013	4/6/2013	5/6/2013	6/6/2013	7/6/2013																																																																																																																															
כניסה	14:00	13:00	12:00	12:00	11:00	6:00																																																																																																																															
יציאה	24:00	22:00	24:00	23:00	19:00	16:00																																																																																																																															
פתרון																																																																																																																																					
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 חנן לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדון (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של חנן הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים א' ו-ג' חנן עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="300 1192 1166 1690"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>ניכוי</th> <th>סה"כ שעות עבודה</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>14:00</td> <td>24:00</td> <td>10.00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>7.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>13:00</td> <td>22:00</td> <td>9.00</td> <td>8.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>15.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>12:00</td> <td>24:00</td> <td>12.00</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>22.00</td> <td>4.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>12:00</td> <td>23:00</td> <td>11.00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>30.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>11:00</td> <td>19:00</td> <td>8.00</td> <td>7.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00</td> <td>37.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>06:00</td> <td>16:00</td> <td>10.00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>6.00⁽¹⁾</td> <td>43.00</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td colspan="11">סה"כ שעות</td> </tr> <tr> <td colspan="11">תעריף לשעה</td> </tr> <tr> <td colspan="11">תשלום</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪ 94.50</td> <td>₪ 78.75</td> <td>₪ 3,622.50</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪ 283.50</td> <td>₪ 630.00</td> <td>₪ 2,709.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	ניכוי	סה"כ שעות עבודה	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	14:00	24:00	10.00	9.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	2.00	-	ב	13:00	22:00	9.00	8.00	-1.00	8.00	15.00	-	-	-	ג	12:00	24:00	12.00	11.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	22.00	4.00	2.00	2.00	ד	12:00	23:00	11.00	10.00	-1.00	8.00	30.00	2.00	2.00	-	ה	11:00	19:00	8.00	7.00	-1.00	7.00	37.00	-	-	-	ו	06:00	16:00	10.00	9.00	-1.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	3.00	2.00	1.00	סה"כ שעות											תעריף לשעה											תשלום																			₪ 94.50	₪ 78.75	₪ 3,622.50									₪ 283.50	₪ 630.00	₪ 2,709.00	<p>תשובה ב.</p>
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	ניכוי	סה"כ שעות עבודה	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																																																											
א	14:00	24:00	10.00	9.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	2.00	-																																																																																																																											
ב	13:00	22:00	9.00	8.00	-1.00	8.00	15.00	-	-	-																																																																																																																											
ג	12:00	24:00	12.00	11.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	22.00	4.00	2.00	2.00																																																																																																																											
ד	12:00	23:00	11.00	10.00	-1.00	8.00	30.00	2.00	2.00	-																																																																																																																											
ה	11:00	19:00	8.00	7.00	-1.00	7.00	37.00	-	-	-																																																																																																																											
ו	06:00	16:00	10.00	9.00	-1.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	3.00	2.00	1.00																																																																																																																											
סה"כ שעות																																																																																																																																					
תעריף לשעה																																																																																																																																					
תשלום																																																																																																																																					
								₪ 94.50	₪ 78.75	₪ 3,622.50																																																																																																																											
								₪ 283.50	₪ 630.00	₪ 2,709.00																																																																																																																											

<p>חנן עובד במשכורת. דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבורה שלו - 20 יום. ב-10/10/2013 המעביד נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. לפי ההודעה, הפיטורים יכנסו לתוקף ב-10/11/2013. החל ביום חמישי ה-5/11/2013 חנן נעדר עקב מחלה. חנן מסר למעביד אישור מחלה לתקופה של 28 ימים.</p> <p>מתי, בנסיבות שתוארו לעיל, יכנסו פיטוריו של חנן לתוקף?</p> <p>א. 10/11/2013. ב. 3/12/2013. ג. 25/11/2013. ד. 15/11/2013.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 4א לחוק דמי מחלה:</p> <p>" (א) מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4.</p> <p>(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה:</p> <p>(1) המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו;</p> <p>(2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לעניין זה, "פסק מלפעול" – הפסקת פעילות שאינה זמנית.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "עובד" – לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. "</p> <p>מאחר שהמעביד נתן לחנן הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות בטרם נעדר עקב מחלתו, יכנסו פיטוריו לתוקף במועד, כלומר ב-10/11/2013.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>חנן הוא עובד מוסלמי, שבחר ביום השישי בשבוע כיום המנוחה השבועית שלו. בָּעֵד כֹּל שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רְגִיל, הוּא מְקַבֵּל: 1. שְׂכָר בְּסִיס 30.60 ₪ 2. תוֹסֵי עוֹבֵד מִשְׁמֵרוֹת.. 12.60 ₪</p> <p>אם ביום שישי, 4/1/2013, חנן עבד 7 שעות עבודה, שְׁהִתְחַלְקוּ ל-3 שעות רגילות במנוחה השבועית ו-4 שעות נוספות במנוחה השבועית, כמה על המעביד לשלם לו בעד 7 שעות עבודה אלה שבאותו יום, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-550.80 ₪ ב. לא פחות מ-367.20 ₪ ג. לא פחות מ-453.60 ₪ ד. לא פחות מ-518.40 ₪</p>																																										
	<p align="center">פתרון</p>																																										
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>																																										
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>	<p>"שֶׂכָר רְגִיל" של חנן, הַמְשָׁמֵשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגִמּוּל עֲבוּדָה בִּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית:</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵינָן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שֶׂכָר רְגִיל" כּוֹלל כֹּל הַתּוֹסְפוֹת שֶׁמִּעֲבִיד מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>קְכוּמָם שֶׁל הַרְכִיבִים, "שֶׂכָר בְּסִיס" ו-"תוֹסֵפֶת מְקַצְעִית", הַמְשֵׁתְלָמִים לְחֵנָן בְּעֵד כֹּל שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה - 43.20 ₪, הוּא "הַשֶּׂכָר הַרְגִיל" לְעֵינָן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לְחֹק. (30.60 + 12.60 = 43.20)</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הוֹעֵבֵד עוֹבֵד שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמִּעְבִּיד בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שֶׁבָּאוּתוֹ יוֹם שֶׂכָר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/4 מֵהַשֶּׂכָר הַרְגִיל, וּבְעֵד כֹּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מֵהַשֶּׂכָר הַרְגִיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הוֹעֵבֵד עוֹבֵד בְּשְׁעוֹת הַמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית אוֹ בְּחֶלֶק מֵהֶן -</p> <p>(1) יִשְׁלַם לוֹ הַמִּעְבִּיד בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׂכָר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִשְׂכָרוֹ הַרְגִיל..."</p> <table border="1" data-bbox="175 1150 1166 1738"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> <td>₪ 43.20</td> <td></td> <td>50%</td> <td>₪ 64.80</td> <td>150%</td> <td>3</td> <td>₪ 194.40</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>₪ 43.20</td> <td>25%</td> <td>50%</td> <td>₪ 75.60</td> <td>175%</td> <td>2</td> <td>₪ 151.20</td> </tr> <tr> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> <td>₪ 43.20</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>₪ 86.40</td> <td>200%</td> <td>2</td> <td>₪ 172.80</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>7</td> <td>₪ 518.40</td> </tr> </tbody> </table> <p>לפיכך, על המעביד לשלם לחנן, בָּעֵד 7 שעות עבודה אלה שעבד במנוחה השבועית שלו, סכום שלא יפחת מ-518.40 ₪.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 43.20		50%	₪ 64.80	150%	3	₪ 194.40	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 43.20	25%	50%	₪ 75.60	175%	2	₪ 151.20	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 43.20	50%	50%	₪ 86.40	200%	2	₪ 172.80	סה"כ						7	₪ 518.40
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה					שיעור תוספת שעות נוספות	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום																														
		סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																								
שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 43.20		50%	₪ 64.80	150%	3	₪ 194.40																																				
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 43.20	25%	50%	₪ 75.60	175%	2	₪ 151.20																																				
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 43.20	50%	50%	₪ 86.40	200%	2	₪ 172.80																																				
סה"כ						7	₪ 518.40																																				

<p>חנן עובד אצל מעבידו היחיד בִּרְצִיפוֹת החל ב-2/6/2000. בשנת 2013 עבד 191 ימים בפועל. אם זכויות החופשה השנתית שלו נקבעות לפי חוק חופשה שנתית, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2013?</p> <p>א. 27 ימים ב. 25 ימים ג. 26 ימים ד. 28 ימים</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק חופשה שנתית - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעבידו ב-2/6/2000, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2013 היא שנת עבודתו ה-14 של חנן אצל מעבידו.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה ה-14 הוא 28 יום.</p> <p>$\min [28 ; (14 - 7) + 21] = 28$</p> <p>הקשר המשפטי בין חנן ומעבידו ב-2013 היה קיים בכל שנת העבודה. בְּפִועֵל, עבד באותה שנה 191 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (191) אל המספר 200 הוא 0.955. (191 / 200)</p> <p>הכפלת 28 ימים ב-0.955 מניבה את התוצאה 26.74. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי חנן בעד שנת 2013, לפי החוק האמור - 26 ימים.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>נלי התחילה לעבוד אצל מעבידה ב-1/3/1998. ב-1/9/1999 התחיל המעביד להפריש עבורה לקרן פנסיה מקיפה. שיעור הפרשת המעביד - 12% משכרה המלא. לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לנלי.</p> <p>ב-30/6/2013 נלי פוטרה מעבודתה. שכרה הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 9,420 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 113,467 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לנלי לפי חוק פיצויי פיטורים (סכום מקורב)?</p> <p>א. 30,973 ₪ ב. 50,579 ₪ ג. 14,130 ₪ ד. 40,393 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ה), ס' 12(א), ס' 14</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 המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לנלי. כלומר, הם לא באים במקום פיצויי פיטורים המגיעים לה.</p> <p>תקופת עבודתה של נלי - 15.3333 שנים בקירוב (5,601 ימים המתפרסים על פני 184 חודשים).</p> <p>חבות פיצויי הפיטורים של המעביד = 144,440 ₪ = 15.3333 שנות עבודה × 9,420 שכר קובע</p> <p>פחות הסכום שנצבר במרכיב פיצויי - הפיטורים בקרן הפנסיה = <u>113,467</u> ₪</p> <p>סכום הפיצויים שעל המעביד להשלים ... <u>30,973</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

ביטוח לאומי

<p>פיטוריו של חנן, עובד במשכורת בן 30, נכנסו לתוקף ב-22/7/2013. תלוש 7/2013 שלו הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. משכורת ₪ 8,998</p> <p>2. פיצוי בְּשָׁל אי מתן הודעה מוקדמת, בְּעֵד התקופה שנקבעה בחוק ₪ 4,090</p> <p>3. פדיון חופשה ₪ 2,863</p> <p>4. שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 2,420</p> <p>מהו שכרו של חנן שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</p> <p>א. 15,508 ₪</p> <p>ב. 13,088 ₪</p> <p>ג. 11,418 ₪</p> <p>ד. 18,371 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
פתרון	
<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 בְּעֵד 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, "הכנסת עבֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-12(1) לפקודה.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פְּדִיוֹן חוֹפְשָׁה שמקבל עובד עֶקֶב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 7/2013 של חנן (משכורת, פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק ושווי שימוש ברכב צמוד) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>[הרחבת ההסבר: לפי חוזר ביטוח 1373 של המוסד לביטוח לאומי מ-19.07.2008, תשלום לעובד שפוטרו ללא הודעה מוקדמת בְּעֵד תקופה שנקבעה בחוק, חייב בתשלום דמי ביטוח (לאור ההלכה שנקבעה בע"ל (ארצי) 123/07 - המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפרני וצבי קרויטר).]</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2013 של חנן -</p> $15,508 \text{ ₪} = 2,420 \text{ ₪ שווי רכב} + 4,090 \text{ ₪ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת "חוקית"} + 8,998 \text{ ₪ משכורת}$ <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של חנן שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2013 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min (15,508 \text{ ₪} ; 42,435 \text{ ₪ ההכנסה מְרַבִּית לענין ד.ב.}) = 15,508 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>חנן נמצא, בהסקמת מעסיקו היחיד, בחופשה ללא תשלום במשך חודש קלנדררי אחד - 7/2013. בחודש חל"ת זה לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי. לפני יציאתו לחל"ת, חנן עבד במשרה מלאה אצל מעסיקו והשתכר 4,890 ₪ בכל חודש.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש חל"ת זה של חנן?</p> <p>א. 339.86 ₪ ב. 282.51 ₪ ג. 298.85 ₪ ד. 321.27 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6(א) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדררי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א)."</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>"(א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.1%; לענין זה, "סכום מופחת" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971."</p> <p>לפי תקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p style="text-align: center;">סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חנן, עובד בחופשה ללא תשלום:</p> <p style="text-align: center;">$4,300 \times 6.57\% = \underline{282.51}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>חנן, בן ה-68, עובד כשכיר זה 30 שנה אצל מעסיקו היחיד. חנן איננו מקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי. שכרו ב-9/2013 - 17,300 ₪.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקו, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,362 ₪ ב. 2,242 ₪ ג. 945 ₪ ד. 2,589 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - סי' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כמי שמלאו לו 68 שנים ואינו מקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי, חנן נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>נשים וגברים בין "גיל הפרישה" ל"גיל הזקאות"</u> <u>לקצבת זקנה שאינם מקבלים קצבת זקנה.</u></p> <p>שכרו של חנן החייב בדמי ביטוח: 17,300 ₪ = (17,300 ; 42,435 הכנסה מרבית לענין ד.ב.) min דמי הביטוח שינוכו משכרו של חנן:</p> <p>178.51 ₪ = 5,297 × 3.37% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת <u>1,183.50 ₪ = (5,297 ד.ב. בשיעור המופחת - 17,300 השכר החייב בדמי ביטוח) × 9.86%</u> <u>1,362.01 ₪</u></p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>166.86 ₪ = 5,297 × 3.15% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת <u>712.98 ₪ = (5,297 ד.ב. בשיעור המופחת - 17,300 השכר החייב בדמי ביטוח) × 5.94%</u> <u>879.84 ₪</u></p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק, בגין שכר 9/2013 של חנן: <u>2,242 ₪ (מעוגל)</u> = 2,241.85 ₪ = 1,362.01 + 879.84</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>נלי, בת ה-21, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 8/2013 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,232 ₪. 2. מעסיק משני - 3,971 ₪.</p> <p>אם נלי עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 908 ₪ ב. 817 ₪ ג. 938 ₪ ד. 906 ₪</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נלי עשתה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בדמי ביטוח אצל שני מעסיקה:</p> $\min [8,203 = (4,232 + 3,971) ; 42,435 \text{ ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב.}]$ <p>סך דמי הביטוח אשר ינוכה משכרה אצל שני מעסיקה בגין שכר 8/2013 (חלק עובדת):</p> $5,297 \times 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא} + (8,203 - 5,297) \times 3.50\% \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} = 534.12 \text{ ₪}$ <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>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק העיקרי:</p> $\min (4,232 = 4,232 ; 42,435 \text{ ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב.})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי:</p> $4,232 \times 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} = 146.00 \text{ ₪}$ <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק המשני:</p> $\min (3,971 = 3,971 ; 42,435 \text{ ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב.})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד המשני:</p> $3,971 \times 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} = 137.00 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר 8/13 של נלי: <u>817 ₪ (מעוגל)</u> = 534.12 + 146.00 + 137.00 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>חנן התחיל לעבוד ב-1/11/2012 כשכיר אצל מעסיקו היחיד. עד חודש 5/2013 שכרו החודשי היה 33,870 ₪. החל ב-6/2013 הוגדל שכרו ב-9,240 ₪ בחודש.</p> <p>מהי הכנסתו של חנן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 6/2013?</p> <p>א. 43,110 ₪ ב. 35,190 ₪ ג. 42,435 ₪ ד. 34,640 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>הגדלת השכר החודשי אינה "תשלום נוסף" על פי התקנה.</p> <p>$43,110 \text{ ₪ שכר חודשי ב-} 6/2013 = 9,240 \text{ ₪ הגדלת שכר} + 33,870 \text{ שכר חודשי ב-} 5/2013$</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) - 42,435 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,487 ₪), כפול 5].</p> <p><u>42,435 ₪</u> הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח < 43,110 ₪ שכר חודשי ב-6/2013</p> <p>הכנסתו של חנן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 6/2013 - <u>42,435 ₪</u>.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>חנן, יליד 5/5/1946, פוטר מעבודתו ב-7/7/2013. 13 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים שקדמו לפיטוריו, שולמו בעדו דמי ביטוח אבטלה. מאז פיטוריו, חנן מְחַפֵּשׂ עבודה.</p> <p>האם חנן זכאי לדמי אבטלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. חנן לא זכאי לדמי אבטלה. ב. כן. חנן זכאי לדמי אבטלה. ג. לא, אֲלָא אִם כֵּן פוטר בתנאים המזכים אותו בפיצויי פיטורים. ד. כן, אֲבָל אִךְ וְרַק אִם לא היה בעל שליטה בחברה שֶׁמִּמֶּנָּה פוטר.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 160(א), חלק ב' בלוח א'.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - " דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א' "</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>חנן הוא יליד 5/5/1946. ב-5/5/2013 מלאו לו 67 שנים. כלומר, ב-7/7/2013 עלה גילו על 67 שנים. לפיכך, הוא לא זכאי לדמי אבטלה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>חנן עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-4/8/2013 יצא ל-22 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/8/2013:</p> <table border="1" data-bbox="178 262 1161 378"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2013</th> <th>3/2013</th> <th>4/2013</th> <th>5/2013</th> <th>6/2013</th> <th>7/2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>24</td> <td>17</td> <td>19</td> <td>26</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>6,389 ₪</td> <td>4,522 ₪</td> <td>5,621 ₪</td> <td>6,728 ₪</td> <td>5,484 ₪</td> <td>4,167 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי חנן בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,210 ₪ ב. 4,547 ₪ ג. 4,077 ₪ ד. 4,466 ₪</p>	חודש	2/2013	3/2013	4/2013	5/2013	6/2013	7/2013	ימי עבודה	24	17	19	26	20	15	הכנסה	6,389 ₪	4,522 ₪	5,621 ₪	6,728 ₪	5,484 ₪	4,167 ₪
חודש	2/2013	3/2013	4/2013	5/2013	6/2013	7/2013																
ימי עבודה	24	17	19	26	20	15																
הכנסה	6,389 ₪	4,522 ₪	5,621 ₪	6,728 ₪	5,484 ₪	4,167 ₪																
	פתרון																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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 הנתרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>חנן שירת 22 ימים, שהם 3 תקופות בנות 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. לפיכך, חנן זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 22.4 ימי מילואים $(21 + 1 \times 1.4 = 22.4)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>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; $(5,771 \text{ ₪ נכון ל-2013})$</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-1/8/2013, חנן עבד 61 ימים $(26+20+15)$, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $18,270 \text{ ₪} = \max(4,167; 5,771) + \max(5,484; 5,771) + \max(6,728; 5,771)$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של חנן: $18,270 / 90 = 203.00 \text{ ₪}$</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 192.37 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,414.50 ₪).</p> <p>התגמול ליום: $203.00 \text{ ₪} = [192.37 \text{ תגמול מזערי}; (1,414.50 \text{ תג מרבי}); (203.00 \text{ שכר רגיל})]$</p> <p>תוצאה: חנן זכאי לתגמול בסך 4,547 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p>$4,547 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} = 4,547.20 \text{ ₪} = 22.4 \text{ ימים} \times 203.00 \text{ התגמול ליום}$</p> <p>תשובה ב.</p>																					

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>נגד מעבידה של נלי ניתן צו המכריז עליו פוּשֵׁט רָגַל. הַנָּאֵמָן שְׁמוּנָה על ידי בית המשפט קָבַל את תביעתה של נלי לְגַבֵּי חובות בְּעֵד שֶׁכָּר עֲבוּדָה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותה לְגַמְלָה <u>לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</u></p> <p>אם חוב שכר העבודה שְׁאוּשֵׁר, בְּעֵד 12 החודשים האחרונים שקדמו בְּתִכּוּף למועד מתן הצו, עמד על 109,725 ₪, ו"הסכום הבסיסי" לְעֵינֵן חישוב הגמלה הַמְרֵבִית הוא 8,487 ₪, מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לנלי?</p> <p>א. 110,331 ₪ ב. 108,810 ₪ ג. 109,725 ₪ ד. 101,844 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לְגַבֵּי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בְּעֵד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם."</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בְּעֵד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$110,331 \text{ ₪} = 8,487 \times 13$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>השוואה לחוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים בפועל:</p> <p>$110,331 \text{ ₪} < 109,725$ חוב בפועל</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לנלי - <u>109,725 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>בכל יום נלי נוהגת לצאת בשעה 7:00 בבוקר מביתה, ללוות את בְּנָהּ לגן הילדים ולהגיע לעבודתה בשעה 7:15 (נלי עובדת כמלצרית בבית קפה בנתניה).</p> <p>ביום א' (6/1/2013), בשעה 7:00 בבוקר, נלי יצאה מביתה בנתניה. תְּחִילָה נסעה לגן הילדים של בְּנָהּ, הסמוך לְבֵיתָהּ, שם הורידה אותו. משם נסעה לקניון שבאזור התעשייה הישן בנתניה, כדי לקנות מתנה לבן זוגה. לאחר מכן, בשעה 8:20, המשיכה נלי בנסיעה חֲזָרָה לנתניה, לעבודתה בבית הקפה. במהלך הנסיעה חֲזָרָה לנתניה, אִירָעָה לנלי תאונת דרכים. עֶקֶב התאונה איבדה את כושרה לעבוד בְּמִשְׁךָ 9 ימים.</p> <p>האם יש לראות תאונה זו כתאונת עבודה? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן יש לייחס את התאונה בעיקר לרְשָׁלֶּנוֹת פּוֹשְׁעַת של נלי. ב. לא. כל תאונת דרכים שאירעה תוך-כדי נסיעה לעבודה, אין רואים אותה כתאונת עבודה. ג. כן, מֵאַחַר שהתאונה אירעה תוך-כְּדֵי נְסִיעָתָה של נלי לעבודה וְעֶקֶב נסיעתה זו. ד. לא. אין רואים תאונה זו כתאונת עבודה.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיעות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לְעֵנֵן פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיעות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטיה של ממש, לְעֵנֵן סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>בנסיעתה של נלי גם חלה הפסקה של ממש (למעלה משעה) וגם היתה סטיה של ממש מהדרך המקובלת מעבודתה. מטרת הסטיה היתה לקנות מתנה לבן זוגה, ולא למטרה הַכְרוּכָה במילוי חובותיה כְּלִפִּי מעבידה. לפיכך, אין רואים תאונה זו שאירעה לנלי כתאונה בעבודה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>