

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 2015.3

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. קלומר, 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>מרי מועסקת אצל ד"ר מרק כאחות במרפאתו. ב-4/2014 קיבלה ממנו חלוק אחריות, עליו נרשם סמל המרפאה (בשטח של 8 סמ"ר). אין בחלוק משום נוחות למרי. מטבע עבודתה, היא נדרשת ללבוש אותו. הוא שומר על בגדיה ועל המטופלים מפני זיהום. ערך החלוק ועלותו - 280 ₪.</p> <p>באותו חודש קיבלה מרי מד"ר מרק גם 20 תלושי ארוחות. ערכו של כל תלוש ועלותו - 30 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של מרי, לצורך חישוב מס, בשל החלוק ובשל תלושי הארוחות שקיבלה ממעסיקה?</p> <p>א. 280 ₪ ב. 0 ₪ ג. 600 ₪ ד. 880 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (1)32.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 2(6).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>
<p><u>חלוק האחריות</u></p> <p>חלוק האחריות ממלא את התנאים המצטברים על מנת שישווג כ"בגד עבודה":</p> <p>א. הבגד הינו "מגן" ובא לשמור על הבגדים הרגילים של העבודה מבלאי מוגבר עקב סוג העבודה.</p> <p>ב. אין בבגד משום נוחות לעובד - משמע לא קיים פוטנציאל שימוש בבגד באופן פרטי מחוץ לעבודה.</p> <p>ג. מטבע העבודה חייב העובד לעבוד בה בבגדי העבודה.</p> <p>כ"בגד עבודה", חלוק האחריות אינו מהווה הכנסת עבודה בידי מרי.</p> <p><u>תלושי הארוחות</u></p> <p>תלושי הארוחות מהווים הכנסה מעבודה אצל מרי, לפי ס' 2(2)(א) לפקודה. שוויים, סך של 600 ₪, יזקף לשכרה. (600 ₪ = 20 תלושים × 30 ₪ ערכו של כל תלוש ועלותו)</p> <p>סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרה של מרי, לצורך חישוב מס - 600 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>ב-9/2014 מרי (מנהלת החשבונות) קיבלה ממעסיקה 2 מתנות: המחאת שי בסך 140 ₪, לרגל פתח המצנה של פתח, ומתנה שערךה ועלותה 90 ₪, לרגל ראש השנה.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה ממעסיקה בשנת 2014. ב-1/2014 קיבלה ממנו המחאת שי בסך 140 ₪, לרגל פתח המצנה של בנה הבכור, ב-4/2014 קיבלה ממנו המחאת שי בסך 70 ₪, לרגל חג הפסח וב-5/2014 קיבלה ממנו מתנה שערךה ועלותה 80 ₪, לרגל יום העצמאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של מרי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-9/2014?</p> <p>א. 90 ₪ ב. 160 ₪ ג. 0 ₪ ד. 20 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שמרי קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 9/2014, טרם שקיבלה את המתנה לרגל בת המצווה של בתה, היה 140 ₪ (המתנה שקיבלה ב-4/2014 לרגל בר המצווה של בנה). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2014).</p> <p>לאחר שמרי קיבלה המתנה לרגל האירוע האישי ב-9/2014, סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2014 עמד על 280 ₪. (280 ₪ = 140 בת המצווה של הבת + 140 בר המצווה של הבן)</p> <p>סכום זה (280 ₪) עולה ב-70 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2014). (70 ₪ = 280 - 210)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של מרי שווי בסך 70 ₪ בגין המתנה שקיבלה לרגל אירוע אישי ב-9/2014.</p> <p>מתנה לחג:</p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של מרי יש לזקוף סך של 90 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעסיק לרגל ראש השנה.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבלה ב-9/2014, יש לזקוף לשכרה של מרי, לצורך חישוב מס, סך של <u>160 ₪</u>.</p> <p>(160 ₪ = 90 מתנה לרגל אירוע החוזר על עצמו + 70 מתנה לרגל אירוע אישי)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 3.</p>	<p>מעבידו של מרק הָעָמִיד לרשותו רכב צמוד לשימוש. שנת רישום של הרכב: 2010. סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 361, קוד דגם: 771. ב-2/2014 מרק אוֹשְׁפֵז בבית חולים למשך 7 ימים, בהם היה רְתוּק לַמִּיטָה. באותם ימים הרכב עמד בְּחֶנֶת בית החולים, ללא שימוש.</p> <p>מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרו של מרק ב-2/2014?</p> <p>א. 8,820 ₪ ב. 12,560 ₪ ג. 11,760 ₪ ד. 9,420 ₪</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 - המודל הליניארי.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2010, סוג: 1 (פרטי), קוד תוצר: 361, קוד דגם 771, שיזקף לשכרו של מרק בחודש 2/2014 - <u>12,560 ₪</u>.</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>מעבידה של מרי העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן), שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד.</p> <p>האם יש לזקוף לשכרה של מרי שווי שימוש בִּשְׂל רט"ן זה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לשכרה של מרי לא יזקף שווי שימוש בִּשְׂל רט"ן זה. ב. לא, אָבֵל אָדָּךְ וְרַק אִם הִרְט"ן נשאר תמיד במקום העיסוק מחוץ לשעות העבודה. ג. לשכרה של מרי יזקף שווי שימוש בסך 105 ש"ח בִּשְׂל רט"ן זה. ד. כן. שווי השימוש יהיה מִחֲצִית מההוצאה החודשית או 105 ש"ח, לפי הַנְּמוּךְ.</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, <u>למעט רדיו טלפון כאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד</u>, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׂל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>לפיכך, לשכרה של מרי לא ייזקף שווי שימוש בשל רט"ן זה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מרי, עובדת בת 33, נשואה למרק (בן ה-36). לזוג 4 ילדים (בחוקתם), ילידי: 5/1/2009, 3/9/2010, 7/8/2012 ו-9/2/2014. הכנסתה של מרי מעבודה בשנת 2014 - 172,000 ש"ח. מרק הוא נכה כמשמעותו בסעיף 9(א) לפקודה. הכנסתו מעבודה בשנת 2014 - 614,000 ש"ח.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית מרי בשנת המס 2014?</p> <p>א. 10.25 נ"ז ב. 9.25 נ"ז ג. 6.25 נ"ז ד. 9.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 5/1/2009. בשנת המס 2014 מלאו לו 5 שנים. הילד השני יליד 3/9/2010. בשנת המס 2014 מלאו לו 4 שנים. הילד השלישי יליד 7/8/2012. בשנת המס 2014 מלאו לו 2 שנים. הילד הרביעי יליד 9/2/2014. בשנת המס 2014 הוא "ילד בשנת לידתו". נקודות זיכוי להן זכאית מרי בשנת 2014:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>0.5 נ"ז בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו ובשנת בגרותו [ס' 66(ג)(4) לפקודה] 0.50 נ"ז = 1 ילד $(4) \times 0.5$ נ"ז</p> <p>1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [ס' 66(ג)(4) לפקודה] .. 3.00 נ"ז = 3 ילדים $(1, 2, 3) \times 1$ נ"ז</p> <p>נ"ז נוספת על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה, בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 66(ג)(4) לפקודה] <u>3.00 נ"ז</u> = 3 ילדים $(1, 2, 3) \times 1$ נ"ז</p> <p><u>סה"כ נקודות זיכוי 9.25 נ"ז</u></p> <p>הרחבה:</p> <p>אמנם, כמי שבן זוגה נכה כמשמעותו בסעיף 9(א) לפקודה, מרי היא "יחיד מוטב" (כהגדרתו בס' 37). ברם, כלכלת בן זוגה לא מוטלת עליה. לפיכך, היא לא זכאית לזיכוי בגינו לפי ס' 37 לפקודה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 6.</p>	<p>מרי, אלמנה בת 35, אם ל-3 ילדים שבחזקתה (בני 8, 11, ו-14). הכנסתה בשנת 2014 - 242,406 ₪, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. משכורת 183,867 ₪ 2. החזקת רכב 14,319 ₪ 3. קצבת שארית מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח זקנה ושארית בחוק הרלוונטי). 44,220 ₪</p> <p>מס ההכנסה (ברוטו) שחושב לה לפי סי' 121 לפקודה - 34,535 ₪. לפי סי' 34, 36, 36 א ו-40 לפקודה, הותר לה זיכוי ממס בסך 17,658 ₪. לפי סי' 45 הותר לה זיכוי בסך 2,558 ₪. לאחר הפחתת הזיכויים, מרי שילמה מס הכנסה בסך של 14,319 ₪ בשנת 2014.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של מרי בשנת 2014?</p> <p>א. 242,406 ₪ ב. 183,867 ₪ ג. 163,651 ₪ ד. 198,186 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - סי' 1, סי' 9(ג6)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>זיכויים, הניתנים מכוח סי' 34, 36, 36 א, 40 ו-45 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל מרי לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי סי' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סי' 9(ג6) לפקודה, "קצבת שארית" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח זקנה ושארית בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של מרי היא ההכנסה לאחר הפטור בסך 44,220 ₪, שהותר לה לפי סי' 9(ג6) לפקודה -</p> <p>198,186 ₪ = 44,220 ₪ הכנסה פטורה לפי סי' 9(ג6) לפקודה - 242,406 ₪ סה"כ הכנסה</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 7.</p>	<p>מרי קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית חודשית של 0.05%. בחודש 4/2014, הוא תקופת הזקופה, עומדת יתרת ההלוואה על 9,100 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-9/2015].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.31% לשנה ואם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקופה (חודש 4/2014), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של מרי (סכום מעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (4/2014)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 32 ₪ ב. 14 ₪ ג. 28 ₪ ד. 19 ₪</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 style="text-align: right;">ד</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 2014 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 4.31% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמשים".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 9,100 יתרת ההלוואה < 7,800 סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $32.24 \text{ ₪} = 30 / 365 \times 9,100 \times 4.31\%$ <p>הסכום ששילמה מרי:</p> $13.65 \text{ ₪} = (0.1\% \text{ שיעור עליית המדד} + 0.05\% \text{ ריבית}) \times 9,100 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילמה מרי (13.65 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (32.24 ₪).</p> <p>13.65 חוייב בתקופת הזקופה > 32.24 מינימום</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של מרי שווי ריבית בסך של 19 ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקופה.</p> <p>19 ₪ (מעוגל) = 18.59 ₪ = 13.65 סכום ששילמה מרי - 32.24 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 8.</p>	<p>מרי, אלמנה בת 44, שילמה 40,640 ₪ בשנת 2014 בעד החזקת בנה בן ה-12, המשותק לחלוטין, במוסד מיוחד. הכנסתה החייבת בשנת 2014 - 212,960 ₪. לילד אין הכנסה.</p> <p>מהו הזיכוי המרבי שמרי יכולה לקבל בשנת 2014 בעד בנה, לפי הסעיפים 44 או 45 לפקודה?</p> <p>א. 10,139 ₪ ב. 14,224 ₪ ג. 4,907 ₪ ד. 5,232 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בעד החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 270,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>לילד אין כל הכנסה. לפיכך, מרי זכאית לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בעד 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 מרי: 26,620 ₪ (= 212,960 × 12.5% ₪)</p> <p>מרי שילמה למוסד 40,640 ₪ בשנת 2014. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת.</p> <p>26,620 12.5% מהכנסתה החייבת של מרי בשנת 2014 > 40,640 סכום ששילמה למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה מרי בעד החזקת ילדה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: 14,020 ₪ (= 40,640 - 26,620)</p> <p>הזיכוי שיוותר למרי בשנת 2014 בעד הוצאותיה להחזקת ילדה במוסד מיוחד: 4,907 ₪ (= 14,020 × 35% ₪)</p> <p>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, עיוור או מפגר או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: 5,232 ₪ (= 2,616 × 2 ערך נקודת זיכוי)</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>כלומר, מרי יכולה לבחור בזיכוי הגבוה מבין הזיכויים - זיכוי בעד הוצאות החזקת ילדה במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או נקודות זיכוי בעד נטול היכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>5,232 ₪ בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה = (4,907 לפי ס' 44 ; 5,232 לפי ס' 45) max</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לדבות מלגות⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾</p> <p><input type="checkbox"/> קצבה⁽⁶⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה⁽¹¹⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾</p> <p><input type="checkbox"/> ממקור אחר</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾</p> <p>אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן/י:</p> <p><input type="checkbox"/> אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד). איני מקבל/ת אותם בהכנסה אחרת⁽⁷⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אני מקבל/ת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי/ת להם כנגד הכנסה זו⁽⁸⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽⁹⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾</p> <p>אם מרי לא מסרה למרק אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 1/2014?</p> <p>א. 3,889 ₪</p> <p>ב. 1,122 ₪</p> <p>ג. 4,488 ₪</p> <p>ד. 4,757 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p> <p>מרי, עובדת רווקה בת 29, התחילה לעבוד אצל מרק ב-1/1/2014 והיא מקבלת אצלו "משכורת בעד משרה נוספת". משכורתה ב-1/2014 אצל מרק - 9,350 ₪. בנוסף, מרק מפריש עבורה שיעור של 6% ממשכורתה, למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה.</p> <p>בטופס ה-101 שמסרה למרק, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מסוג "משכורת חודש". כמו כן, סימנה שהיא מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינה זכאית להם פנגד הכנסתה אצל מרק.</p> <p>היא לא סימנה בטופס את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקיצבה בגין הכנסתי האחרת..." , ואף הוסיפה והודיעה למרק שיש לה קרן פנסיה מקיפה אצל מעבידה העיקרי ("הכנסתה האחרת").</p>	
<p>פתרון</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) טופס 101, הנחיות מס הכנסה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי נתוני השאלה, מרי סימנה בטופס ה-101 שיש לה הכנסה אחרת מסוג "משכורת חודש". כמו כן, סימנה שהיא מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינה זכאית להם פנגד הכנסתה אצל מרק.</p> <p>היא לא סימנה בטופס את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקיצבה בגין הכנסתי האחרת..." , ואף הוסיפה והודיעה למרק שיש לה קרן פנסיה מקיפה אצל מעבידה העיקרי ("הכנסתה האחרת").</p> <p>לאחר שלא המציאה למעבידה החדש אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי הנחיות מס הכנסה, הוא מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, על מרק לצרף למשכורתה של מרי את סכום הפרשותיו לקיצבה ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>משכורת 1/2014 של מרי 9,350.00 ₪</p> <p>סכום הפרשת המעביד לקיצבה $9,350 \times 6\% =$ 561.00 ₪</p> <p>ברוטו למס 9,911.00 ₪</p> <p>מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות (סכום מעוגל) - $9,911.00 \times 48\% =$ 4,757.28 ₪ = 4,757 ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	

<p>שאלה מספר 10.</p>	<p>עקב תאוונה, נקבעה למרק (בן 34) נכות של 100% לתקופה שמ-1/4/2014 ועד 15/9/2014. סך הכנסתו בשנת 2014 - 175,340 ₪, כולל ממשכורת. מהי הכנסתו החייבת במס של מרק בשנת 2014 ?</p> <p>א. 175,340 ₪ ב. 94,636 ₪ ג. 101,660 ₪ ד. 141,427 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>הכנסתו של מרק ממשכורת, סך של 175,340 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית. לפי סעיף 9(א)(5) לפקודה, פטורה ממש "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 614,400 שקלים חדשים; (2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,680 שקלים חדשים;</p> <p>לפי סעיף 9(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא יחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>למרק נקבעה נכות לתקופה שמ-1/4/2014 ועד 15/9/2014. כלומר, לתקופה של 168 ימים, שהיא קצרה מהתקופה המזערית המזכה בהטבה - 185 ימים, לפי סעיף 9(א)(2) לפקודה. 168 ימים = 30 אפריל + 31 מאי + 30 יוני + 31 יולי + 31 אוגוסט + 15 ספטמבר</p> <p>לפיכך, מרק אינו זכאי להטבת המס שבסעיף 9(5). הכנסתו של מרק (ממשכורת) בשנת 2014, בסך של 175,340 ₪, היא הכנסתו החייבת במס באותה שנה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 11.</p>	<p>מרי, אשה בריאה, ילידת 7/3/1952, פרשה מעבודתה ב-9/4/2014. ב-1/5/2014 התחילה לקבל קצבה חודשית בסך של 7,642 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורה מעבידה לשעבר. צוין שמרי לא קיבלה כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתה (בכל פעם שפרשה הודיעה לפקיד השומה על רצונה להמשיך ולהשאיר את הסכומים העומדים לזכותה בקרן הפנסיה למטרת תשלום קיצבה). כמו כן, לא קיבלה "קצבה מופקרת".</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של מרי בחודש 5/2014 (סכום מעוגל) ?</p> <p>א. 4,318 ₪ ב. 3,958 ₪ ג. 0 ₪ ד. 7,642 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9א חוק גיל פרישה - ס' 3, ס' 6</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: "קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממש עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה." 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%";" לפי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,470 שקלים חדשים; 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(א5), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב5);" לפי ס' 1 לפקודה: "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה: "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)." לפי ס' 6 לחוק גיל פרישה: "על אף האמור בסעיף 3 - (1) לגבי גבר שנולד עד חודש אפריל 1942, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק א' בתוספת; (2) לגבי אישה שנולדה עד חודש אפריל 1947, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת; (3) לגבי אישה שנולדה בחודש ינואר 1955 ואילך יהיה גיל הפרישה, בכפוף להוראות פרק ד' - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת."</p> <p>מרי ילידת 7/3/1952. ב-1/5/2014 הגיעה ז'ה מְפָּרָה לגיל 62, הוא גיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של מרי: $7,642 \text{ ₪} - 0 = 7,642$ קיצבה מוכרת - $7,642$ סך כל הקצבאות שמרי מקבלת הפטור על הקצבה המזכה של מרי: $7,642 \times 43.5\% = 3,368.45$ ₪ הקצבה המזכה של מרי $7,642 \leq 3,368.45$ הפטור</p> <p>הקצבה החייבת במס של מרי בחודש 5/2014: $3,958 \text{ ₪} = 3,957.55 \text{ ₪} = 3,684.45$ הפטור על הקצבה המזכה - $7,642.00$ קצבה</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>במשך 3 שנים, עד 31/8/2014, מרי היתה תושבת קבועה בירוחם ועבדה בה. ב-1/9/2014 עברה לגור בבאר שבע. הכנסתה בשנת 2014 היתה כדלהלן:</p> <p>1. משכורת ₪ 146,800</p> <p>2. מענק פרישה פטור ממס הכנסה (לפי ס' 9(א) לפקודה) ₪ 37,080</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית מרי בשנת 2014 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 19,296 ₪</p> <p>ב. 17,616 ₪</p> <p>ג. 26,424 ₪</p> <p>ד. 28,944 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 11	סעיפים רלוונטיים
<p>תושבות קבע בירוחם, בשנת המס 2014, מקנה הנחה של 18% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 160,800 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". לפיכך, ההכנסה החייבת של מרי לא כוללת את מענק הפרישה הפטור ממס הכנסה.</p> <p>הכנסתה החייבת של מרי בשנת 2014 - 146,800 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>מרי היתה תושבת קבועה בירוחם 8 חודשים בשנת המס 2014.</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 ביישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית מרי בשנת 2014 (מעוגל) -</p> <p>$\text{Min} (146,800 \text{ הכנסה} ; 160,800 \text{ תקרה}) \times 18\% \text{ שיעור ההנחה} \times 8 / 12 = \underline{17,616} \text{ ₪}$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 13.					
להלן פירוט שכרה של מרי, רווקה בת 26, בחודשים 1/2014 עד 4/2014, והמס שנוכה ממנו:					
סך הכל	4/2014	3/2014	2/2014	1/2014	חודש
58,560 ₪	19,740 ₪	10,740 ₪	14,940 ₪	13,140 ₪	השכר החודשי
6,788 ₪	2,960 ₪	806 ₪	1,704 ₪	1,318 ₪	מס הכנסה שנוכה בתלוש
<p>אם השכר החודשי של מרי, בתלוש 5/2014, עמד על 24,140 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2014), כמה מס הכנסה יגבה משכרה בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,356 ₪ ב. 4,642 ₪ ג. 4,766 ₪ ד. 7,639 ₪</p>					
פתרון					
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>					
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>זיכויים להם זכאית מרי בשנת 2014:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז × 218 ₪ = <u>599.50</u> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים: $82,700 ₪ = 24,140 ₪ \text{ מאי} + 19,740 ₪ \text{ אפריל} + 10,740 ₪ \text{ מרץ} + 14,940 ₪ \text{ פברואר} + 13,140 ₪ \text{ ינואר}$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $82,700 / 5 = 16,540 ₪$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $2,885.50 ₪ = 16,540 - 14,000 \times 31\% + 4,990 \times 21\% + 3,730 \times 14\% + 5,280 \times 10\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(2,885.50 - 599.50; 0) = 2,286.00 ₪$</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2014 עד 4/2014: $6,788 ₪ = 2,960 ₪ \text{ אפריל} + 806 ₪ \text{ מרץ} + 1,704 ₪ \text{ פברואר} + 1,318 ₪ \text{ ינואר}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של מרי ב-5/2014: $4,642 ₪ = 6,788 ₪ \text{ מס מצטבר ששולם} - (5 \text{ חודשים} \times 2,286 ₪ \text{ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>					

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2014 של מרק, רווק בן 27 : 1. משכורת חודשית 17,997 ₪ 2. שווי שימוש ברכב צמוד 3,160 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם למרק ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,136 ₪ ב. 17,296 ₪ ג. 13,646 ₪ ד. 14,659 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נקודות זיכוי: נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי $218 \times 2.25 = 490.50$ ₪</p> <p>שכר "גרוטו למס" של מרק: $17,997 + 3,160 = 21,157$ ₪ שווי רט"ן + משכורת חודשית</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + 4,990 \times 21\% + 6,000 \times 31\% + (21,157 - 20,000) \times 34\% = 4,351.48$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $3,861 = 3,860.98 = 4,351.48 - 490.50$ ₪ נקודות הזיכוי - המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה: $14,136 = 3,861 - 17,997$ ₪ מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>מרי גרה ועובדת בגדרה באופן קבוע. ב-7/2014 שלח אותה מעבידה לעבוד 4 ימים בנפרת. הנסיעה לנצרת (המרוחקת 134 ק"מ מגדרה) וכל ימי השהייה בה היו הקרחניים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד מרי הוצאות לינה במלון (3 לינות) בסך של 107 דולרים לכל לינה. [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שיזקף לשכרה של מרי, לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לנצרת (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 62 ב. \$ 80 ג. \$ -24 ד. \$ 0</p>
	<p align="center">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 align="right">ד</p>	<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אין מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) (כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-115 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-115 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-115 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 262 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-3 הלינות היתה נמוכה מ-115 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>$321 = 3 \times (107 \\$ \text{ ההוצאה בפועל}; 262 \\$ \text{ התקרה}) \text{ min}$</p> <p>לפיכך, הוצאות הלינה בסך \$321 מותרות בניכוי במלואן.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 16.</p>	<p>שכר הבסיס של מרק, רווק בן 23, בחודש 1/2014 - 13,293 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר הבסיס, משלם לו המעביד "החזקת רכב" בסך של 1,844 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש.</p> <p>מהו שכרו של מרק לצורך חישוב מס ב-1/2014 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 15,627 ₪ ב. 16,055 ₪ ג. 15,965 ₪ ד. 15,863 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>שכר הבסיס של מרק <u>13,293 ₪</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 תוספת ההדרכה.</p> <p>בשכר 13,293 נמצא מרק במדרגת מס שולי 21%.</p> <p>14,000 "גבול" מדרגת המס 21% $> 15,627.18 = 13,293 + 1,844 / (1 - 21\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך <u>707 ₪</u> ($14,000 - 13,293 = 707$)</p> <p>707 ₪ מתפצלים ל-79% "נטו" - 558.53 ₪, ומס בשיעור 21% - 148.47 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $1,285.47 = 558.53 - 1,844.00$</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: $1,285.47 / (1 - 31\%) = 1,863$ ₪</p> <p>הסכום 1,844 ₪ כשהוא מגולם: $707 + 1,863 = 2,570$ ₪</p> <p>20,000 "גבול" מדרגת מס 31% $< 15,863 = 13,293 + 2,570$</p> <p>שכרו של מרק לצורך חישוב מס ב-1/2014: <u>15,863 ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2014 של מרק, פועל היצור: 1. משכורת בסיס 15,428 ₪ 2. דמי נסיעות לעבודה וממנה 193 ₪ 3. דמי מחלה 812 ₪</p> <p>המעביד שילם עבור מרק, בעד שכר 1/2014, סך של 1,178.40 ₪ לקרן השתלמות ("חלק מעביד"). מהו הסכום המזערי, על פי תקנות מס הכנסה, שעל מרק לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד")?</p> <p>א. 392.80 ₪ ב. 385.70 ₪ ג. 406.00 ₪ ד. 390.53 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>" (1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרו השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי חודש בחודשו לקרו שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.</p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לעניין זה, "עמית-רופא" - רופא שביום כ"ח בסיוון התשס"ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:</p> <p>(א) היה עמית בקרן השתלמות;</p> <p>(ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). "</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על מרק לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-392.80 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,178.40 ₪). ($392.80 = 1,178.40 / 3$)</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>

<p>מרי היא עובדת יצור בִּמְפָעֵל יֶצְרָנִי, בו מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעבידה היחיד). הכנסתה הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2014, היתה 136,156 ₪, לפי הפירוט הבא:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה 61,897 ₪ 2. עבודה במשמרת השניה 23,584 ₪ 3. עבודה במשמרת השלישית 26,879 ₪ 4. החזקת רכב, דמי הבראה ומשכורת 13 23,796 ₪</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שתקבל מרי בשנת 2014?</p> <p>א. 7,569 ₪ ב. 11,280 ₪ ג. 6,424 ₪ ד. 1,145 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של מרי ממשכורת ב-2014: 136,156 ₪ סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>128,520 ₪</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 7,636 ₪ שכר משמרות שניה ושלישית: 50,463 ₪ = 26,879 שלישית + 23,584 שניה שכר משמרות המזכה בהטבת מס: 42,827 ₪ = 50,463 - 7,636 הטבת המס (סכום מעוגל): 6,424 ₪ = 42,827 × 15% הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: 11,280 ₪ בשנה בדיקה מול התקרה: <u>6,424 ₪</u> = min (6,424 ; 11,280 תקרה)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 19.</p>	<p>מרק עבד 13 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה אצל מעסיקו, עד שְפּוּטֵר ב-31/8/2014. משכורתו החודשית היתה קבועה (לְרִבּוֹת "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה), כְּלֶהֱלֵן:</p> <p>1. משכורת ₪ 6,108</p> <p>2. דמי הבראה ₪ 252</p> <p>3. שווי שימוש ברכב צמוד (אופנוע) ₪ 910</p> <p>סך מענק הפרישה שמרק קיבל ממעסיקו - 141,339 ₪.</p> <p>מהו החלק הפטור ממס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שמרק פנה לפקיד השומה וביקש הגדלת פטור שְבִסְמִכוֹתוֹ לְהַעֲנִיק אוטומטית, והפטור הוגדל בהתאם.</p> <p>א. 119,106 ₪</p> <p>ב. 124,020 ₪</p> <p>ג. 141,339 ₪</p> <p>ד. 82,680 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</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 12,360 ₪ 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 של 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>"שווי השימוש ברכב צמוד" שנזקף למשכורתו של מרק, אינו מהווה "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק הפרישה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $6,360 \text{ ₪} = 252 \text{ דמי הבראה} + 6,108 \text{ משכורת יסוד}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של מרק, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $82,680 \text{ ₪} = [141,339 \text{ מענק}; 13 \text{ שנות עבודה} \times (6,360; 12,360 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>[פטור זה הוא הפטור שבסמכותו של המעביד להעניק.]</p> <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>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של מרק, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $124,020 \text{ ₪} = [141,339 \text{ מענק}; 13 \text{ שנות עבודה} \times (6,360 \times 150\%; 12,360 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>תשובה ב.</p>

<p>מרי, בת 39, נשואה + 6 ילדים שבשנת המס 2014 מלאו להם 6, 8, 11, 13, 15 ו-17 שנים, פוטר מבעודתה אצל מעבידה היחיד ב-30/9/2014, לאחר 14 שנות עבודה. משכורת החודש ששולמה לה לחודש 9/2014 היתה 12,940 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 9/2014, חושב לה מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך 26,400 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של מרי?</p> <p>א. 8,626 ₪ ב. 6,942 ₪ ג. 6,912 ₪ ד. 6,528 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>מענק הפרישה הפטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה לא נלקח בחשבון בחישוב המס. מאחר שאינו רלוונטי, סכמו אף לא נכלל בנתוני השאלה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי 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; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי:</p> $8.75 = 6 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 1,907.50 ₪ = 8.75×218</p> <p>משכורת החודש ששולמה למרי, לחודש 9/2014 - 12,940 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $2,200 = 26,400 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $15,140 = 12,940 + 2,200$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,451.50 = 5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + 4,990 \times 21\% + (15,140 - 14,000) \times 31\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $544 = \max(2,451.50 - 1,907.50; 0)$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,875.50 = 5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + (12,940 - 9,010) \times 21\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $0 = \max(1,875.50 - 1,907.50; 0)$</p> <p>הפרש המס: $544 = 544 - 0$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $6,528 = 544 \times 12$</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>שכר 1/2014 של מרי הורָב מְרָכִיבֵי השכר הבאים: 1. שכר בסיס 34,170 ₪ 2. פרמית מְאָמֵץ מיוחד 3,517 ₪</p> <p>מעבידה מְפָרֵש עבודה לקופת גמל לקיצבה 2,167 ₪ בחודש על חֶשְׁבוֹן מְרָכִיב תגמולי המעביד, ולביטוח אובדן כושר עבודה 720 ₪ בחודש [למען הסר ספק, מרי משלמת גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לְזָקוֹף למרי בתלוש 1/2014 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 324 ₪ ב. 60 ₪ ג. 0 ₪ ד. 160 ₪</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 2014:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של מרי ללא שווי השימוש ברכב: 37,687 ₪. $37,687 \text{ ₪} = 3,517 \text{ פרמית מאמץ מיוחד} + 34,170 \text{ שכר בסיס}$ $2,167 \text{ ₪} > 2,726.70 \text{ ₪} = 7.5\% \times (36,356; 37,687 \text{ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב})$ שווי קיצבה: אין = $\max(0; 2,167.00 - 2,726.70)$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: תקרה ראשונה: שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $2,167 / 37,687 = 5.75\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(0; 7.50\% - 5.75\%) = 1.75\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min(3.50\%; 1.75\%) = 1.75\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: תקרה 1: $1.75\% \times 37,687 = 659.52 \text{ ₪}$</p> <p>תקרה שנייה: השיעור המְרָבִי אותו מותר לְהִפְרִיש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): תקרה 2: $\min(37,687; 36,356) \times 3.5\% = 1,272.46 \text{ ₪}$</p> <p>תקרה שלישית: הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min(37,687; 36,356) \times 7.5\% - 2,167 = 559.70 \text{ ₪}$ תקרה 3: $\max(559.70; 0) = 559.70 \text{ ₪}$</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\min(659.52; 1,272.46; 559.70) = 559.70 \text{ ₪}$ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לְזָקוֹף: שווי א.כ.ע.: $\max(720.00 - 559.70; 0) = 160.30 \text{ ₪} = 160 \text{ (סכום מעוגל)}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שכרו של מרק ב-1/2014 - 10,800 ₪. מעסיקו היחיד משלם עבורו לקופת גמל לקיצבה 12.00% משכרו בכל חודש. מרק משלם לְמַרְפֵּיב תְּגִמוּלֵי העובד באותה קופה שיעור של 5.5% משכרו. [למען הסר ספק, זו הפרשתו היחידה של מרק לקופת גמל].</p> <p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל מרק בתלוש 01/2014, בשל תשלומיו לְמַרְפֵּיב תְּגִמוּלֵי העובד בקופת הגמל לקיצבה?</p> <p>א. 207.90 ₪ ב. 213.15 ₪ ג. 167.48 ₪ ד. 264.60 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.	סעיפים רלוונטיים
<p>10,800 × 5.5% = 594 ₪ - "הפרשת עובד" של מרק לקופת גמל לקיצבה - הכנסתו המזכה של מרק ב-1/2014 -</p> <p>8,700 ₪ = min { 10,800 הכנסה בפועל; 8,700 תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה }</p> <p>מגבלת עמית שכיר - 594.00 ₪ = min { 594.00 הפרשה בפועל; (8,700 × 7% = 609.00) } זיכוי לפי ס' 45א - <u>207.90</u> ₪ = 594.00 × 35%</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 23.</p>	<p>את משכורת 1/2014 של עובדיו שילם מרק ב-3/2/14 (יום ב').</p> <p>ביום שישי, 14/2/14, אחר הצהריים, הפקיד במכשיר בנק אוטומטי (המאפשר הפקדת המחאות) המחאה לחשבונה של קופת הגמל של העובדים. התאריך שרשם על גבי המחאה - 15/2/14. בהמחאה נכללו התשלומים לקופת הגמל בעד משכורת 1/2014.</p> <p>מאחר שהמחאה הופקדה לאחר שעות העבודה של הבנק ביום שישי, ומאחר שה-15/2/14 נפל ביום שבת, נפרעה המחאה בחשבונה של קופת הגמל ב-16/2/14 (יום א').</p> <p>האם מרק שילם את התשלומים לקופת הגמל בזמן, כאמור בתקנות מס הכנסה (כללים לאשור ולניהול קופות גמל)? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המחאה לא נפרעה בחשבונה של קופת הגמל בתוך 15 ימים מתום חודש 1/2014.</p> <p>ב. כן, מאחר שהימים שישי ושבת לא מהווים "ימי עסקים" לענין התקנות האמורות.</p> <p>ג. כן. המחאה הופקדה במכשיר הבנק האוטומטי בתוך 15 ימים מתום חודש 1/2014.</p> <p>ד. לא. מרק לא שילם לקופת הגמל את התשלום האמור בתוך 7 ימי עסקים מיום 3/2/14.</p>																																																			
	פתרון																																																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>																																																			
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</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 1/2014 של עובדיו שילם מרק ב-3/2/14.</p> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20. עלעל. כלומר, תשלומיו של מרק לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו במזומן בתוך 7 ימי עסקים מיום 3/2/14.</p> <table border="1" data-bbox="272 1058 1045 1713"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/02/2014 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>02/02/2014 יום א</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>03/02/2014 יום ב</td> <td></td> <td>יום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>04/02/2014 יום ג</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>05/02/2014 יום ד</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>06/02/2014 יום ה</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>07/02/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>08/02/2014 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>09/02/2014 יום א</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/02/2014 יום ב</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/02/2014 יום ג</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12/02/2014 יום ד</td> <td>7</td> <td>7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>13/02/2014 יום ה</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>14/02/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/02/2014 שבת</td> <td></td> <td>15 ימים מתום חודש 1/2014</td> </tr> <tr> <td>16/02/2014 יום א</td> <td>9</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>מרק לא שילם לקופת הגמל את התשלום האמור בתוך 7 ימי עסקים מיום 3/2/14. כלומר, הוא לא שילם את התשלומים בזמן, כמתחייב מהתקנות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	01/02/2014 שבת			02/02/2014 יום א			03/02/2014 יום ב		יום תשלום המשכורת	04/02/2014 יום ג	1		05/02/2014 יום ד	2		06/02/2014 יום ה	3		07/02/2014 יום ו			08/02/2014 שבת			09/02/2014 יום א	4		10/02/2014 יום ב	5		11/02/2014 יום ג	6		12/02/2014 יום ד	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	13/02/2014 יום ה	8		14/02/2014 יום ו			15/02/2014 שבת		15 ימים מתום חודש 1/2014	16/02/2014 יום א	9	
תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																																		
01/02/2014 שבת																																																				
02/02/2014 יום א																																																				
03/02/2014 יום ב		יום תשלום המשכורת																																																		
04/02/2014 יום ג	1																																																			
05/02/2014 יום ד	2																																																			
06/02/2014 יום ה	3																																																			
07/02/2014 יום ו																																																				
08/02/2014 שבת																																																				
09/02/2014 יום א	4																																																			
10/02/2014 יום ב	5																																																			
11/02/2014 יום ג	6																																																			
12/02/2014 יום ד	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת																																																		
13/02/2014 יום ה	8																																																			
14/02/2014 יום ו																																																				
15/02/2014 שבת		15 ימים מתום חודש 1/2014																																																		
16/02/2014 יום א	9																																																			

<p>שאלה מספר 24.</p>	<p>מרק התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-8/4/2014. לפי הסכם קיבוצי שהוראותיו חלות על הצדדים, מרק היה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות, כמפורט בהסכם זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת עבודתו (מרק לא היה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו כשהתקבל לעבודה). בָּרָם, בתום 5 חודשים, לָפְגִי שנערך עבורו ביטוח פנסיוני כאמור, מרק פָּרַש מעבודתו, בלי שהיה זכאי למענק או לקיצבה בְּגִלְיָה.</p> <p>האם, בְּנִסְיָבוֹת שתוארו לעיל, על המעביד למלא טופס 161 בשל פרישתו של מרק? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שעם פרישתו זו, למרק אין זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתו. ב. כן. טופס 161 יש למלא בְּשָׁל כל עובד שכיר שפרש מעבודה. ג. לא, אֶלָּא אִם כֵּן מרק יבקש בעתיד למשוך מענק או קיצבה מההסדר הפנסיוני. ד. כן, מאחר שעם פרישתו זו, למרק יש זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתו.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 11(ב), 7(ב)(1) הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי תקנה 11(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), מעביד ששילם מענק פרישה, יגיש לפקיד השומה, בצירוף לטופס 102 שהוא מגיש לחודש שבו שולם המענק, פרטים בטופס 161 על המענק ששילם, ואם מענק הפרישה שולם כאמור בתקנה 7(ב) יכלול טופס 161 גם פרטים על המענק כאמור ששולם מאת קופת גמל.</p> <p>לפי תקנה 7(ב)(1) לתקנות האמורות, "מעביד שאינו קופת גמל המשלם מענק פרישה, כאשר משולם מענק עקב אותה פרישה גם מאת קופת גמל, ינכה ממלוא המענק שהוא משלם, בעת תשלומו, מס כאילו היה משכורת בלתי קבועה".</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, טופס 161 ימולא ע"י מעביד בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה, אם לעובד זכויות למענק (פיצויים), קיצבה או תגמולים בגין עבודתו.</p> <p><u>מאחר שלמרק אין זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתו, אין למלא טופס 161 בשל פרישתו מעבודה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 25.</p>	<p>עם פרישתו מעבודתו אצל מעבידו, ב-24/6/2014, זכאי מרק לסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת יסוד ₪ 7,589</p> <p>2. פיצויי פיטורים ₪ 26,271</p> <p>3. חלקף הודעה מוקדמת (פיצוי בגין אי הודעה על פרישה) ₪ 17,514</p> <p>4. דמי מחלה (מרק נעדר מעבודתו 13 ימים עקב מחלה ב-6/2014) ₪ 6,422</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של מרק כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. ₪ 32,693</p> <p>ב. ₪ 26,271</p> <p>ג. ₪ 50,207</p> <p>ד. ₪ 43,785</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>משכורת היסוד ודמי המחלה הם תשלומים המהווים את משכורת החודש האחרון. הם אינם סכומים המשתלמים למרק בעקבות פרישתו מעבודה. לפיכך, אין לכלול אותם במסגרת מענק הפרישה.</p> <p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיין ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאור תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיין חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של מרק כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים ו"חלקף הודעה מוקדמת (פיצוי בגין אי הודעה על פרישה)".</p> <p>₪ 43,785 = 17,514 חלקף הודעה מוקדמת + 26,271 פיצויי פיטורים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של מרק (נשוי שבת זוגו לא עובדת), פועל במחלקת היצור, הורכב מהסכומים שְׁלֶהֱלֶן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 4,968</p> <p>2. פרמיה (שכר עידוד המשולם בגין תפוקה גדולה מהנורמה) ₪ 729</p> <p>3. תוספת מחלקתית לעובדי יצור (משולמת לעובדי מחלקת היצור אצל המעסיק) ₪ 873</p> <p>4. תוספת משפחה (משולמת לעובד או עובדת נשואים שכן זוגם אינו עובד) ₪ 135</p> <p>מהו סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו לענין תקנות פיצויי פיטורים?</p> <p>א. 5,103 ₪</p> <p>ב. 4,968 ₪</p> <p>ג. 6,705 ₪</p> <p>ד. 5,976 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
פתרון	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד ;</p> <p>(2) תוספת ותק ;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה ;</p> <p>(4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>שכר ה"פרמיה", המשתלם בגין תפוקה גדולה מהנורמה, אינו "שכר עבודה רגיל" של מרק. לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו של מרק לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p><u>₪ 5,976</u> = 135 תוספת משפחה + 873 תוספת מחלקתית לעובדי יצור + 4,968 שכר יסוד</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 27.</p>	<p>מרק מועסק על פי חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנה, החל ב-8/7/2013. שלושה ימים לפני תום תקופת החוזה, הציע המעסיק למרק לחדש את חוזה העבודה לשנה נוספת. מרק סירב לחדש את החוזה. בתום יום 7/7/2014 הגיעה תקופת החוזה לקצה (קסופה).</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רואים את מרק, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שתקופת חוזה העבודה הגיעה לקצה.</p> <p>ב. כן, מאחר שהצעת המעסיק נמסרה למרק שלושה ימים בלבד לפני תום תקופת החוזה.</p> <p>ג. לא, מאחר שמרק סירב להצעתו של המעסיק לחדש את החוזה.</p> <p>ד. כן, מאחר שאי חידוש חוזה עבודה מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 9.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר.</p> <p>(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה. "</p> <p>הצעת המעסיק לחדש את החוזה נמסרה למרק שלושה ימים (פחות משלושה חדשים) לפני תום תקופת החוזה. לכן, בהגיע תקופת החוזה לקצה, רואים את מרק, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 28.</p>	<p>שכר העבודה של מרק מְשֻׁלָּם לו על בסיס של חודש. על פי הסכם העבודה, אָמור המעסיק לשלם לו ב-4 בכל חודש את שכר החודש הקודם. ב-11/9/2014 נתן המעסיק למרק הַמְחָאָה דְחוּיָה על סך 9,320 ₪, שכר חודש 8/2014. התאריך שְׁרָשָׁם על גבי ההמחאה - 15/9/2014. בתאריך זה נפרעה ההמחאה ומרק זָכָה לְקַבֵּל את שכרו. בית הדין לעבודה פָּסַק למרק, בְּשֵׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הַלְגַת-שְׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המוֹלָן על פי פסיקת בית הדין?</p> <p>א. 1,531 ₪ ב. 466 ₪ ג. 2,330 ₪ ד. 1,398 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום משכורת חודש 8/2014 הוא ה-31/8/2014 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/9/2014.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מוֹלָן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעסיק לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעסיק בתשלום שכרו של עובדו. " (ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נואר ואח').</p> <p>ב-11/9/2014 נתן המעסיק למרק הַמְחָאָה דְחוּיָה על סך 9,320 ₪, שכר חודש 8/2014. התאריך שְׁרָשָׁם על גבי ההמחאה - 15/9/2014. כלומר, ההמחאה לא היתה בְּרֵת פְּרָעוֹן ולא היתה נִיִּתְנָת לְקִיבּוּל, אלא מתאריך זה. ההמחאה נפרעה ומרק זכה לקבל את שכרו באותו היום (15/9/2014).</p> <p>שכר עבודתו זה של מרק, שלא שולם לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם (אלא רק ב-15/9/2014), הוא "שכר מוֹלָן".</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מוֹלָן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעָה הָרִאשׁוֹן שְׁלֵאֲחֵר הַמוֹעֵד לְתִשְׁלוּם שְׁכָר הָעֵבֹדָה - הַחֶלֶק הָעֵשִׂירִים מֵהַשְּׁכָר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעָה אַחֲרָיִם חֶלֶק מְשֻׁבָּע שְׁלֵאֲחֵרֵי - הַחֶלֶק הָעֵשִׂירִי מֵהַשְּׁכָר הַמוֹלָן;</p> <p>(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלומו, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המוֹלָן והפרשי ההצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק למרק פיצויי הלנת שכר מלאים, לְפִי ס' 17(א) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (היום ה-15 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-3 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>(השבוע ה-3 = 2.14 = 15 / 7)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $9,320 \times 5\% = 466$ ₪ $9,320 / 20 =$</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד שבועיים נוספים: $9,320 \times 10\% \times 2 = 3,728$ ₪ $(9,320 / 10) \times 2 =$</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת שכר: <u>2,330</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>מרק עובד עבודה מלאה אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש (8,820 ₪ בחודש). שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א-ה'). זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבורה שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") עומדת על 85 ימים.</p> <p>החל ב-2/9/2014 [יום ג'] נעדר (פולל) 17/9/2014 [יום ד'] מרק נעדר מעבודתו עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק). מרק חזר לעבודה ב-18/9/2014 [יום ה'] ומסר למעסיק אישור מחלה כדיון. שכן העבודה שהיה זכאי לקבל בתקופת היעדרותו זו, אילו המשך בעבודתו - 4,704 ₪ (294 ₪ בממוצע ליום). סכום זה נופה משכר עבודתו בשל היעדרותו.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם למרק בתלוש 9/2014?</p> <p>א. 3,528 ₪ ב. 4,116 ₪ ג. 2,940 ₪ ד. 4,410 ₪</p>																																																																								
	<p>פתרון</p>																																																																								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																																																																								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>גמול עבודתו של מרק משתלם לו על בסיס של חודש. לפיכך, הוא "עובד במשכורת". לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>"עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 16 ימים - החל ב-2/9/2014 [יום ג'] נעדר (פולל) 17/9/2014 [יום ד']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצבורה של מרק עומדת על 85 ימים. [85 < 16]</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 294 ₪ בממוצע ליום. שכן העבודה שהיה מרק זכאי לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשך בעבודתו.</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="435 1192 885 1816"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2/9/2014</td> <td>יום ג</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/9/2014</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>147 ₪</td> </tr> <tr> <td>4/9/2014</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>147 ₪</td> </tr> <tr> <td>5/9/2014</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>6/9/2014</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/9/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/9/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>9/9/2014</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>10/9/2014</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/9/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>12/9/2014</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/9/2014</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/9/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>15/9/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>16/9/2014</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td>17/9/2014</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>294 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">סה"כ</td> <td></td> <td>4,116 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ב.</p>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	2/9/2014	יום ג	אין		3/9/2014	יום ד	50%	147 ₪	4/9/2014	יום ה	50%	147 ₪	5/9/2014	יום ו	100%	294 ₪	6/9/2014	שבת	100%	294 ₪	7/9/2014	יום א	100%	294 ₪	8/9/2014	יום ב	100%	294 ₪	9/9/2014	יום ג	100%	294 ₪	10/9/2014	יום ד	100%	294 ₪	11/9/2014	יום ה	100%	294 ₪	12/9/2014	יום ו	100%	294 ₪	13/9/2014	שבת	100%	294 ₪	14/9/2014	יום א	100%	294 ₪	15/9/2014	יום ב	100%	294 ₪	16/9/2014	יום ג	100%	294 ₪	17/9/2014	יום ד	100%	294 ₪	סה"כ			4,116 ₪
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																						
2/9/2014	יום ג	אין																																																																							
3/9/2014	יום ד	50%	147 ₪																																																																						
4/9/2014	יום ה	50%	147 ₪																																																																						
5/9/2014	יום ו	100%	294 ₪																																																																						
6/9/2014	שבת	100%	294 ₪																																																																						
7/9/2014	יום א	100%	294 ₪																																																																						
8/9/2014	יום ב	100%	294 ₪																																																																						
9/9/2014	יום ג	100%	294 ₪																																																																						
10/9/2014	יום ד	100%	294 ₪																																																																						
11/9/2014	יום ה	100%	294 ₪																																																																						
12/9/2014	יום ו	100%	294 ₪																																																																						
13/9/2014	שבת	100%	294 ₪																																																																						
14/9/2014	יום א	100%	294 ₪																																																																						
15/9/2014	יום ב	100%	294 ₪																																																																						
16/9/2014	יום ג	100%	294 ₪																																																																						
17/9/2014	יום ד	100%	294 ₪																																																																						
סה"כ			4,116 ₪																																																																						

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>מעסיק קיבל ב-29/1/2014 צו עיקול על שכרה של מרי, עד לסכום של 8,513 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לבנק. מרי, אלמנה שעמה 2 ילדים, עובדת במשכורת (התחילה לעבוד ב-1/1/2014). שְׁכָרָה החודשי ברוטו - 12,913 ₪. מְשָׁכָרָה זה של מרי (12,913 ₪) המעביד חייב לנכות מס הכנסה בסך 616 ₪ (לפי פקודת מס הכנסה), דמי ביטוח לאומי בסך 544 ₪ (לפי חוק הביטוח הלאומי) ודמי ביטוח בריאות בסך 542 ₪ (לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי).</p> <p>מהו הסכום שְׁיִעוּקַל משכרה של מרי, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)? [לצורך חישובים, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם.]</p> <p>א. 6,811 ₪ ב. 8,513 ₪ ג. 6,951 ₪ ד. 7,589 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</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 זָכָאי 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 הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של מרי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 11,211 ₪.</p> <p>$11,211 ₪ = 542 ₪ \text{ דמי ביטוח בריאות} - 544 ₪ \text{ דמי ביטוח לאומי} - 616 ₪ \text{ מס הכנסה} - 12,913 ₪$</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 (8,513 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>כאלמנה שעמה 2 ילדים, הרכב משפחתה של מרי הוא "אלמנה או הורה עצמאי שעמם שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתה של עובדת, שהרכב משפחתה הוא "אלמנה או הורה עצמאי שעמם שני ילדים לפחות", הוא "52.5% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד", כלומר 4,400 ₪ (סכום מעוגל):</p> <p>$4,400 ₪ \text{ סכום מעוגל} = 4,400.20 ₪ = 140 ₪ \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 52.5\% \times 8,648 ₪ \text{ הסכום הבסיסי סכום זה אינו גבוה מ-} 80\% \text{ מ"שכר העבודה החדשי" של מרי:}$</p> <p>$4,400 < 8,968.80 = 11,211 ₪ \times 80\% = \text{שכר העבודה החדשי של מרי}$</p> <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרה של מרי -</p> <p><u>6,811 ₪</u> = [8,513 החוב ; 6,811 = 4,400 לא ניתן לעקל - 11,211 שכר אחרי ניכוי חובה] min</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>מרק, עובד בשכר (שעתית), התחיל לעבוד ב-1/8/2010 אצל מרי, היועצת הכלכלית. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (ימים א-ו). [מרק לא עובד בחגי ישראל]. להלן רשימת אירועים ב-10/2014, מתוך דו"ח הנוכחות של מרק -</p> <table border="1" data-bbox="165 281 1149 667"> <tr> <td>3/10/14</td> <td>יום ו</td> <td>ערב יום הכיפורים</td> <td>מרק עבד.</td> </tr> <tr> <td>4/10/14</td> <td>שבת</td> <td>יום הכיפורים</td> <td>מרק לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>5/10/14</td> <td>יום א</td> <td></td> <td>מ-5/10/14 עד 7/10/14 מרק נעדר מעבודתו עקב מחלה (נתן הודעה, מסר אישור מחלה לאותם ימים וקיבל דמי מחלה).</td> </tr> <tr> <td>7/10/14</td> <td>יום ג</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8/10/14</td> <td>יום ד</td> <td>ערב סוכות</td> <td>מרק ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (לאחר שהודיע על כך למרי ב-7/9/14).</td> </tr> <tr> <td>9/10/14</td> <td>יום ה</td> <td>סוכות (סוכות 1)</td> <td>מרק לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>10/10/14</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td>מרק נעדר מעבודתו בהסכמת מרי.</td> </tr> <tr> <td>15/10/14</td> <td>יום ד</td> <td>ערב שמחת תורה</td> <td>מרק נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת מרי.</td> </tr> <tr> <td>16/10/14</td> <td>יום ה</td> <td>שמחת תורה (סוכות 2)</td> <td>מרק לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>17/10/14</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td>מרק עבד.</td> </tr> </table> <p>אם, למעט הימים שלעיל, מרק לא החסיר ימי עבודה ב-10/2014, בעד כמה ימי חג היה על מרי לשלם לו דמי חגים בתלוש 10/2014, לפי צו ההרחבה הרלוונטי?</p> <p>א. 0 ימי חג. ב. 1 ימי חג. ג. 2 ימי חג. ד. 3 ימי חג.</p>	3/10/14	יום ו	ערב יום הכיפורים	מרק עבד.	4/10/14	שבת	יום הכיפורים	מרק לא עבד.	5/10/14	יום א		מ-5/10/14 עד 7/10/14 מרק נעדר מעבודתו עקב מחלה (נתן הודעה, מסר אישור מחלה לאותם ימים וקיבל דמי מחלה).	7/10/14	יום ג			8/10/14	יום ד	ערב סוכות	מרק ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (לאחר שהודיע על כך למרי ב-7/9/14).	9/10/14	יום ה	סוכות (סוכות 1)	מרק לא עבד.	10/10/14	יום ו		מרק נעדר מעבודתו בהסכמת מרי.	15/10/14	יום ד	ערב שמחת תורה	מרק נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת מרי.	16/10/14	יום ה	שמחת תורה (סוכות 2)	מרק לא עבד.	17/10/14	יום ו		מרק עבד.
3/10/14	יום ו	ערב יום הכיפורים	מרק עבד.																																						
4/10/14	שבת	יום הכיפורים	מרק לא עבד.																																						
5/10/14	יום א		מ-5/10/14 עד 7/10/14 מרק נעדר מעבודתו עקב מחלה (נתן הודעה, מסר אישור מחלה לאותם ימים וקיבל דמי מחלה).																																						
7/10/14	יום ג																																								
8/10/14	יום ד	ערב סוכות	מרק ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (לאחר שהודיע על כך למרי ב-7/9/14).																																						
9/10/14	יום ה	סוכות (סוכות 1)	מרק לא עבד.																																						
10/10/14	יום ו		מרק נעדר מעבודתו בהסכמת מרי.																																						
15/10/14	יום ד	ערב שמחת תורה	מרק נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת מרי.																																						
16/10/14	יום ה	שמחת תורה (סוכות 2)	מרק לא עבד.																																						
17/10/14	יום ו		מרק עבד.																																						
	פתרון																																								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>																																								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי):</p> <p>" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, 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>מרק, עובד בשכר (שעתית), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים ב-10/2014 חלו 3 ימי חג - יום הכיפורים, 2 ימי סוכות.</p> <p>יום הכיפורים חל ביום שבת. לפיכך, מרק לא זכאי לדמי חגים בעד יום חג זה.</p> <p>בחג סוכות (סוכות 1) מרק לא נעדר סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לפיכך, הוא זכאי לתשלום מלא בעבור יום חג זה.</p> <p>בחג שמחת תורה (סוכות 2) מרק נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (נעדר יום לפני החג ללא הצדקה וללא הסכמת מרי). לפיכך, הוא לא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.</p> <p>לסיכום, מרק זכאי לדמי חגים בעד יום חג אחד [סוכות (סוכות 1)] בתלוש 10/2014.</p> <p>תשובה ב.</p>																																								

<p>שאלה מספר 32.</p>	<p>מרק התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/8/2011. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של שעות עבודה. ב-3/4/2014 פיטר אותו המעסיק לְאֶתֶר, בלי שנתן לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. פיצוי בעד איזו תקופה, שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת, על המעסיק לְתֵת למרק, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות?</p> <p>א. 30 ימים. ב. 25 ימים. ג. 29 ימים. ד. 26 ימים.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4, ס' 7(א) חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של מרק מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של שעות עבודה. לְפִיכֵן, מרק הוא "עובד-בשכר". מרק פוטר במהלך שנת עבודתו השלישית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זֶפְאִי הודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריו, ב-3/4/2014, מרק השלים מעט יותר מ-8 חודשי עבודה בשנת עבודתו השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 ימים, היה על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>כלומר, על המעסיק לתת למרק פיצוי בעד 25 ימים, שלגביהם לא ניתנה לו הודעה מוקדמת. [$21 + 8 / 2 = 25$]</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>מרק מועסק ב-66.67% משרה. דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו של מרק לעבודתו - 6.90 ₪ לכל כיוון. מחיר "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 246 ₪.</p> <p>אם מרק עבד בפועל 20 ימים בחודש 4/2014 ואם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 26.40 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לו בגין חודש זה?</p> <p>א. 164 ₪ ב. 276 ₪ ג. 138 ₪ ד. 246 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה פְּעַד כל יום עבודה פְּפוֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 26.40 ₪ ליום, כלומר - 528.00 ₪ עבור 20 ימי עבודה בהם מרק נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו.</p> $26.40 \times 20 = 528.00$ <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של מרק לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 13.80 ₪ בכל יום (2 × 6.90), שהם 276.00 ₪ עבור 20 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> $6.90 \times 2 \times 20 = 276.00$ <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 246 ₪ בחודש 4/2014.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם למרק בגין חודש 4/2014:</p> $\min(276.00 \text{ נסיעות בודדות}; 246.00 \text{ חופשי חודשי}; 528.00 \text{ תקרה}) = \underline{246.00} \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 34.</p>	<p>מרק, עובד בהיקף משרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/4/1999. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו ההתקנה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר יוני. בתלוש 6/2014 קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2013 ועד 30/6/2014. ב-30/11/2014 מרק התפטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 30/11/14).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה הפגיע למרק בתלוש 11/2014?</p> <p>א. 0.00 ₪ ב. 1,134.00 ₪ ג. 1,417.50 ₪ ד. 1,260.00 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>בתלוש 6/2014 מרק קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2013 ועד 30/6/2014. לפי ס' 7(א) להסכם - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>מרק לא קיבל דמי הבראה עבור התקופה מ-1/7/2014 ועד 30/11/2014, ובסך הכל 5 חודשים. חודשים אלו מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של מרק (שהתחילה ב-1/4/2014 ואמורה היתה להסתיים ב-31/3/2015).</p> <p>בשאל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>החישוב: $1,417.50 \text{ ₪} = 12 / 5 \text{ חודשים בשנת העבודה} \times 9 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ ₪ תעריף}$</p> <p>לפיכך, יש לשלם למרק, עם פרישתו, קצובת הבראה בסך <u>1,417.50 ₪</u>.</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 35.</p>	<p>מרי התקבלה לעבודה ב-1/11/2014, כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, והיא זכאית להיות מבוטחת לפיו.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. מרי זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה. ההפרשות יבוצעו בתום שנת המס 2014, רטרואקטיבית ל-1/11/2014.</p> <p>ב. מרי זכאית לביטוח הפנסיוני מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה. ההפרשות יבוצעו לאחר 6 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/11/2014.</p> <p>ג. מרי זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/11/2014.</p> <p>ד. מרי זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן – "תקופת המתנה"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה."</p> <p>מאחר שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני, מרי זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, החל מהיום הראשון לעבודתה.</p> <p>מאחר שמרי התקבלה לעבודה ב-1/11/2014, המועד המוקדם מבין תום שנת המס או 3 חודשי עבודה הוא תום שנת המס. לפיכך, ההפרשות יבוצעו בתום שנת המס 2014, רטרואקטיבית ל-1/11/2014 (יום תחילת עבודתה אצל המעסיק).</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 36.</p>	<p>שכרו של מרק משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 32.40 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה. בעת ההפסקה מרק רשאי לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של מרק, בשבוע שהחל ב-6/7/2014 והסתיים ב-11/7/2014:</p> <table border="1" data-bbox="212 338 1102 453"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6/7/2014</td> <td>12:00</td> <td>12:30</td> <td>15:00</td> <td>15:00</td> <td>14:30</td> <td>08:00</td> </tr> <tr> <td>7/7/2014</td> <td>24:00</td> <td>23:30</td> <td>23:00</td> <td>24:00</td> <td>23:30</td> <td>18:00</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם למרק בעד שעות עבודתו בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,830.60 ₪ ב. לא פחות מ-1,822.50 ₪ ג. לא פחות מ-1,782.00 ₪ ד. לא פחות מ-1,806.30 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	6/7/2014	12:00	12:30	15:00	15:00	14:30	08:00	7/7/2014	24:00	23:30	23:00	24:00	23:30	18:00																																																																																																																																																																																																							
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																																																																																																																																																							
6/7/2014	12:00	12:30	15:00	15:00	14:30	08:00																																																																																																																																																																																																																							
7/7/2014	24:00	23:30	23:00	24:00	23:30	18:00																																																																																																																																																																																																																							
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>																																																																																																																																																																																																																												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>																																																																																																																																																																																																																												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות 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 מרק לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של מרק הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודה לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים א' ו-ד' מרק עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00:22 ובין 06:00).</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="285 1171 1154 1780"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</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>12:00</td> <td>24:00</td> <td>12.00</td> <td>-1.00</td> <td>11.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>7.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>12:30</td> <td>23:30</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>8.00</td> <td>15.00</td> <td>-</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>15:00</td> <td>23:00</td> <td>8.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00</td> <td>7.00</td> <td>22.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>15:00</td> <td>24:00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>29.00</td> <td>1.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>14:30</td> <td>23:30</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>37.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>08:00</td> <td>18:00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>6.00⁽¹⁾</td> <td>43.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td colspan="6">סה"כ שעות</td> <td>43.00</td> <td>53.00</td> <td>-6.00</td> <td>7.00</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td colspan="6">תעריף לשעה</td> <td>32.40 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>40.50 ₪</td> <td>48.60 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="6">תשלום</td> <td>1,393.20 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>283.50 ₪</td> <td>1,822.50 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה ב.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	12:00	24:00	12.00	-1.00	11.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	2.00	2.00	ב	12:30	23:30	11.00	-1.00	10.00	8.00	15.00	-	2.00	-	ג	15:00	23:00	8.00	-1.00	7.00	7.00	22.00	-	-	-	ד	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	29.00	1.00	1.00	-	ה	14:30	23:30	9.00	-1.00	8.00	8.00	37.00	-	-	-	ו	08:00	18:00	10.00	-1.00	9.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	2.00	2.00	1.00	סה"כ שעות						43.00	53.00	-6.00	7.00	3.00	תעריף לשעה						32.40 ₪			40.50 ₪	48.60 ₪	תשלום						1,393.20 ₪			283.50 ₪	1,822.50 ₪	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות 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 מרק לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של מרק הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודה לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים א' ו-ד' מרק עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00:22 ובין 06:00).</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="285 1171 1154 1780"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</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>12:00</td> <td>24:00</td> <td>12.00</td> <td>-1.00</td> <td>11.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>7.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>12:30</td> <td>23:30</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>8.00</td> <td>15.00</td> <td>-</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>15:00</td> <td>23:00</td> <td>8.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00</td> <td>7.00</td> <td>22.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>15:00</td> <td>24:00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>29.00</td> <td>1.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>14:30</td> <td>23:30</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>37.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>08:00</td> <td>18:00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>6.00⁽¹⁾</td> <td>43.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td colspan="6">סה"כ שעות</td> <td>43.00</td> <td>53.00</td> <td>-6.00</td> <td>7.00</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td colspan="6">תעריף לשעה</td> <td>32.40 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>40.50 ₪</td> <td>48.60 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="6">תשלום</td> <td>1,393.20 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>283.50 ₪</td> <td>1,822.50 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה ב.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	12:00	24:00	12.00	-1.00	11.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	2.00	2.00	ב	12:30	23:30	11.00	-1.00	10.00	8.00	15.00	-	2.00	-	ג	15:00	23:00	8.00	-1.00	7.00	7.00	22.00	-	-	-	ד	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	29.00	1.00	1.00	-	ה	14:30	23:30	9.00	-1.00	8.00	8.00	37.00	-	-	-	ו	08:00	18:00	10.00	-1.00	9.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	2.00	2.00	1.00	סה"כ שעות						43.00	53.00	-6.00	7.00	3.00	תעריף לשעה						32.40 ₪			40.50 ₪	48.60 ₪	תשלום						1,393.20 ₪			283.50 ₪	1,822.50 ₪
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																																																																																																																																																			
א	12:00	24:00	12.00	-1.00	11.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	2.00	2.00																																																																																																																																																																																																																			
ב	12:30	23:30	11.00	-1.00	10.00	8.00	15.00	-	2.00	-																																																																																																																																																																																																																			
ג	15:00	23:00	8.00	-1.00	7.00	7.00	22.00	-	-	-																																																																																																																																																																																																																			
ד	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	29.00	1.00	1.00	-																																																																																																																																																																																																																			
ה	14:30	23:30	9.00	-1.00	8.00	8.00	37.00	-	-	-																																																																																																																																																																																																																			
ו	08:00	18:00	10.00	-1.00	9.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	2.00	2.00	1.00																																																																																																																																																																																																																			
סה"כ שעות						43.00	53.00	-6.00	7.00	3.00																																																																																																																																																																																																																			
תעריף לשעה						32.40 ₪			40.50 ₪	48.60 ₪																																																																																																																																																																																																																			
תשלום						1,393.20 ₪			283.50 ₪	1,822.50 ₪																																																																																																																																																																																																																			
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																																																																																																																																																			
א	12:00	24:00	12.00	-1.00	11.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	2.00	2.00																																																																																																																																																																																																																			
ב	12:30	23:30	11.00	-1.00	10.00	8.00	15.00	-	2.00	-																																																																																																																																																																																																																			
ג	15:00	23:00	8.00	-1.00	7.00	7.00	22.00	-	-	-																																																																																																																																																																																																																			
ד	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	29.00	1.00	1.00	-																																																																																																																																																																																																																			
ה	14:30	23:30	9.00	-1.00	8.00	8.00	37.00	-	-	-																																																																																																																																																																																																																			
ו	08:00	18:00	10.00	-1.00	9.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	2.00	2.00	1.00																																																																																																																																																																																																																			
סה"כ שעות						43.00	53.00	-6.00	7.00	3.00																																																																																																																																																																																																																			
תעריף לשעה						32.40 ₪			40.50 ₪	48.60 ₪																																																																																																																																																																																																																			
תשלום						1,393.20 ₪			283.50 ₪	1,822.50 ₪																																																																																																																																																																																																																			

<p>מרק הוא נער עובד שְמֵלָאוּ לוֹ 17 שנה וְשִׁטְרָם מְלָאוּ לוֹ 18 שנה. כמה שעות עבודה מותר להעסיקו בשבוע עבודה, לפי החוק הרלוונטי?</p> <p>א. לא יותר מ-43. ב. לא יותר מ-45. ג. לא יותר מ-35. ד. לא יותר מ-40.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת הנוער - ס' 20</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 20 לחוק עבודת הנוער - " 20. (א) לא יועסק נער יותר משמונה שעות עבודה ליום וארבעים שעות עבודה לשבוע. (1א) על אף הוראות סעיף קטן (א), במקום עבודה שמותר בו לעבוד יותר מ-8 שעות עבודה ליום, לפי סעיף 5(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, יכול שיועסק צעיר עד תשע שעות ליום עבודה, ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות עבודה. " תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>בְּעֵד פֶּל שְׁעַת עֲבוּדָה רִגִּילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רִגִּיל, מֶרְק מִקְבֵּל 32.80 ₪. לְאַחַר שֶׁעֲבַד 39 שָׁעוֹת רִגִּילוֹת (בִּמְצַטְבֵּר) בְּיָמִים א' עַד ה' (6/3/2014-2/3/2014), נִדְרַשׁ מֶרְק לְעֲבוֹד 7 שָׁעוֹת בְּיוֹם הַשַּׁבָּת (8/3/2014), יוֹם הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית שֶׁלּוֹ (הַתְּחִיל לְעֲבוֹד בַּשַּׁבָּת בְּשַׁעַת 8:00 בְּבוֹקֶר). כִּמָּה עַל הַמַּעְסִיק לְשַׁלֵּם לוֹ בְּעֵד 7 שָׁעוֹת עֲבוּדָה אֵלֶּה שֶׁעֲבַד בְּיוֹם הַשַּׁבָּת, לְפִי חוֹק שָׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה?</p> <p>א. לֹא פָחוֹת מ-377.20 ₪ ב. לֹא פָחוֹת מ-311.60 ₪ ג. לֹא פָחוֹת מ-393.60 ₪ ד. לֹא פָחוֹת מ-442.80 ₪</p>																																					
	<p>פֶּתְרוֹן</p>																																					
<p>סְעִיפִים רִלוּוֹנְטִיִּים</p>	<p>חוֹק שָׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צוֹ הַרְחָבָה - הַסַּכֵּם מִסַּגֶּרֶת (2000).</p>																																					
<p>הַסְבֵּר הַפֶּתְרוֹן</p> <p>א</p>	<p>"שִׁכָּר רִגִּיל" שֶׁל מֶרְק, הַמְּשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גְּמוּל שָׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוּל עֲבוּדָה בִּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית - 32.80 ₪. שְׁבוּעַת עֲבוּדָה לֹא יַעֲלֶה עַל 43 שָׁעוֹת (תַּחֲסוּם שְׁבוּעַת עֲבוּדָה). מֶרְק עֲבַד 39 שָׁעוֹת רִגִּילוֹת (בִּמְצַטְבֵּר) בְּיָמִים א' עַד ה'. לְפִיכֵךְ, 4 שָׁעוֹת, מִתּוֹךְ 7 הַשָּׁעוֹת שֶׁמֶרְק עֲבַד בְּיוֹם הַשַּׁבָּת הֵן בְּתַחֲסוּם שְׁבוּעַת הַשָּׁעוֹת רִגִּילוֹת. 3 הַשָּׁעוֹת הַנּוֹתְרוֹת חֲרוּגוֹ מִתַּחֲסוּם שְׁבוּעַת הַשָּׁעוֹת רִגִּילוֹת. לְפִיכֵךְ, הֵן שָׁעוֹת נוֹסְפוֹת. לְפִי ס' 16 (א) לְחוֹק שָׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - " הוֹעֵסֵק עוֹבֵד שָׁעוֹת נוֹסְפוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעְבִּיד בְּעֵד שְׁתֵּי הַשָּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שֶׁבְּאֹתוֹ יוֹם שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מ-1/4 מִהַשְּׂכָר הַרִגִּיל, וּבְעֵד כָּל שַׁעַת נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מ-1/2 מִהַשְּׂכָר הַרִגִּיל..." לְפִי ס' 17 לְחוֹק שָׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - " (א) הוֹעֵסֵק עוֹבֵד בְּשָׁעוֹת הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית אוֹ בְּחֶלֶק מֵהֶן - (1) יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעְבִּיד בְּעֵד שָׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מ-1/2 מִשְּׂכָרוֹ הַרִגִּיל..."</p> <table border="1" data-bbox="162 1102 1153 1711"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוֹג תְּשׁוּלָּם</th> <th rowspan="2">שְׂכָר רִגִּיל לְשַׁעַת</th> <th rowspan="2">שִׁיעוֹר תוֹסֶפֶת שָׁעוֹת נוֹסְפוֹת</th> <th colspan="2">חִישׁוֹב תַּעְרִיף לְשַׁעַת</th> <th rowspan="2">כְּמוֹת שָׁעוֹת</th> <th rowspan="2">סַכּוּם לְתִשְׁלוּם</th> </tr> <tr> <th>שִׁיעוֹר תְּשׁוּלָּם בְּעֵד כָּל שַׁעַת תַּעְרִיף לְשַׁעַת בְּשִׁיחַ</th> <th>סַה"כ תְּשׁוּלָּם בְּעֵד כָּל שַׁעַת תַּעְרִיף לְשַׁעַת בְּשִׁיחַ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שָׁעוֹת עֲבוּדָה רִגִּילוֹת בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית</td> <td>32.80 ₪</td> <td></td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>4</td> <td>196.80 ₪</td> </tr> <tr> <td>שִׁנֵּי רִאשׁוֹנָה וּשְׁנִיָּה בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית</td> <td>32.80 ₪</td> <td>25%</td> <td>50%</td> <td>175%</td> <td>2</td> <td>114.80 ₪</td> </tr> <tr> <td>שִׁנֵּי שְׁלִישִׁית וְאַיִלֶּךְ בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית</td> <td>32.80 ₪</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>1</td> <td>65.60 ₪</td> </tr> <tr> <td>סַה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>7</td> <td>377.20 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>לְפִיכֵךְ, עַל הַמַּעְסִיק לְשַׁלֵּם לְמֶרְק, בְּעֵד 7 שָׁעוֹת עֲבוּדָה אֵלֶּה שֶׁעֲבַד בִּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית שֶׁלּוֹ, סַכּוּם שֶׁלֹּא יִפְחוֹת מ-377.20 ₪.</p> <p>תְּשׁוּבָה א.</p>	סוֹג תְּשׁוּלָּם	שְׂכָר רִגִּיל לְשַׁעַת	שִׁיעוֹר תוֹסֶפֶת שָׁעוֹת נוֹסְפוֹת	חִישׁוֹב תַּעְרִיף לְשַׁעַת		כְּמוֹת שָׁעוֹת	סַכּוּם לְתִשְׁלוּם	שִׁיעוֹר תְּשׁוּלָּם בְּעֵד כָּל שַׁעַת תַּעְרִיף לְשַׁעַת בְּשִׁיחַ	סַה"כ תְּשׁוּלָּם בְּעֵד כָּל שַׁעַת תַּעְרִיף לְשַׁעַת בְּשִׁיחַ	שָׁעוֹת עֲבוּדָה רִגִּילוֹת בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית	32.80 ₪		50%	150%	4	196.80 ₪	שִׁנֵּי רִאשׁוֹנָה וּשְׁנִיָּה בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית	32.80 ₪	25%	50%	175%	2	114.80 ₪	שִׁנֵּי שְׁלִישִׁית וְאַיִלֶּךְ בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית	32.80 ₪	50%	50%	200%	1	65.60 ₪	סַה"כ					7	377.20 ₪
סוֹג תְּשׁוּלָּם	שְׂכָר רִגִּיל לְשַׁעַת				שִׁיעוֹר תוֹסֶפֶת שָׁעוֹת נוֹסְפוֹת	חִישׁוֹב תַּעְרִיף לְשַׁעַת			כְּמוֹת שָׁעוֹת	סַכּוּם לְתִשְׁלוּם																												
		שִׁיעוֹר תְּשׁוּלָּם בְּעֵד כָּל שַׁעַת תַּעְרִיף לְשַׁעַת בְּשִׁיחַ	סַה"כ תְּשׁוּלָּם בְּעֵד כָּל שַׁעַת תַּעְרִיף לְשַׁעַת בְּשִׁיחַ																																			
שָׁעוֹת עֲבוּדָה רִגִּילוֹת בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית	32.80 ₪		50%	150%	4	196.80 ₪																																
שִׁנֵּי רִאשׁוֹנָה וּשְׁנִיָּה בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית	32.80 ₪	25%	50%	175%	2	114.80 ₪																																
שִׁנֵּי שְׁלִישִׁית וְאַיִלֶּךְ בִּמְנוּחָה שְׁבוּעִית	32.80 ₪	50%	50%	200%	1	65.60 ₪																																
סַה"כ					7	377.20 ₪																																

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>מרק התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-2/9/2013, ועבד אצלו ברציפות עד שהתפטר ביום א', 2/2/2014. בשנת 2013 עבד 83 ימים בפועל ובשנת 2014 עבד 30 ימים בפועל. ב-31/10/2013 ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח יום חופשה אחד (מרק הודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש). יום זה היה יום החופשה היחיד שקיבל עד התפטרותו.</p> <p>אם שכר העבודה היומי הממוצע של מרק הוא 348 ₪, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לו, לפי חוק חופשה שנתית? [שימו לב - יש להתחשב בשתי השנים]</p> <p>א. 1,740 ₪ ב. 2,088 ₪ ג. 1,946 ₪ ד. 1,392 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3, ס' 6(ב), ס' 10, ס' 13.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי מרק בעד שנת 2013 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-2/9/2013, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2013 היא שנת עבודתו הראשונה של מרק אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית פָּעֵד שנת העבודה הראשונה הוא 14 יום. הקשר המשפטי בין מרק ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. פְּפֹעֵל, עבד באותו חלק שנה 83 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.34583. (240 / 83)</p> <p>הכפלת 14 ימים ב-0.34583 מניבה את התוצאה 4.84. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי מרק בעד שנת 2013, לפי החוק האמור - 4 ימים.</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי מרק בעד שנת 2014 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-2/9/2013, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2014 היא שנת עבודתו השנייה של מרק אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית פָּעֵד שנת העבודה השנייה הוא 14 יום. הקשר המשפטי בין מרק ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. פְּפֹעֵל, עבד באותו חלק שנה 30 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.125. (240 / 30)</p> <p>הכפלת 14 ימים ב-0.125 מניבה את התוצאה 1.75. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לו זכאי מרק בעד שנת 2014 - יום אחד.</p> <p>סה"כ, בעד השנים 2013 ו-2014, זכאי מרק ל-5 ימי חופשה. (1 בעד שנת 2014 + 4 בעד שנת 2013)</p> <p>לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".</p> <p>בכל תקופת עבודתו יצא מרק ליום חופשה אחד (באוקטובר 2013).</p> <p>לפיכך, ביום שבו חדל לעבוד נותרו לו 4 ימי חופשה. כלומר, אם היה יוצא לחופשה ביום זה, היו משתלמים לו דמי חופשה בעד 4 ימים. (4 = 1 יום חופשה שנצל - 5 ימי זכאות בעד 2014-2013)</p> <p>שכר העבודה היומי הממוצע של מרק - 348 ₪.</p> <p>פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם למרק: 1,392 ₪ = 4 ימי חופשה × 348 שכר עבודה יומי ממוצע</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>מרק, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הראשון ב-1/12/2011. ב-1/3/2012 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח הסכם קיבוצי מיוחד שֶׁחָל על הצדדים. שיעור הפרשת המעסיק - 12% משכרו המלא של מרק, מתוכם 6% למרכיב פיצויי הפיטורים. לפי ההסכם הקיבוצי האמור, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו בִּמְקוֹם 72% מפיצויי הפיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים והתקופות בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>ב-15/9/2014 מרק פוטר. שכרו המבוטח והקובע לְעֵנָן חישוב פיצויי פיטורים - 9,600 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 18,222 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים למרק לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב)</p> <p>א. 9,232 ₪</p> <p>ב. 8,578 ₪</p> <p>ג. 9,008 ₪</p> <p>ד. 7,504 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי שחל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו בִּמְקוֹם תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, מרק זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח והקובע לְעֵנָן חישוב פיצויי פיטורים - 9,600 ₪.</p> <p>התקופה בה שולמו כספים לקרן פנסיה - 30.5 חודשים.</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה - 6%.</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו בִּמְקוֹם 72% מפיצויי הפיטורים, בגין השכר, הרכיבים והתקופות בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>מאחר ששיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים היה 6%, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה באו במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים למרק, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>החישוב (מקורב):</p> <p>1. בגין 3 החודשים הראשונים, בהם לא שולם לקרן הפנסיה, על המעסיק להשלים - $9,600 \times 3 / 12 \times 100\% = 2,400$ ₪</p> <p>2. בגין 30.5 החודשים, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח ההסכם הקיבוצי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים למרק, על המעסיק להשלים 28% פיצויי פיטורים - $9,600 \times 30.5 / 12 \times 28\% = \underline{6,832}$ ₪</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים למרק (סכום מקורב) 9,232 ₪</p> <p>תשובה א.</p>

ביטוח לאומי

<p>מרק, נכה 100% מלידה, עובד אצל מעסיקו היחיד. שכרו ב-12/2014 - 15,859 ₪, כולו פטור ממס הכנסה לפי סי' 9(5) לפקודה. תלוש 12/2014 שלו הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד 15,265 ₪</p> <p>2. תשלום לכיסוי הוצאות נסיעה לחו"ל שהותיר למרק כהוצאה 348 ₪</p> <p>3. השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה (דמי נסיעות) 246 ₪</p> <p>מהו שכרו של מרק שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</p> <p>א. 15,859 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 15,511 ₪</p> <p>ד. 15,265 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - סי' 344, סי' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 – תק' 2.</p> <p>סי' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סי' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>תשלום לכיסוי הוצאות נסיעה לחו"ל שהותיר למרק כהוצאה, לא מהווה הכנסה בידיו לפי סי' 2(2) לפקודה.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 12/2014 של מרק (שכר יסוד והשתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) מהווים הכנסה לפי סי' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 12/2014 של מרק -</p> <p>15,511 ₪ = 246 השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה + 15,265 שכר יסוד</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של מרק שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 12/2014 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>15,511 ₪ = (15,511 ; 43,240 ההכנסה מרבית לענין ד.ב.) min</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 42.</p>	<p>מרק יצא ב-29/1/2014, בהסכמת מעבידו, לחופשה ללא תשלום של 5 חודשים רצופים. מרק הוא גם עובד עצמאי. בחודשי החל"ת מרק ממשיך לעבוד כעצמאי בעסק שֶׁבְּעֵלְוֹתוֹ.</p> <p>האם המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח גָּעֵד מרק, גָּעֵד חודש פברואר 2014? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שמרק יצא לחל"ת לתקופה העולה על שני חודשים קלנדריים רצופים. ב. לא, מאחר שבאותו זמן מרק הוא עובד עצמאי. ג. כן, מאחר שבתקופת חל"ת לא מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעבידו. ד. כן, מאחר שבאותו זמן מרק לא עבד כשכיר אצל מעביד אחר.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, גָּעֵד 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>לפיכך, המעביד לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד מרק, בעד תקופת חל"ת זו, מאחר שבאותו זמן מרק הוא עובד עצמאי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 43.</p>	<p>מרי, בת ה-26, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 9/2014 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 3,826 ₪. 2. מעסיק משני - 3,710 ₪.</p> <p>אם מרי לא עשתה תיאום דמי ביטוח ולא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה המשני, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 573 ₪ ב. 435 ₪ ג. 696 ₪ ד. 504 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</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. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים) - מעביד שתקנה 5(א) או (ה)1 לתקנות הניכוי חלות לגביו, ינכה דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק השכר של העובד, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע, כאמור בסעיף 342(ה)3 לחוק הביטוח הלאומי. "תקנות הניכוי" הן תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), התשנ"ג-1993.</p> <p>על המעסיק המשני חלה תקנה 5(א) ל"תקנות הניכוי" ("מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משורה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי").</p> <p>מרי לא מסרה למעביד אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה המשני. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). לפיכך, על המעסיק המשני לנכות ממרי דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני:</p> <p>שכר חייב בדמי ביטוח: $3,710 \text{ ₪} = (3,710; 43,240)$ הכנסה מרביית לענין ד.ב. min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוכה משכרה של מרי בחודש זה אצל המעסיק המשני (ללא תיאום דמי ביטוח): $445.20 \text{ ₪} = 3,710 \times 12\%$ ד.ב. בשיעור המלא $3,710$</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המשני:</p> <p>$128.00 \text{ ₪} = 3.45\% \times (3,710; 5,453)$ ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת min</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על המעסיק המשני, בגין שכר 9/2014 של מרי (סכום מעוגל): $573 \text{ ₪} = 445.20 + 128.00$</p> <p>תשובה א.</p>

<p>מרק, בן ה-31, עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. שכר 8/2014 שלו אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,261 ₪. 2. מעסיק משני - 3,942 ₪.</p> <p>אם מרק עשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיו, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 804 ₪ ב. 905 ₪ ג. 285 ₪ ד. 895 ₪</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>מרק עשה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בג'מי ביטוח אצל שני מעסיקיו:</p> $\min [8,203 \text{ ₪ } ; (4,261 + 3,942)] = 8,203$ <p>סך דמי הביטוח אשר ינוכה משכרו אצל שני מעסיקיו בגין שכר 8/2014 (חלק עובד):</p> $5,453 \times 12\% = 654.36 \text{ ₪} \text{ בשיעור המלא } + (8,203 - 5,453) \times 3.50\% = 95.86 \text{ ₪} \text{ בשיעור המופחת } = 750.22 \text{ ₪}$ <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 בג'מי ביטוח אצל המעסיק העיקרי:</p> $\min (4,261 \text{ ₪ } ; 43,240) = 4,261$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי:</p> $4,261 \times 3.45\% = 147.00 \text{ ₪}$ <p>השכר החייב בג'מי ביטוח אצל המעסיק המשני:</p> $\min (3,942 \text{ ₪ } ; 43,240) = 3,942$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד המשני:</p> $3,942 \times 3.45\% = 136.00 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיו, בגין שכר 8/14 של מרק: 804 ₪ (מעוגל) = $520.86 + 147.00 + 136.00$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>מרק התחיל לעבוד ב-1/2/2012 אצל מעסיקו היחיד. שכרו החודשי הרגיל - 4,300 ₪ בכל חודש (שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום). בתלוש 8/2014 קיבל ממעסיקו, פְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, דמי הבראה שנתיים בסך 2,268 ₪ (בעד התקופה שמ-1/9/2013 ועד 31/8/2014). כמו כן, קיבל בתלוש זה הפְּרָשִׁים בסך 576 ₪ בעד חודש 6/2014.</p> <p>לאור דמי הבראה והפרשים הנ"ל שקיבל, מהי הכנסתו של מרק לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 6/2014?</p> <p>א. 4,537 ₪ ב. 5,065 ₪ ג. 4,876 ₪ ד. 4,300 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) (חוק הביטוח הלאומי - סי' 348, לוח י"א).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד פְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבנוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמְעֵט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, דמי הבראה ששולמו למרק, הם "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל פְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל מרק ב-8/2014 הוא 52.74% משכר המינימום. ($52.74\% = 4,300$ שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום / $2,268$ התשלום הנוסף)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>מרק עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר. והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, ההפרשים בסך 576 ₪ שקיבל בתלוש 8/2014 ייראו כשכרו הרגיל של מרק בעד חודש 6/2014.</p> <p>$5,065 ₪ = 576$ הפרשים + $(12 / 2,268$ תשלום נוסף) + $4,300$ שכר חודשי רגיל בחודש 6/2014</p> <p>לפי סי' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>$43,240$ הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < $5,065$ ₪ הכנסתו של מרק לענין תשלום דמי ביטוח ב-6/2014</p> <p>הכנסתו של מרק לענין תשלום דמי ביטוח לאומי פְּעַד חודש 6/2014 - 5,065 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה אצל מעסיקה היחיד, נפגעה מרי בתאונה (ב-8/9/2014), שהוכרה על ידי המוסד לביטוח כ"תאונת עבודה". כאשר מרי הגישה למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לדמי פגיעה, נמצא ששכרה האמיתי היה גבוה מהשכר שהמעסיק דיווח עליו למוסד לביטוח לאומי ושילם לפיו דמי ביטוח. בִּבְדִיקָה שֶׁנְעֶרְכָה, הִתְגַּלָּה כי המעסיק לא שילם דמי ביטוח בגין פְּרָמְיִוֹת ששולמו לה בכל רִבְעוֹן בתלוש השכר.</p> <p>האם, לענין הזכות לגמלה, יראך המוסד לביטוח לאומי את דמי הביטוח שלא שולמו בגין הפרמיות, כאילו שולמו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שפרמיות מהוות "תשלום נוסף", הפטור מדמי ביטוח.</p> <p>ב. כן, אֶבֶל מכל סכום שהיא תהיה זכאית לו, ינוכה חוב דמי הביטוח שהיו אמורים להשתלם בעדה.</p> <p>ג. לא, מאחר שלא שולמו בעדה דמי ביטוח בגין הפרמיות, בתקופה שֶׁקִדְמָה לתאונה.</p> <p>ד. כן. לענין הזכות לגמלה, יראו את דמי הביטוח שהיה על המעביד לשלם בעדה, כְּאִילו שולמו.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 342(ב), ס' 365.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו ..."</p> <p>לפי ס' 365 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו."</p> <p>לפיכך, לענין זכותה לגמלה, יראו את דמי הביטוח שהיה על המעביד לשלם בעד מרי, כאילו שולמו.</p> <p>הרחבה לדיעה: במקרה שתואר בשאלה, מאחר שהמעביד שילם דמי ביטוח חלקיים בעד מרי, רשאי המוסד לביטוח לאומי לתבוע ממנו שיפוי:</p> <p>לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) לא נרשם מעביד בהתאם לתקנות על פי סעיף 379 או לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד עובד פלוני, ולפני הרישום או אחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי המוסד לתבוע מהמעביד סכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלמן, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה.</p> <p>(ב) השר רשאי לקבוע הוראות בדבר היוון קצבאות ובדבר חישוב ערכן הכספי של גמלאות בעין, לְעֵינֵן סעיף זה.</p> <p>(ג) נתבע מעביד לפי סעיף זה, יהיה זכאי לצרף כנתבעים נוספים את כל מי שהיה, בשעת התביעה או לפני כן, מעבידו של העובד שלגביו הוגשה התביעה, אם אותו מעביד פיגר בתשלום דמי ביטוח בעדו, ולתבוע חלוקת סכום התביעה ביניהם באופן יחסי לסכומי הפיגור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף קטן (ג) לא יחולו אם נתבע מעביד בשל פגיעה בעבודה שאירעה לעובד או אם הפיגור בתשלום דמי ביטוח חל בתקופה שקדמה לחמש שנים שלפני יום המקרה המזכה לגמלה."</p> <p>"טענת העובד והמעביד, כאילו סעיף זה אינו חל כאשר שולמו דמי ביטוח חלקיים, אלא רק כאשר לא שולמו דמי הביטוח כלל - מוטב היה שלא תיטען. "דמי הביטוח" האמורים בסעיף הם דמי הביטוח שאותם חייב המעביד לשלם בהתאם להוראות פרק טו לחוק. לא שילם המעביד את דמי הביטוח, בהתאם להוראות אלה, ובמלואם, הרי לא שולמו "דמי הביטוח" כמשמעם בסעיף 369(א), ולמוסד קמה זכות תביעה בהתאם. כל פרשנות אחרת לסעיף תהא אבסורדית ובלתי סבירה לחלוטין; הרי לא ייתכן שעל-ידי תשלום של שקל אחד יצא המעביד ידי חובתו, והמוסד לא יוכל לתבוע ממנו שיפוי קבוע בחוק. " [פס"ד המוסד לביטוח לאומי נ' אחמד רדאידה (דב"ע נו 301-0/].</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>מרק עובד אצל מעסיקו היחיד זה שנתיים. ב-6/7/2014 יצא ל-15 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/7/2014:</p>							<p>שאלה מספר 48.</p>
6/2014	5/2014	4/2014	3/2014	2/2014	1/2014	חודש	
23	18	20	16	20	22	ימי עבודה	
5,470 ₪	4,978 ₪	6,598 ₪	4,162 ₪	7,945 ₪	8,539 ₪	הכנסה	
<p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי מרק בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,950 ₪ ב. 3,060 ₪ ג. 2,917 ₪ ד. 3,142 ₪</p>							
פתרון							
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>							<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לִגְבֵי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים; (2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>מרק שירת 15 ימים, שהם 2 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, מרק זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 15.4 ימי מילואים. $(14 + 1 \times 1.4 = 15.4)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו הִחַל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90. (2) סכום ההכנסה לחודש לִגְבֵי כל חודש ברבעון, המחושב לִעֲנִין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; (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 לִגְבֵי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/7/2014, מרק עבד 61 ימים $(20+18+23)$, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו הִחַל שירות המילואים: $\max(5,470; 5,881) + \max(4,978; 5,881) + \max(6,598; 5,881) = 18,360$ נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של מרק: $18,360 / 90 = 204$ <u>חישוב התגמול ליום:</u> לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪). התגמול ליום: $204 = [196.03 \text{ תגמול מזערי}; (1,441.33 \text{ תג מרבי}; 204 \text{ שכר רגיל}) \text{ min}] \text{ max}$ תוצאה: מרק זכאי לתגמול בסך 3,142 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים. 3,142 ₪ (סכום מעוגל) = 3141.60 ₪ = 15.4 ימים × 204 התגמול ליום</p>							<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>
תשובה ד.							

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>מרק, בן ה-69, היה בעל שליטה בחברת מעטים ושימש בה כמנהל כללי, עד שב-31/5/2014 ניתן צו פירוק נגדה והוא אוּלץ לפרוש. מאחר שלחברה לא נותר די כסף לתשלום משכורות, לא שולמה למרק משכורת ב-15 החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן צו הפירוק.</p> <p>האם מרק זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, בעד 15 חודשי משכורת אחרונים שקדמו לצו הפירוק, ולא יותר מ-112,424 ₪. ב. כן, בעד 12 חודשי משכורת אחרונים שקדמו לצו הפירוק, ולא יותר מ-112,424 ₪. ג. לא. הוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד לא חלות על בעל שליטה בחברת מעטים. ד. לא. הוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד לא חלות על עובד שהגיע לגיל הפרישה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 6ב.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "<u>הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים</u>".</p> <p>פרק ז': ביטוח אבטלה. פרק ח': <u>ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד</u>. תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>מרק הוא עובד נקיין. בינו לבין מרי נקבע מראש כי בכל יום שישי, משעה 9:00 עד שעה 13:00, הוא ידאג לנקות את משךדה. עבור ניקוי המשרד מרי משלמת לו, בכל פעם, 260 ₪.</p> <p>האם מרק נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד אצל מרי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. מרק נחשב, לענין החוק האמור, כעובד אצל מרי, ובלבד שאינו מעסיק עובדים.</p> <p>ב. לא. מרק נחשב, לענין החוק האמור, כמי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי.</p> <p>ג. כן. מרק נחשב, לענין החוק האמור, בכל מצב, כעובד אצל מרי.</p> <p>ד. לא. מרק נחשב, לענין החוק האמור, כעובד עצמאי.</p>																
	<p>פתרון</p>																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>																
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.</p> <p>2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="162 724 1128 982"> <thead> <tr> <th colspan="4">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג'</th> <th>טור ב'</th> <th colspan="2">טור א'</th> </tr> <tr> <th>המעביד</th> <th>תנאי העבודה</th> <th colspan="2">סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> <td>תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.</td> <td colspan="2">2. עובד נקיין או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים.</td> </tr> </tbody> </table> <p>מרק הוא עובד נקיין. תחום עבודתו וזמני ביצועה נקבעו מראש. את גמול עבודתו משלמת מרי. לפיכך, המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים שנכללו בתשובות האפשריות הוא שמרק נחשב, לענין החוק האמור, כעובד אצל מרי, ובלבד שאינו מעסיק עובדים.</p> <p>תשובה א.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)				טור ג'	טור ב'	טור א'		המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה		החייב בתשלום גמול העבודה.	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.	2. עובד נקיין או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים.	
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																	
טור ג'	טור ב'	טור א'															
המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה															
החייב בתשלום גמול העבודה.	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.	2. עובד נקיין או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים.															