


פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - מועד 8.2015

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. כמו כן, אם לא צוין אחרת בשאלה, ילד שטרם מלאו לו 19 שנים בשנת המס, נמצא אצל הוריו וכלכלתו עליהם.
3. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. כלומר, אם לא נכתב אחרת בשאלה, המעביד אינו צד להסכם קיבוצי מיוחד או כללי, אין הסדר קיבוצי, אין צו החפכה ענפי שהוראותיו חלות על המעביד והעובדים ולא קיים הסכם עבודה אישי שהוראותיו רלוונטיות לשאלה.

מס הכנסה

<p>דנה, חשבת השכר, פרשה מעבודתה ב-31/1/2014 (בגיל 64). להלן רכיבי תלוש 1/2014 שלה:</p> <p>1. שכר רגיל ₪ 13,749</p> <p>2. תשלום בשל יום עיון לחשבי שכר בכירים שהותר לדנה כהוצאה ₪ 286</p> <p>3. מענק פרישה פטור מִמָּס (לפי ס' 9(א7) לפקודה) ₪ 858</p> <p>4. קצובת נסיעה ("חופשי חודשי") ₪ 572</p> <p style="text-align: center;">מהי הכנסתה החייבת של דנה לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 14,607 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 13,749 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 15,179 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 14,321 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (א7)9, 17 (רישא), 32(15).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השפּתְפּוּת או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קָאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד בְּמִשְׁרָין או בְּעִקְפִין או שניתנו לאחר לְטוֹבָתוֹ; "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>תשלום בשל יום עיון לחשבי שכר בכירים שהותר לדנה כהוצאה (השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, לצורך שמירה על הקיים) ומענק פרישה פטור מִמָּס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), אינם נחשבים הכנסה חייבת במס בידיה.</p> <p style="text-align: center;">הכנסתה החייבת של דנה לצורך תשלום מס בתלוש 1/2014 -</p> <p style="text-align: center;">14,321 ₪ = 572 קצובת נסיעה + 13,749 שכר רגיל</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ב-8/2014 צחי קיבל ממעסיקו מתנה שְׁעֵרְפָה וְעֵלוּתָהּ 240 ₪, לְרַגֵּל נישואיה של בתו. לא היתה זו המתנה הראשונה שקיבל בשנת 2014. ב-3/2014 קיבל מהמעסיק מתנה שערכה ועלותה 60 ₪ לרגל חג הפורים, וב-5/2014 קיבל ממנו המחאת שי בסך 130 ₪, לרגל בְּרֵ-הַמְצָנָה של בְּנוֹ. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של צחי, לצורך חישוב מס, בשל המתנה שקיבל ב-8/2014?</p> <p>א. 30 ₪ ב. 220 ₪ ג. 90 ₪ ד. 160 ₪</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 : מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה. סך המתנות שצחי קיבל לרגל אירועים אישיים עד 8/2014, טרם שקיבל את המתנה לרגל נישואיה של בתו, היה 130 ₪ (המתנה שקיבל ב-5/2014 לרגל בר המצוה של בנו). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2014). לאחר שצחי קיבל את המתנה לרגל האירוע האישי ב-8/2014, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2014 עמד על 370 ₪. (370 ₪ = 130 בר המצוה של הבן + 240 נישואי הבת) סכום זה (370 ₪) עולה ב-160 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2014). (160 = 370 - 210) לפיכך, יש לזקוף לשכרו של צחי שווי בסך 160 ₪ בגין המתנה שקיבל לרגל אירוע אישי ב-8/2014. הרחבת ההסבר : המתנה שצחי קיבל ב-3/2014, לרגל חג הפורים, לא נלקחת בחשבון, מאחר שמדובר במתנה שניתנה לו לרגל אירוע החוזר על עצמו מידי שנה (מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו'). מתנה זו נחשבה הכנסת עבודה אצלו, לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בתלוש 3/2014.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>מעבידה של דנה העמיד לרשותה, החל ב-1/4/2014, רכב צמוד לשימושה. שנת רישום של הרכב: 2012 סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 798, קוד דגם: 90. מיום 31/7/2014 ועד יום 1/9/2014 דנה שהתה בחו"ל. טרם נסיעתה, החזירה את הרכב למעביד. בכל תקופת שהייתה בחו"ל, הרכב נשא אצלו ושימש רק אותו לצרכיו.</p> <p>מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרה של דנה ב-8/2014?</p>  <p>א. 2,560 ₪ ב. 2,030 ₪ ג. 0 ₪ ד. 1,920 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>דנה שהתה בחו"ל בכל ימי חודש 8/2014. טרם נסיעתה, החזירה את הרכב למעביד. בכל תקופת שהייתה בחו"ל הרכב נשא אצלו ושימש רק אותו לצרכיו. לפיכך, לא ייזקף לשכרה של דנה שווי שימוש ברכב צמוד בחודש זה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>מעבידה של דנה העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). ההוצאה בשל הרט"ן ב-1/2014 הורכבה מתשלום חודשי עבור תכנית תעריפים בסך 135.00 ₪ וממע"מ בסך 24.30 ₪ (סה"כ 159.30 ₪). סכום ההוצאה החודשית שדנה שילמה בשל אותו רט"ן (השתתפותה של דנה) - 54.30 ₪.</p> <p>מהו שווי הרט"ן שיש לזקוף לשכרה של דנה בתלוש 1/2014 ?</p> <p>א. 25.35 ₪ ב. 13.20 ₪ ג. 52.50 ₪ ד. 50.70 ₪</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>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון קאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בנש"ל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : $135.00 + 24.30 = 159.30$ ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min(105; 159.30 / 2) = 79.65$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה דנה : 54.30 ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2014 של דנה : <u>25.35</u> ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>דנה, עובדת גרושה בת 42, אָם ל-4 ילדים, ילידי 5/7/1996, 8/6/2007, 3/1/2009 ו-3/12/2010, הנמצאים אצלה וכלכלתם עליה. היא חיה לבד עם ילדיה ולא מְקַיֶמֶת מְשָׁק בית מְשֻׁתָּף עם יחיד אחר [צחי, אביהם של הילדים, ממנו התגרשה דנה ב-9/2012, חי בנפרד].</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית דנה בשנת המס 2014?</p> <p>א. 11.25 נ"ז ב. 9.75 נ"ז ג. 8.25 נ"ז ד. 9.25 נ"ז</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>הילד הבכור יליד 5/7/1996. בשנת המס 2014 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 8/6/2007. בשנת המס 2014 מלאו לו 7 שנים. הילד השלישי יליד 3/1/2009. בשנת המס 2014 מלאו לו 5 שנים. הילד הרביעי יליד 3/12/2010. בשנת המס 2014 מלאו לו 4 שנים.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית דנה 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' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p>$\frac{1}{2}$ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו ובשנת בגרותו 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו (1) $\times \frac{1}{2}$ נ"ז</p> <p>2 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים 4.00 נ"ז = 2 ילדים (3 ו-4) $\times 2$ נ"ז</p> <p>1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו 1.00 נ"ז = 1 ילד (2) $\times 1$ נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(2) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת נוספת הניתנת להורה הזכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1), כאשר ההורים חיים בנפרד <u>1.00 נ"ז</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>9.25 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>צחי, עובד רווק יליד 28/11/1990, השתחרר ב-11/9/2011 משירות סדיר (חובה) בצה"ל, לאחר 30 חודשי שירות מלאים.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי הוא זכאי בשנת המס 2014?</p> <p>א. 3.58 נ"ז ב. 3.00 נ"ז ג. 4.25 נ"ז ד. 3.75 נ"ז</p>									
פתרון									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א.</p>	סעיפים רלוונטיים								
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994. "</p> <p>החודש שבו סיים צחי את שירותו הסדיר - ספטמבר 2011.</p> <p>צחי שירת שירות סדיר של 30 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(1) לפקודה - הוא זכאי ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/10/2011 ומסתיימים ב-30/9/2014. כלומר, הוא זכאי ל-1/6 נ"ז לכל אחד מ-9 החודשים הראשונים של שנת 2014.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי צחי בשנת 2014:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">תושב ישראל</td> <td style="text-align: right;">2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נסיעות</td> <td style="text-align: right;">0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">חייל משוחרר</td> <td style="text-align: right;"><u>1.50 נ"ז</u> = 9 חודשים בשנת המס $\times 1/6$ נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סה"כ נקודות זיכוי</td> <td style="text-align: right;"><u>3.75 נ"ז</u></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	חייל משוחרר	<u>1.50 נ"ז</u> = 9 חודשים בשנת המס $\times 1/6$ נ"ז	סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.75 נ"ז</u>	הסבר הפתרון ד
תושב ישראל	2.00 נ"ז								
נסיעות	0.25 נ"ז								
חייל משוחרר	<u>1.50 נ"ז</u> = 9 חודשים בשנת המס $\times 1/6$ נ"ז								
סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.75 נ"ז</u>								

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>דנה קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית חודשית של 0.15%. בחודש 2/2014, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 58,500 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-2/2016].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.31% לשנה ואם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקיפה (חודש 2/2014), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקֹף לשכרה של דנה, בגין ההלוואה בתקופה זו (2/2014)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 47.17 ₪ ב. 67.89 ₪ ג. 105.67 ₪ ד. 60.98 ₪</p>	
פתרון	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2014 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 4.31% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 58,500 יתרת ההלוואה < 7,800 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש פברואר 2014 - 28.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $193.42 \text{ ₪} = 28 / 365 \times 58,500 \times 4.31\%$ <p>הסכום ששילמה דנה:</p> $146.25 \text{ ₪} = [0.1\% \text{ שיעור עליית המדד} + 0.15\% \text{ ריבית}] \times 58,500 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילמה דנה (146.25 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (193.42 ₪).</p> <p>146.25 חוייב בתקופת הזקיפה > 193.42 מינימום</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של דנה שווי ריבית בסך של <u>47.17 ₪</u> בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><u>47.17 ₪</u> = 146.25 סכום ששילמה דנה - 193.42 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון א

<p>שאלה מספר 8.</p>	<p>בשנת 2014 צחי שילם 29,700 ₪ בעד החזקת אָמו האלמנה, המרותקת למיטה בתמידות, במוסד סיעודי מיוחד. הכנסתו החייבת של צחי באותה השנה - 126,400 ₪. הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האָם - 95,316 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי המרבי שיותר לצחי בשנת 2014 בעד הוצאות החזקת אָמו במוסד?</p> <p>א. 5,530 ₪ ב. 5,232 ₪ ג. 4,865 ₪ ד. 10,395 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 270,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האָם - 95,316 ₪. לפיכך, צחי זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתו במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של צחי: 15,800 ₪ (= 126,400 × 12.5% ₪)</p> <p>צחי שילם למוסד 29,700 ₪ בשנת 2014. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתו החייבת.</p> <p>15,800 12.5% מהכנסתו החייבת של צחי בשנת 2014 > 29,700 סכום ששילם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילם צחי בעד החזקת אָמו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: 13,900 ₪ (= 29,700 - 15,800)</p> <p>הזיכוי שיותר לצחי בשנת 2014 בעד הוצאותיו להחזקת אָמו במוסד מיוחד:</p> <p><u>4,865</u> ₪ (= 13,900 × 35% ₪)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות 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"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾</p> <p><input type="checkbox"/> 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 checked="" 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 לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾</p>	<p>צחי, רווק בן 30, עובד אצל דנה ומקבל אצלה "משכורת בעד משרה נוספת".</p> <p>בטופס ה-101 שמסר לדנה, בפרטים על הכנסות אחרות, סימן שיש לו הכנסה אחרת (נוספת) מסוג "משכורת חודש". כמו כן, סימן שהוא מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינו זכאי להם כנגד הכנסתו אצל דנה.</p> <p>בטופס האמור הוא סימן את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת...", ולא סימן את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת..."</p> <p>משכורתו ב-1/2014 אצל דנה - 8,650 ₪. בגין משכורתו זו, דנה הפרישה עבורו 519.00 ₪ למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה [לפי הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסייה חובה].</p> <p>כנגד תשלומיה, צחי הפריש גם הוא את חלקו (חלק העובד) - 475.75 ₪, לקופת הגמל לקיצבה.</p> <p>אם צחי לא מסר לדנה אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליה לנכות ממנו בתלוש 1/2014?</p> <p>א. 4,401 ₪</p> <p>ב. 4,585 ₪</p> <p>ג. 4,152 ₪</p> <p>ד. 4,629 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p> <p>טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי נתוני השאלה, צחי סימן בטופס ה-101 שיש לו הכנסה אחרת מסוג "משכורת חלקית". כמו כן, סימן שהוא מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינו זכאי להם כנגד הכנסתו אצל דנה.</p> <p>הוא סימן בטופס האמור את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת...", אך לא סימן את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת...",</p> <p>לאחר שלא המציא למעבידתו אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי הנחיות מס הכנסה, היא מנועה מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליה לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיה.</p> <p>כלומר, על דנה לצרף למשכורתו של צחי את סך הפרשותיו לקרן השתלמות ולקיצבה ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p> <p>משכורת 1/2014 של צחי 8,650.00 ₪</p> <p>סכום הפרשת המעביד לקיצבה 519.00 ₪</p> <p>ברוטו למס 9,169.00 ₪</p> <p>מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - 4,401 ₪ (מעוגל) = $9,169.00 \times 48\% = 4,401.12$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 10.</p>	<p>דנה, בת 32, נשואה + ילד שבשנת המס מלאו לו 7 שנים, התחילה לעבוד ב-2/7/2014 אצל מעסיקה. עם תחילת עבודתה (ב-2/7/2014), מסרה למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 52,350 ₪ יש לנכות מס בשיעור 38%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. שכרה של דנה בחודשים שקדמו ל-11/2014 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="349 300 1024 373"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>7/2014</th> <th>8/2014</th> <th>9/2014</th> <th>10/2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>9,850 ₪</td> <td>11,625 ₪</td> <td>12,975 ₪</td> <td>10,450 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמתחייב, המעסיק ניכה משכרה של דנה מס כפי שהיה עליו לנכות על פי אישור תיאום המס. אם שכרה של דנה ב-11/2014 הוא 13,650 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש זה?</p> <p>א. 4,990 ₪ ב. 5,807 ₪ ג. 6,552 ₪ ד. 1,317 ₪</p>	חודש	7/2014	8/2014	9/2014	10/2014	שכר	9,850 ₪	11,625 ₪	12,975 ₪	10,450 ₪
חודש	7/2014	8/2014	9/2014	10/2014							
שכר	9,850 ₪	11,625 ₪	12,975 ₪	10,450 ₪							
	פתרון										
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>										
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p> <p>שכר מצטבר של דנה בחודשים 7/2014 עד 11/2014:</p> $9,850 + 11,625 + 12,975 + 10,450 + 13,650 = 58,550 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-7/2014 עד 11/2014 לפי אישור תיאום המס:</p> $52,350 \times 38\% + (58,550 - 52,350) \times 48\% = 22,869 \text{ ₪}$ <p>שכר מצטבר של דנה בחודשים 7/2014 עד 10/2014:</p> $9,850 + 11,625 + 12,975 + 10,450 = 44,900 \text{ ₪}$ <p>52,350 ₪ תקרת ניכוי 38% לפי אישור תיאום המס < 44,900 ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 7/2014 עד 10/2014: $44,900 \times 38\% = 17,062 \text{ ₪}$</p> <p>מס שיש לנכות מדנה בתלוש 11/2014: $22,869 - 17,062 = \underline{5,807 \text{ ₪}}$</p> <p>תשובה ב.</p>										

<p>האם משכורת ששולמה לעובד ב-12/1/2015, בשל דצמבר 2014, תיכלל בטופס ה-126, המתייחס לעובדים שהמעביד העסיק או ששילם להם משכורת בשנת המס 2014, כתשלום ששולם בשנת המס 2014? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. הכנסת שכיר נקבעת על בסיס מזומן. משכורת זו תיכלל בטופס של שנת המס 2015. ב. כן, ובלבד ששכום המס שנוכה ממשכורת זו הועבר לפקיד השומה עד יום 31/12/2014. ג. לא, מאחר שהמשכורת לא שולמה עד למועד החוקי לתשלום שכר העבודה. ד. כן. משכורת זו תיכלל בטופס האמור כתשלום ששולם בשנת המס 2014.</p>	שאלה מספר 11.
פתרון	
תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקנה 12(ב)	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי הסיפא של תקנה 12(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "... משכורת, שכר עבודה או קצבה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות ייכללו בדוח 126 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת. "</p> <p>לפיכך, משכורת ששולמה לעובד ב-12/1/2015, בשל חודש דצמבר של שנת המס 2014, <u>תיכלל בטופס האמור כתשלום ששולם בשנת המס 2014</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>במשך 4 שנים, עד 30/9/2014, צחי היה תושב קבוע בְּיִשׁוּב עֶזְרָא (ליד גבול מְצָרִים). ב-1/10/2014 עבר לגור בקִבְּיעוֹת באשקלון. הכנסתו החייבת מיגיעה אישית בשנת 2014 היתה 196,541 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי צחי בשנת 2014 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 20,637 ₪ ב. 22,512 ₪ ג. 13,266 ₪ ד. 16,884 ₪</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>תושבות קבע בישוב עזרָא, בשנת המס 2014, מְקַנָּה הנחה של 14% 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".</p> <p>הכנסתו החייבת של צחי מיגיעה אישית בשנת 2014 - 196,541 ₪.</p> <p>צחי היה תושב קבוע בישוב עזרָא 9 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 בישוב המפורט באותן פסקאות או חדל להיות תושב בישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור באותן פסקאות באופן יחסי לתקופת תושבותו בישוב, ובלבד שהיה תושב הישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי צחי בשנת 2014 (מעוגל) -</p> <p>$\text{Min} (196,541 ; 160,800) \times 14\% \times 9 / 12 = \underline{16,884} \text{ ₪}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון ד

שאלה מספר 13.						
להלן פירוט שכרה של דנה, רווקה בת 29, בחודשים 1/2014 עד 6/2014, והמס שנוכה ממנו:						
6/2014	5/2014	4/2014	3/2014	2/2014	1/2014	חודש
9,155 ₪	6,615 ₪	10,495 ₪	12,855 ₪	7,755 ₪	5,055 ₪	שכר
471 ₪	107 ₪	667 ₪	989 ₪	172 ₪	0 ₪	מס שְנוּכָה
<p>אם השכר החודשי של דנה, בתלוש 7/2014, עמד על 12,750 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2014), כמה מס הכנסה יגבה משכרה בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 981 ₪ ב. 1,236 ₪ ג. 1,087 ₪ ד. 3,493 ₪</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>ג</p> <p>זיכויים להם זכאית דנה 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 \times 218 ₪ = <u>599.50</u> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-7 החודשים: $12,750 + 9,155 + 6,615 + 10,495 + 12,855 + 7,755 + 5,055 = 64,680$ ₪</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-7 החודשים: $64,680 / 7 = 9,240$ ₪</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,098.50 = (9,240 - 9,010) \times 21\% + 3,730 \times 14\% + 5,280 \times 10\%$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(1,098.50 - 599.50; 0) = 499.00$ ₪</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2014 עד 6/2014: $2,406 = 471 + 107 + 667 + 989 + 172 + 0$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של דנה ב-7/2014: $1,087 = 2,406 - (7 \text{ חודשים} \times 499)$ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>						

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>צחי, בן ה-29, נשוי לדנה ולהם ילד אחד שבשנת המס 2014 מלאו לו 3 שנים. תלוש 1/2014 שלו הורכב משכר יסוד בסך 12,974 ₪, שווי שימוש ברכב בסך 2,180 ₪ ושווי רט"ן בסך 105 ₪. מהו שכר ה"נטו" שישולם לו ("נטו לתשלום") בצנן חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 13,479 ₪ ב. 10,976 ₪ ג. 11,194 ₪ ד. 10,486 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. בעד פעוט שבשנת המס מלאו לו 3 שנים <u>1.00</u> סה"כ נקודות זיכוי $3.25 \times 218 = 708.50$ ₪</p> <p>שכר "פרוטו למס" של צחי: $15,259 = 12,974 + 2,180 + 105$ שווי רכב + שווי רט"ן + שכר יסוד</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $2,488.39 = 31\% \times (15,259 - 14,000) + 2,098.10$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,000 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $1,780 = 2,488.39 - 708.50$ ₪ מס חושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה: $11,194 = 1,780 + 12,974$ ₪ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	ג

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>בשנת 2014 נשָׁלְחָה דנה לדנמרק, ע"י מעבידה, למשך 13 יממות. הנסיעה לדנמרק וכל ימי השָׁהִיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִיצוֹר הכנסתו של המעביד.</p> <p>ההוצאות המוכחות שֶהוֹצְאוּ בקשר לנסיעה לחוץ-לארץ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$1,595 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$ 672]. 2. הוצאות לינה: 13 לינות במלון, במחיר 182 \$ לכל לינה - סה"כ \$ 2,366. 3. הוצאות שכירת רכב בחו"ל: שְׂכִירַת רכב ל-13 ימים, במחיר 68 \$ ליום - סה"כ \$ 884. 4. הוצאות אחרות: 71 \$ לכל יום שֶהָיָה בדנמרק - סה"כ \$ 923. <p>דנה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנֶדְרָשִׁים למעבידה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרה של דנה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 359.50 ב. \$ 1,282.50 ג. \$ 403.00 ד. \$ 627.25</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>דנמרק נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 1,595, ל כישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לְגַבֵּי לינה שעלותה עד $115 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לְגַבֵּי לינה שעלותה גבוהה מ-$115 \times 125\%$ דולר - 75% מההוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$115 \times 125\%$ דולר ללינה; [</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או $262 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$1,274 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times (\\$ 182 \text{ ההוצאה בפועל}; 262 \times 125\% \text{ התקרה}) \text{ min}$</p> <p>$862.5 = 6 \text{ שאר הלינות} \times [75\% \times (\\$ 182 \text{ ההוצאה}; 262 \times 125\% \text{ התקרה}) \text{ min}; 115 \times 125\% \text{ max}]$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי פֶּעַד 13 הלינות: $1,274 + 862.50 = 2,136.50$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 229.50 ($2,366 - 2,136.50 =$)</p> <p>הוצאות שכי ת כב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 58 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$754 = 13 \text{ ימים} \times (\\$ 68 \text{ הוצאות השכירות בפועל}; \\$ 58 \text{ התקרה}) \text{ min}$</p> <p>הוצאות שכי ת כב שאינן מותרות בניכוי: \$ 130 ($884 - 754 =$)</p> <p>הוצאות אח ות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$74 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$123 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$923 = 13 \text{ ימי שהייה} \times (\\$ 71 \text{ הוצ' לינוס}, 74 \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצ' לינה}) \text{ min}$</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 923 בשל "הוצאות אח ות", מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הסכום שיש לְזָקוֹף למשכו תה של דנה לצורך חישוב מס: \$ 359.50 ($229.50 + 130 =$)</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>שכרה המשולב של דנה, רווקה בת 25, בחודש 1/2014 - 39,810 ₪ (ברוטו). נוסף על השכר המשולב, משלם לה המעביד רכיב שכר קבוע בסך של 5,138 ₪ נטו בכל חודש.</p> <p>מהו שכרה של דנה לצורך חישוב מס ב-1/2014 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 44,948 ₪ ב. 49,691 ₪ ג. 47,595 ₪ ד. 49,147 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>שכרה המשולב של דנה 39,810 ₪ נקודות זיכוי: נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. אשה 0.50 נ.ז. נסיעות 0.25 סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 218 = 599.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,010 ₪ בחודש הוא 1,050.20 ₪ (מדרגת מס 14%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום רכיב השכר הקבוע.</p> <p>בשכר 39,810 נמצאת דנה במדרגת מס שולי 34%. $39,810 + 5,138 / (1 - 34\%) = 47,594.85 > 34\%$ מדרגת המס 34% 41,830 "גבול" מדרגת המס 34% מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 34%, נותר "ברוטו" בסך 2,020 ₪ ($41,830 - 39,810 =$) 2,020 ₪ מתפצלים ל-66% "נטו" - 1,333.20 ₪, ומס בשיעור 34% - 686.80 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $3,804.80 = 1,333.20 - 5,138.00$ מדרגת המס לגילום היתרה - 48%. גילום היתרה: $3,804.80 / (1 - 48\%) = 7,316.92$ ₪ הסכום 5,138 ₪ כשהוא מגולם: $2,020.00 + 7,316.92 = 9,336.92$ ₪ $39,810 + 9,336.92 = 49,146.92 < 67,630$ "גבול" מדרגת המס הנוסף לפי ס' 121ב לפקודה שכרה של דנה לצורך חישוב מס ב-1/2014 (מעוגל): 49,147 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>להלן רכיבי תלוש 9/2014 של צחי, מנהל החשבונות (עובד בשכר):</p> <p>1. שכר משולב ₪ 13,780</p> <p>2. שכר שעות נוספות ₪ 1,426</p> <p>3. השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ₪ 1,507</p> <p>4. דמי חגים (בעד 2 ימי ראש השנה שחלו ב-9/2014, בהם נעדר מעבודתו) ₪ 1,378</p> <p>בככל חודש, כך גם בעד שכר 9/2014, המעביד הפריש עבור צחי סך של 1,240 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, צחי הפריש את חלקו כדין לאותה קופה].</p> <p>מהו השווי אשר ייזקף לשכרו של צחי, בְּשֵׁל הפרשת המעביד לקרן השתלמות?</p> <p>א. 0.00 ₪</p> <p>ב. 103.15 ₪</p> <p>ג. 61.60 ₪</p> <p>ד. 206.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לְעֵינֵן זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵן תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בֵּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבֵין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>כמו דמי מחלה, דמי חופשה ודמי מילואים, כך גם דמי חגים מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לעניין קרן השתלמות. יצויין כי כל הרכיבים שצויינו בפסקה זו נכללים גם כמרכיב לפנסיה.</p> <p>מאידך, במשכורתו הקובעת לקה"ל של צחי אין לכלול "השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה", שהוא תשלום שניתן לו לכיסוי הוצאותיו ואין לכלול "שכר שעות נוספות". כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של צחי:</p> $\min [15,158 = (1,378 \text{ דמי חגים} + 13,780 \text{ שכר משולב}) ; 15,712 \text{ תקרת משכורת לקה"ל}]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של צחי: $15,158 \times 7.5\% = 1,136.85$ ₪</p> <p>הסכום ששילם המעביד לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרו של צחי:</p> $1,240.00 - 1,136.85 = \underline{103.15}$ <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>דנה היא עובדת יצור במפעל יצרני, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקה היחיד). הכנסתה הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2014, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 59,875</p> <p>2. עבודה במשמרת השניה ₪ 58,989</p> <p>2. עבודה במשמרת השלישית ₪ 45,952</p> <p>4. דמי נסיעות, דמי הבראה, דמי חגים ודמי חופשה ₪ 13,558</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שתקבל דנה בשנת 2014?</p> <p>א. 11,280 ₪</p> <p>ב. 10,297 ₪</p> <p>ג. 7,478 ₪</p> <p>ד. 8,263 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של דנה ממשכורת ב-2014: $59,875 + 58,989 + 45,952 + 13,558 =$ ₪ 178,374</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 128,520</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 49,854</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית: $58,989 + 45,952 =$ ₪ 104,941</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס: $104,941 - 49,854 =$ ₪ 55,087</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל): $55,087 \times 15\% =$ ₪ 8,263</p> <p>הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: ₪ 11,280 בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי: $\min(8,263; 11,280) =$ <u>₪ 8,263</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>דנה עבדה אצל מעסיקה 4 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שפוטרה ב-28/2/2014. משכורתה החודשית, בכל אחד מ-12 החודשים שקדמו לפיטוריה, היתה כִּלְהֶלֶן:</p> <p>1. שכר משולב ₪ 6,132</p> <p>2. שעות נוספות מדודות ₪ 1,918</p> <p>3. תשלום לכיסוי הוצאותיה של דנה בשל החזקת רכב ₪ 1,148</p> <p>סך מענק הפרישה שדנה קיבלה ממעסיקה - 61,320 ₪.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק ירישה זה, לפי ס' 9(א7) ליקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שדנה פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שבסמכותו להעניק אוטומטית, הפטור הוגדל בהתאם.</p> <p>א. 13,020 ₪</p> <p>ב. 24,528 ₪</p> <p>ג. 29,120 ₪</p> <p>ד. 6,132 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 בִּשְׁל 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>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> <p>8,050 ₪ = 1,918 שעות נוספות מדודות + 6,132 שכר משולב</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של דנה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$\min [\min (12,360 ; 8,050) \times 4 ; 61,320] = 32,200$ ₪</p> <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 דנה, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$\min [\min (12,360 ; 8,050 \times 150\%) \times 4 ; 61,320] = 48,300$ ₪</p> <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של דנה, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p><u>13,020</u> ₪ = 48,300 חלק פטור ממס - 61,320 מענק הפרישה</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">א</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>דנה, בת 41, נשואה לצחי ולהם 8 ילדים שבשנת המס 2014 מלאו להם 6 עד 17 שנים. דנה פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-30/9/2014, לאחר 9 חודשי עבודה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 9/2014, היתה קבועה - 13,600 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 9/2014, חושב לה מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א) לפקודה), וחלקו - סך 17,280 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של דנה?</p> <p>א. 4,877 ₪ ב. 924 ₪ ג. 446 ₪ ד. 2,032 ₪</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>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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" - הפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי:</p> $10.75 = 8 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 2,343.50 ₪ = 10.75 × 218</p> <p>משכורת החודש ששולמה לדנה, לחודש 9/2014 - 13,600 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $17,280 / 12 = 1,440$ ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $13,600 + 1,440 = 15,040$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,420.50 = 14,000 \times 31\% + (15,040 - 14,000) = 2,098.10$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(2,420.50 - 2,343.50; 0) = 77$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,014.10 = 9,010 \times 21\% + (13,600 - 9,010) = 1,050.20$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(2,014.10 - 2,343.50; 0) = 0$ ₪</p> <p>הפרש המס: $77 - 0 = 77$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $77 \times 12 = 924$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>להלן רכיבי שכר 1/2014 של דנה: 1. שכר משולב 22,000 ₪ 2. שעות נוספות גְלוּבְּלוּיּוֹת 8,000 ₪ 3. שווי השימוש ברכב צמוד 6,420 ₪</p> <p>לפי הסכם העבודה של דנה, שכרה המבוטח מחושב לפי 150% מהשכר המשולב שלה. בשל שכר מבוטח זה (שכר משולב $\times 1.5$) מפריש עבורה המעביד 6% למרכיב התגמולים בקופת גמל לקיצבה ו-1.5% לביטוח אובדן כושר עבודה [דנה משלמת גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזקוף לדנה בתלוש 1/2014 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 225 ₪ ב. 0 ₪ ג. 825 ₪ ד. 270 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
פתרון	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה): $1,980 = 22,000 \times 150\% \times 6\%$ הפרשת המעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: $495 = 22,000 \times 150\% \times 1.5\%$</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין תשוב ההוצאה לרפצת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2014:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב: $30,000 = 8,000 + 22,000$ $1,980 > 2,250 = 30,000 \times 7.5\%$ (תקרה 36,356); $\min(30,000; 36,356)$ הכנסת עבודה ללא שווי השימוש ברכב שווי קיצבה: $\max(0; 1,980 - 2,250) = 0$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: תקרה ראשונה: שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $1,980 / 30,000 = 6.60\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(0; 7.5\% - 6.60\%) = 0.90\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min(0.90\%; 3.5\%) = 0.90\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: תקרה 1: $0.90\% \times 30,000 = 270.00$</p> <p>תקרה שנייה: השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): תקרה 2: $\min(30,000; 36,356) \times 3.5\% = 1,050.00$</p> <p>תקרה שלישית: הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min(30,000; 36,356) \times 7.5\% - 1,980 = 270.00$ תקרה 3: $\max(270.00; 0) = 270.00$</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\min(270.00; 1,050.00; 270.00) = 270.00$ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף: שווי א.כ.ע.: $\max(270.00; 0) = 270.00$ תקרת ההוצאה - 495.00 תשובה א. $\max(270.00; 495.00) = 225.00$</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

שכרה של דנה, בת ה-41, בחודש 1/2014 - 17,640 ₪. ההפרשות לקופות גמל, בתלוש חודש זה :				שאלה מספר 22.
חלק מעסיק (מהשכר המבוטח)	חלק עובד (מהשכר המבוטח)	שכר מבוטח		
12.00%	6.50%	17,640 ₪	קופת גמל לקיצבה	
5.00%	2.50%	15,712 ₪	קרן השתלמות	
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל דנה בתלוש 01/2014, בשל תשלומיה שלעיל?				
א. 401.31 ₪				
ב. 213.15 ₪				
ג. 350.63 ₪				
ד. 197.93 ₪				
פתרון				
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.				סעיפים רלוונטיים
בשל תשלומיה לקופת גמל לקיצבה, זכאית דנה לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "הפרשת עובד" של דנה לקופת גמל לקיצבה - $17,640 \times 6.5\% = 1,146.60$ ₪				הסבר הפתרון
הכנסתה המזכה של דנה ב-1/2014 -				ב
$\min \{ 8,700 ; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,700$ ₪				
מגבלת עמית שכיר - $\min \{ 1,146.60 \text{ הפרשה בפועל} ; (8,700 \times 7\% = 609.00) \} = 609.00$ ₪				
זיכוי לפי ס' 45א - $609.00 \times 35\% = 213.15$ ₪				
תשובה ב.				

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>אם את משכורת 12/2013 של עובדיו שילם צחי ב-2/1/2014 (יום ה'), מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו, לפי התקנות הנוגעות לעניין?</p> <p>א. לא יאוחר מ-13/1/2014 (יום ב'). ב. לא יאוחר מ-15/1/2014 (יום ד'). ג. לא יאוחר מ-9/1/2014 (יום ה'). ד. לא יאוחר מ-12/1/2014 (יום א').</p>																																																							
פתרון																																																							
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	סעיפים רלוונטיים																																																						
<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 12/2013 של עובדיו שילם צחי ב-2/1/2014.</p> <table border="1" data-bbox="300 787 1075 1480"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/01/2014 יום ד</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>02/01/2014 יום ה</td> <td></td> <td>יום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>03/01/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>04/01/2014 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>05/01/2014 יום א</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>06/01/2014 יום ב</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>07/01/2014 יום ג</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>08/01/2014 יום ד</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>09/01/2014 יום ה</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/01/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/01/2014 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12/01/2014 יום א</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/01/2014 יום ב</td> <td>7</td> <td>7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>14/01/2014 יום ג</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/01/2014 יום ד</td> <td>9</td> <td>15 ימים מתום חודש 12/2013</td> </tr> <tr> <td>16/01/2014 יום ה</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>17/01/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של צחי לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 2/1/2014, כלומר, לא יאוחר מ-13/1/2014 (יום ב').</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	01/01/2014 יום ד			02/01/2014 יום ה		יום תשלום המשכורת	03/01/2014 יום ו			04/01/2014 שבת			05/01/2014 יום א	1		06/01/2014 יום ב	2		07/01/2014 יום ג	3		08/01/2014 יום ד	4		09/01/2014 יום ה	5		10/01/2014 יום ו			11/01/2014 שבת			12/01/2014 יום א	6		13/01/2014 יום ב	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	14/01/2014 יום ג	8		15/01/2014 יום ד	9	15 ימים מתום חודש 12/2013	16/01/2014 יום ה	10		17/01/2014 יום ו			הסבר הפתרון א
תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																																					
01/01/2014 יום ד																																																							
02/01/2014 יום ה		יום תשלום המשכורת																																																					
03/01/2014 יום ו																																																							
04/01/2014 שבת																																																							
05/01/2014 יום א	1																																																						
06/01/2014 יום ב	2																																																						
07/01/2014 יום ג	3																																																						
08/01/2014 יום ד	4																																																						
09/01/2014 יום ה	5																																																						
10/01/2014 יום ו																																																							
11/01/2014 שבת																																																							
12/01/2014 יום א	6																																																						
13/01/2014 יום ב	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת																																																					
14/01/2014 יום ג	8																																																						
15/01/2014 יום ד	9	15 ימים מתום חודש 12/2013																																																					
16/01/2014 יום ה	10																																																						
17/01/2014 יום ו																																																							

<p>הירוטו, "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), אזרח יפו, שוהה בישראל כדין ומועסק כדין בענף המסעדות האתניות (לפי היתר להעסקת עובדים זרים בענף זה). בכל חודש הוא מועסק 162 שעות עבודה. שכר 1/2014 שלו (בעד 162 שעות עבודה) היה 18,178 ₪.</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם בגין שכרו זה של הירוטו?</p> <p>א. 1,818 ₪ ב. 0 ₪ ג. 2,727 ₪ ד. 3,636 ₪</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>"עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל פְּתוּם יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור.</p> <p>(7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם:</p> <p>(א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית;</p> <p>(ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים;</p> <p>(ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים;</p> <p>(ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל;</p> <p>(ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה.</p> <p>לפי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2014 - 9,089 ₪ בחודש.</p> <p>הירוטו מועסק פחות מ-180 שעות בחודש. מספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק -</p> $16,360.20 \text{ ₪} = 2 \times 9,089 \text{ השכר הממוצע במשק} \times 180 / 162 \text{ מספר השעות שהירוטו עובד בחודש}$ <p>לחירוטו משולמת, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום הגבוה מזה. כלומר, הוא נופל בגדר החריג שבסעיף 44(א)(5) שלעיל -</p> <p>18,178 ₪ הכנסתו של הירוטו בעד 162 שעות עבודה בחודש < 16,360.20 ₪</p> <p>לפיכך, המעסיק לא חייב בהיטל בגין הירוטו.</p> <p>תשובה ב.</p>	



<p>בפרישתו של צחי מעבודתו, ב-19/8/2014, נוסף על שכר היסוד שלו, הוא זכאי לסכומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ערך פדיון מרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה שערך עבורו המעסיק ₪ 8,268 2. השלמת פיצויי פיטורים על ידי המעסיק (בגין תקופה שקדמה לעריכת קרן הפנסיה) ... ₪ 4,134 3. דמי חופשה ₪ 2,756 4. פדיון חופשה ₪ 1,378 5. פיצוי בגין אי הודעה על פרישה ₪ 5,512 <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של צחי כ"מענק פרישה"? [למען הסר ספק, צחי לא מעוניין לייעד כספים, המיועדים למענק פרישה, למטרת תשלום קצבה בעתיד.]</p> <p>א. 17,914 ₪ ב. 19,292 ₪ ג. 9,646 ₪ ד. 12,402 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"דמי חופשה" אינם משתלמים לעובד בעקבות פרישתו מעבודה. לפיכך, אין לכלול אותם במסגרת מענק הפרישה. כך גם אין לכלול, על פי הנחיות מס הכנסה, "פדיון חופשה" במסגרת המענק האמור.</p> <p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של צחי כ"מענק פרישה" הם "ערך פדיון מרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה שערך עבורו המעסיק", "השלמת פיצויי פיטורים על ידי המעסיק" ו"פיצוי בגין אי הודעה על פרישה".</p> <p>$8,268 + 4,134 + 5,512 = \underline{\underline{17,914}}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">א</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של צחי, עובד מחלקת הגביה, הורכב מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 7,364</p> <p>2. שעות נוספות ₪ 1,019</p> <p>3. תוספת סיכון [משולמת בכל חודש באופן קבוע וללא כל תנאי] ₪ 487</p> <p>4. תוספת מחלקתית ₪ 1,395</p> <p>מהו סך הרצבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו לעפ"ן תקנות פיצויי פיטורים?</p> <p>א. 7,851 ₪</p> <p>ב. 8,759 ₪</p> <p>ג. 10,265 ₪</p> <p>ד. 9,246 ₪</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; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (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>תוספת הסיכון משולמת לצחי בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. לפיכך, היא מהווה רכיב שיש להביאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של צחי לענין תקנות פיצויי פיטורים:</p> <p><u>9,246</u> ₪ = 1,395 תוספת מחלקתית + 487 תוספת סיכון + 7,364 שכר יסוד</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>על "צחי בע"מ" ועל כל 50 עובדיו, המועסקים אצלו, חל הסכם קיבוצי. דנה, העובדת אצל "צחי בע"מ" כפועלת פשוטה, איננה חברה בשום ארגון עובדים.</p> <p>האם "צחי בע"מ" רשאי לנכות משכר עבודתה של דנה דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג (כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957), שיש לנכותם על פי ההסכם הקיבוצי האמור משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים? [למען הסר ספק, דמי הטיפול המקצועי-ארגוני האמורים לא עולים על מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם על פי התקנות. כמו כן, דנה לא נמנית על סוג עובדים אשר אין לנכות משכרם, על פי ההסכם הקיבוצי, דמי טיפול מקצועי-ארגוני. (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אין לנכות דמי טיפול מקצועי-ארגוני מעובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים. ב. כן, ובלבד שדנה הסכימה, מראש ובכתב, שדמי הטיפול האמורים ינוכו משכרה. ג. לא, אלא אם כן מדובר בתשלומים רגילים לנעדר העובדים במפעל. ד. כן. "צחי בע"מ" רשאי לנכות משכר עבודתה של דנה את דמי הטיפול האמורים.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 25(א)(ב3)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ההסכם הקיבוצי חל על "צחי בע"מ" ועל כל 50 עובדיו, לרבות דנה. דנה לא נמנית על סוג עובדים אשר אין לנכות משכרם דמי טיפול מקצועי-ארגוני. לפי סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>"..."</p> <p>(ב3) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו; "</p> <p>לפיכך, "צחי בע"מ" שאי לנכות משכר עבודתה של דנה את דמי הטיפול האמו ים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שכרה של דנה, בת ה-33, משתלם לה על בסיס שעות עבודה. בחודש 7/2014 עבדה 158 שעות עבודה רגילות. תלוש 7/2014 שלה (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר יסוד 3,397 ₪</p> <p>2. תוספת ותק 65 ₪</p> <p>3. גמול עובדת דלפק [תוספת קבועה המשתלמת לדנה עקב עבודתה] 218 ₪</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 256 ₪</p> <p>ב. 191 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 38 ₪</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) <u>תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו</u>,</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, <u>תוספת ותק</u>, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרה של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-(1), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>דנה זכאית לקבל ממעסיקה שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לשעה בעד השעות שעבד בחודש 7/2014 כלהלן:</p> <p>$3,652.96 ₪ = 158 \text{ שעות עבודה רגילות שעבדה ב-} 7/2014 \times 23.12 \text{ שכר מינימום לשעה}$</p> <p>שכרה של דנה שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום -</p> <p>$3,615 ₪ = 218 \text{ גמול עובדת דלפק (תוספת קבועה המשתלמת לדנה עקב עבודתה)} + 3,397 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לדנה בתלוש 7/2014, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p><u>38 ₪ מעוגל = 37.96 ₪ = 3,615.00 ₪ השכר שיובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק - 3,652.96 ₪ שכר המינימום</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>ד</p>

<p>שאלה מספר 29.</p> <p>דנה עובדת עבודה מלאה אצל מעסיקה. שכרה משתלם לה על בסיס של ימי עבודה - 324 ₪ לכל יום עבודה. שבוע עבודתה במקום עבודתה הוא בן 5 ימים (א-ה'). זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 30 ימים.</p> <p>החל ב-3/2/2014 [יום ב'] דנה נעדרה מעבודתה עקב מחלה (מסרה הודעה למעסיק, כנדרש). דנה חזרה לעבודה ב-23/2/2014 [יום א'] ומסרה למעסיק אישור מחלה כדין לכל ימי היעדרותה. לפי האישור, המליץ הרופא על מנוחה מתאריך 3/2/2014 ועד (כולל) תאריך 22/2/2014.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לדנה בתלוש 2/2014?</p>   <p>א. 3,564 ₪ ב. 4,860 ₪ ג. 5,832 ₪ ד. 3,888 ₪</p>																																																																																									
פתרון																																																																																									
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																																								
<p>גמול עבודתה של דנה משתלם לה על בסיס של ימי עבודה. לפיכך, היא "עובד בשכר".</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>" עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה:</p> <p>14 ימים = 6 ימי מנוחה שבועית - 20 ימים מ-3/2/2014 [יום ב'] ועד (כולל) 22/2/2014 [יום שבת]</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורה של דנה עומדת על 30 ימים. [14 < 30]</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 324 ₪ ליום עבודה. שכר העבודה שדנה היתה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1" data-bbox="194 1092 1169 1785"> <thead> <tr> <th>החשוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2 x 162 = 324</td> <td>3/2/2014</td> <td>יום ב</td> <td>איך</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4/2/2014</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>162 ₪</td> </tr> <tr> <td rowspan="11">11 x 324 = 3,564</td> <td>5/2/2014</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>162 ₪</td> </tr> <tr> <td>6/2/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/2/2014</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8/2/2014</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9/2/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>10/2/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/2/2014</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>12/2/2014</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/2/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/2/2014</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/2/2014</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="7"></td> <td>16/2/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>17/2/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>18/2/2014</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>19/2/2014</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>20/2/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>324 ₪</td> </tr> <tr> <td>21/2/2014</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>22/2/2014</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>סה"כ 3,888 ₪</p>	החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	2 x 162 = 324	3/2/2014	יום ב	איך		4/2/2014	יום ג	50%	162 ₪	11 x 324 = 3,564	5/2/2014	יום ד	50%	162 ₪	6/2/2014	יום ה	100%	324 ₪	7/2/2014	יום ו			8/2/2014	שבת			9/2/2014	יום א	100%	324 ₪	10/2/2014	יום ב	100%	324 ₪	11/2/2014	יום ג	100%	324 ₪	12/2/2014	יום ד	100%	324 ₪	13/2/2014	יום ה	100%	324 ₪	14/2/2014	יום ו			15/2/2014	שבת				16/2/2014	יום א	100%	324 ₪	17/2/2014	יום ב	100%	324 ₪	18/2/2014	יום ג	100%	324 ₪	19/2/2014	יום ד	100%	324 ₪	20/2/2014	יום ה	100%	324 ₪	21/2/2014	יום ו			22/2/2014	שבת			<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>תשובה ד.</p>
החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																																					
2 x 162 = 324	3/2/2014	יום ב	איך																																																																																						
	4/2/2014	יום ג	50%	162 ₪																																																																																					
11 x 324 = 3,564	5/2/2014	יום ד	50%	162 ₪																																																																																					
	6/2/2014	יום ה	100%	324 ₪																																																																																					
	7/2/2014	יום ו																																																																																							
	8/2/2014	שבת																																																																																							
	9/2/2014	יום א	100%	324 ₪																																																																																					
	10/2/2014	יום ב	100%	324 ₪																																																																																					
	11/2/2014	יום ג	100%	324 ₪																																																																																					
	12/2/2014	יום ד	100%	324 ₪																																																																																					
	13/2/2014	יום ה	100%	324 ₪																																																																																					
	14/2/2014	יום ו																																																																																							
	15/2/2014	שבת																																																																																							
	16/2/2014	יום א	100%	324 ₪																																																																																					
	17/2/2014	יום ב	100%	324 ₪																																																																																					
	18/2/2014	יום ג	100%	324 ₪																																																																																					
	19/2/2014	יום ד	100%	324 ₪																																																																																					
	20/2/2014	יום ה	100%	324 ₪																																																																																					
	21/2/2014	יום ו																																																																																							
	22/2/2014	שבת																																																																																							

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>צחי, רווק בן 28, חייב למעסיקו 4,570 ₪ על פי התחייבות בכתב. שכר עבודתו בתלוש 1/2014 - 9,880 ₪. שבוע לפני המועד לתשלום השכר, צחי קיבל ממעסיקו מקדמה בסך 3,650 ₪ ש"ח (על חשבון שכר 1/2014).</p> <p>מהו לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנפות משכר עבודתו של צחי ב-1/2014, לכיסוי החוב (בסך 4,570 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 3,650 ₪) גם יחד?</p> <p>א. 6,120 ₪ ב. 2,470 ₪ ג. 4,793 ₪ ד. 2,055 ₪</p>	
פתרון	
חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר - " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: ... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שקיבל צחי, שבוע לפני המועד לתשלום השכר, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה. לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתו את המקדמה, בסך <u>3,650 ₪</u>, במלואה.</p> <p>לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכר עבודתו של צחי חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מ-<u>2,470 ₪</u> (רבע שכר העבודה).</p> <p>$2,470$ ₪ סכום מרבי שניתן לנכות משכרו של צחי על חשבון חוב כאמור $= 9,880 \times 25\%$ שכר העבודה $2,470$ ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב $> 4,570$ ₪ החוב</p> <p>הסכום המרבי שניתן לנפות משכר עבודתו של צחי ב-1/2014, לכיסוי החוב (בסך 4,570 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 3,650 ₪) גם יחד: $9,880$ שכר העבודה $< 6,120$ ₪ $= 3,650$ ₪ ניכוי המקדמה $+ 2,470$ ₪ ניכוי על חשבון החוב</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון א

<p>צחי, עובד בשכר (שעתל), התחיל לעבוד ב-1/1/2013 אצל מעסיקו. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). [צחי לא עובד בחגי ישראל]. להלן רשימת אירועים ב-4/2014, מתוך דו"ח הנוכחות של צחי -</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>																																															
<table border="1"> <tr> <td>14/4/14</td> <td>יום ב</td> <td>ערב פסח</td> <td>צחי עבד.</td> </tr> <tr> <td>15/4/14</td> <td>יום ג</td> <td>פסח (פסח 1)</td> <td>צחי לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>16/4/14</td> <td>יום ד</td> <td>חול המועד פסח</td> <td rowspan="2">צחי נָעֶדֶר עקב שירות מילואים (מסר אישור מילואים לימים 16/4/2014 ו-17/4/2014)</td> </tr> <tr> <td>17/4/14</td> <td>יום ה</td> <td>חול המועד פסח</td> </tr> <tr> <td>18/4/14</td> <td>יום ו</td> <td>חול המועד פסח</td> <td>צחי לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>19/4/14</td> <td>שבת</td> <td></td> <td>צחי לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>20/4/14</td> <td>יום א</td> <td>ערב שביעי של פסח</td> <td>צחי נעדר עקב מחלה. מסר אישור מחלה, אך לא קיבל שכר דמי מחלה, מאחר שהיה זה היום הראשון למחלתו.</td> </tr> <tr> <td>21/4/14</td> <td>יום ב</td> <td>שביעי של פסח (פסח 2)</td> <td>צחי לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>22/4/14</td> <td>יום ג</td> <td>הַמְיֻמָּנָה</td> <td>צחי ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-6/3/2014)</td> </tr> <tr> <td>27/4/14</td> <td>יום א</td> <td></td> <td>צחי עבד.</td> </tr> <tr> <td>28/4/14</td> <td>יום ב</td> <td>יום הזיכרון לשואה ולגבורה</td> <td>צחי עבד.</td> </tr> <tr> <td>29/4/14</td> <td>יום ג</td> <td></td> <td>צחי נעדר מהעבודה בהסכמת המעסיק.</td> </tr> </table>	14/4/14	יום ב	ערב פסח	צחי עבד.	15/4/14	יום ג	פסח (פסח 1)	צחי לא עבד.	16/4/14	יום ד	חול המועד פסח	צחי נָעֶדֶר עקב שירות מילואים (מסר אישור מילואים לימים 16/4/2014 ו-17/4/2014)	17/4/14	יום ה	חול המועד פסח	18/4/14	יום ו	חול המועד פסח	צחי לא עבד.	19/4/14	שבת		צחי לא עבד.	20/4/14	יום א	ערב שביעי של פסח	צחי נעדר עקב מחלה. מסר אישור מחלה, אך לא קיבל שכר דמי מחלה, מאחר שהיה זה היום הראשון למחלתו.	21/4/14	יום ב	שביעי של פסח (פסח 2)	צחי לא עבד.	22/4/14	יום ג	הַמְיֻמָּנָה	צחי ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-6/3/2014)	27/4/14	יום א		צחי עבד.	28/4/14	יום ב	יום הזיכרון לשואה ולגבורה	צחי עבד.	29/4/14	יום ג		צחי נעדר מהעבודה בהסכמת המעסיק.	<p>אם, לְמַעַט הימים שלעיל, צחי לא החסיר ימי עבודה ב-4/2014, בְּעֵד כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2014, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין?</p> <p>א. 2 ימי חג. ב. 0 ימי חג. ג. 1 ימי חג. ד. 3 ימי חג.</p>
14/4/14	יום ב	ערב פסח	צחי עבד.																																													
15/4/14	יום ג	פסח (פסח 1)	צחי לא עבד.																																													
16/4/14	יום ד	חול המועד פסח	צחי נָעֶדֶר עקב שירות מילואים (מסר אישור מילואים לימים 16/4/2014 ו-17/4/2014)																																													
17/4/14	יום ה	חול המועד פסח																																														
18/4/14	יום ו	חול המועד פסח	צחי לא עבד.																																													
19/4/14	שבת		צחי לא עבד.																																													
20/4/14	יום א	ערב שביעי של פסח	צחי נעדר עקב מחלה. מסר אישור מחלה, אך לא קיבל שכר דמי מחלה, מאחר שהיה זה היום הראשון למחלתו.																																													
21/4/14	יום ב	שביעי של פסח (פסח 2)	צחי לא עבד.																																													
22/4/14	יום ג	הַמְיֻמָּנָה	צחי ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-6/3/2014)																																													
27/4/14	יום א		צחי עבד.																																													
28/4/14	יום ב	יום הזיכרון לשואה ולגבורה	צחי עבד.																																													
29/4/14	יום ג		צחי נעדר מהעבודה בהסכמת המעסיק.																																													
<p style="text-align: center;">פתרון</p>																																																
<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																															
<p>לְפִי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הֵדן 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>צחי, עובד בשכר (שעתל), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2014 חלו 2 ימי חג - פסח ושביעי של פסח.</p> <p>צחי לא נעדר סמוך לכל אחד מימי החג האמורים (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לפיכך, הוא זכאי לתשלום מלא בעבור <u>2 ימי חג</u> אלו בתלוש 4/2014.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">א</p>																																															

<p>שאלה מספר 32.</p> <p>דנה התחילה לעבוד ב-2/9/13 אצל מעסיקה. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. שכרה הרגיל - 9,240 ₪ (בחודש). ב-9/4/14 נתן לה המעסיק הודעה מוקדמת לפיטוריה (לפי החוק הנוגע לעניין) והודיע לה כי הוא מוותר על נוכחותה ועל עבודתה בפועל בכל תקופת ההודעה הֶאֱמוּנָה. כמה על המעסיק לשלם לדנה בעד תקופת ההודעה המוקדמת שֶׁלְגִבֶיהָ וְיֵתֵר על עבודתה?</p> <p>א. 3,388 ₪ ב. 2,618 ₪ ג. 9,240 ₪ ד. 2,156 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים. לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של דנה מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכֵךְ, דנה היא "עובד במשכורת". דנה פוטרה מספר ימים אחר היום בו השלימה 7 חודשי עבודה. לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לדנה הודעה מוקדמת לפיטוריה של 8.5 ימים ($6 + 1 \times 2.5 =$).</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".</p> <p>"שכר רגיל" של דנה, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 9,240 ₪.</p> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם לדנה פיצוי בסך של 2,618 ₪ בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתה. $9,240 \times 8.5 / 30 =$ 2,618 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון ב

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>צחי עובד בהיקף משרה של 80%. דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>בכל יום הוא נוסע לעבודה באוטובוס ציבורי. בחזרה מהעבודה הוא נוסע בהסעה מאורגנת על חשבון המעסיק. מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי (נסיעה בודדת) ממקום מגוריו של צחי למקום עבודתו - 15.30 ₪ לכל כיוון. ב-5/2014, צחי עבד בפועל 16 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 26.40 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לצחי בגין חודש זה?</p> <p>א. 211.20 ₪ ב. 244.80 ₪ ג. 195.84 ₪ ד. 168.96 ₪</p>	
פתרון	
צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.	סעיפים רלוונטיים
<p>חלקיות המשרה של צחי לא נוגעת לזכותו להשתתפות מעביד בהוצאות נסיעתו לעבודה.</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 בִּפְעֵל כל יום עבודה בִּפְעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2014 הוא עד 26.40 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>מחצית הסכום הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 13.20 ₪ ליום עבודה. $(26.40 / 2 = 13.20)$</p> <p>מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי ממקום מגוריו של צחי למקום עבודתו - 15.30 ₪ לכל כיוון, שהם 244.80 ₪ עבור 16 ימי עבודה בפועל בהם צחי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לצחי בגין חודש 5/2014:</p> <p>$\min(211.20, 244.80) = 211.20$ ₪ (תקרה = $16 \times 26.40 / 2$; נסיעות בודדות)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון א

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>דנה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/10/1998. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר יוני (בעד התקופה המסתיימת ב-30 ביוני).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לדנה בתלוש 6/2014?</p> <p>א. 3,213.00 ₪ ב. 3,024.00 ₪ ג. 3,402.00 ₪ ד. 3,307.50 ₪</p>	
פתרון	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש 6/2014 דנה קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2013 ועד 30/6/2014.</p> <p>3 החודשים הראשונים (מ-1/7/2013 ועד 30/9/2013), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-15 של דנה (שהתחילה ב-1/10/2012 ומסתיימת ב-30/9/2013). בִּשְׁל שנת העבודה ה-15 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>9 החודשים האחרונים (מ-1/10/2013 ועד 30/6/2014), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של דנה (שהתחילה ב-1/10/2013 ומסתיימת ב-30/9/2014). בִּשְׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p style="text-align: right;">החישוב:</p> <p>$3,307.50 \text{ ₪} = (9 / 12 \times \text{ימי הבראה} + 3 / 12 \times \text{ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון ד

<p>צחי, יליד 9/1/1947, פרש מעבודתו ב-28/2/2014. החל ב-1/3/2014 הוא מקבל, בכל חודש, פנסית זיקנה (קיצבה בסך 4,600 ₪ בחודש) מקרן פנסיה מקיפה שערך עבורו מעסיקו לשעבר. ב-1/11/2014 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש. בכל הקשור לביטוח עובדיו, פועל מעסיק זה על פי הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p> <p>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. צחי זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/11/2014.</p> <p>ב. צחי זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות מִיָּד בְּתוֹם 6 חודשים מתחילת העבודה.</p> <p>ג. הצו האמור לא חל על צחי. לפיכך, הוא לא זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות אצל המעסיק החדש.</p> <p>ד. צחי זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו בְּתוֹם שְׁנַת הַמָּס 2014, רטרואקטיבית ל-1/11/2014.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק גיל פרישה - ס' 4. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי פסקה 6 בסעיף 4(א) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הצו לא יחול על "מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קיצבה". 'קיצבה' בסעיף זה - למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>צחי יליד 9/1/1947. ב-9/1/2014 מלאו לו 67 שנים, גיל פרישת חובה לפי ס' 4 לחוק גיל פרישה. מאחר שפרש מעבודתו ב-28/2/2014, הוא נחשב כמי שפרש בגיל פרישת חובה.</p> <p>צחי מקבל פנסית זיקנה (קיצבה בסך 4,600 ₪ בחודש) מקרן פנסיה מקיפה שערך עבורו מעסיקו לשעבר.</p> <p>מאחר שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה והוא מקבל קיצבה, הצו האמור לא חל על צחי והוא לא זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות אצל המעסיק החדש.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>שכרה של דנה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 34.80 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה. בעת ההפסקה דנה רשאית לצאת מהמקום שבו היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שערך הנוכחות של דנה, בשבוע שהחל ב-2/2/2014 והסתיים ב-7/2/2014:</p> <table border="1" data-bbox="224 338 1154 468"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>2/2/2014</td> <td>3/2/2014</td> <td>4/2/2014</td> <td>5/2/2014</td> <td>6/2/2014</td> <td>7/2/2014</td> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td>4:00</td> <td>5:00</td> <td>3:30</td> <td>4:30</td> <td>6:30</td> <td>6:00</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>14:30</td> <td>11:00</td> <td>15:30</td> <td>17:30</td> <td>17:30</td> <td>16:00</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לדנה בעד שעות עבודתה בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-2,122.80 ₪ ב. לא פחות מ-2,101.05 ₪ ג. לא פחות מ-2,131.50 ₪ ד. לא פחות מ-2,118.45 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'		2/2/2014	3/2/2014	4/2/2014	5/2/2014	6/2/2014	7/2/2014	כניסה	4:00	5:00	3:30	4:30	6:30	6:00	יציאה	14:30	11:00	15:30	17:30	17:30	16:00																																																																										
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																																
	2/2/2014	3/2/2014	4/2/2014	5/2/2014	6/2/2014	7/2/2014																																																																																																
כניסה	4:00	5:00	3:30	4:30	6:30	6:00																																																																																																
יציאה	14:30	11:00	15:30	17:30	17:30	16:00																																																																																																
פתרון																																																																																																						
<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>ג</p> <p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתנה דנה לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של דנה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים א' ו-ג' דנה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה, היה יום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="315 1184 1182 1738"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>4:00</td> <td>14:30</td> <td>10.50</td> <td>9.50</td> <td>-1.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>7.00</td> <td>2.00</td> <td>0.50</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>05:00</td> <td>11:00</td> <td>6.00</td> <td>5.00</td> <td>-1.00</td> <td>5.00</td> <td>12.00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>03:30</td> <td>15:30</td> <td>12.00</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>19.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>04:30</td> <td>17:30</td> <td>13.00</td> <td>12.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>27.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>06:30</td> <td>17:30</td> <td>11.00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>35.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>06:00</td> <td>16:00</td> <td>10.00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>42.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="7">סה"כ שעות</td> <td>42.00</td> <td>14.50</td> <td>10.00</td> </tr> <tr> <td colspan="7">תערוף לשעה</td> <td>34.80 ₪</td> <td>43.50 ₪</td> <td>52.20 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="7">תשלום</td> <td>1,461.60</td> <td>435.00 ₪</td> <td>234.90 ₪</td> <td>2,131.50 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה ג.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	4:00	14:30	10.50	9.50	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	0.50	ב	05:00	11:00	6.00	5.00	-1.00	5.00	12.00	-	-	ג	03:30	15:30	12.00	11.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	19.00	2.00	2.00	ד	04:30	17:30	13.00	12.00	-1.00	8.00	27.00	2.00	2.00	ה	06:30	17:30	11.00	10.00	-1.00	8.00	35.00	2.00	-	ו	06:00	16:00	10.00	9.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	42.00	2.00	-	סה"כ שעות							42.00	14.50	10.00	תערוף לשעה							34.80 ₪	43.50 ₪	52.20 ₪	תשלום							1,461.60	435.00 ₪	234.90 ₪	2,131.50 ₪	
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																													
א	4:00	14:30	10.50	9.50	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	0.50																																																																																													
ב	05:00	11:00	6.00	5.00	-1.00	5.00	12.00	-	-																																																																																													
ג	03:30	15:30	12.00	11.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	19.00	2.00	2.00																																																																																													
ד	04:30	17:30	13.00	12.00	-1.00	8.00	27.00	2.00	2.00																																																																																													
ה	06:30	17:30	11.00	10.00	-1.00	8.00	35.00	2.00	-																																																																																													
ו	06:00	16:00	10.00	9.00	-1.00	7.00 ⁽¹⁾	42.00	2.00	-																																																																																													
סה"כ שעות							42.00	14.50	10.00																																																																																													
תערוף לשעה							34.80 ₪	43.50 ₪	52.20 ₪																																																																																													
תשלום							1,461.60	435.00 ₪	234.90 ₪	2,131.50 ₪																																																																																												

<p>להלן רישום שעות עבודה של דנה, ביום ג' (4/3/2014), מתוך שיעור הנוכחות:</p> <table border="1" data-bbox="331 222 1042 296"> <tr> <td>יציאה 2</td> <td>כניסה 2</td> <td>יציאה 1</td> <td>כניסה 1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>14:14</td> <td>12:53</td> <td>12:05</td> <td>06:17</td> <td>4/3/2014</td> </tr> </table> <p>בין השעות 12:05 ל-12:53 דנה יצאה להפסקה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. כמה שעות עבודה דנה עבדה ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרוֹנִי ולא שעות ודקות. כלומר, לדוגמא - שעה ושלושים דקות יש לִבְטָא כ-1.50 שעות.</p> <p>א. 7.15 שעות. ב. 7.49 שעות. ג. 7.09 שעות. ד. 6.69 שעות.</p>	יציאה 2	כניסה 2	יציאה 1	כניסה 1		14:14	12:53	12:05	06:17	4/3/2014	<p>שאלה מספר 37.</p>
יציאה 2	כניסה 2	יציאה 1	כניסה 1								
14:14	12:53	12:05	06:17	4/3/2014							
<p>פתרון</p>											
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>										
<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פִּי סעיף 20".</p> <p>בין השעות 12:05 ל-12:53, דנה יצאה להפסקה (48 דקות). זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>חלופת חישוב 1 -</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (בשעות ודקות) - 5:48 = 12:05 - 06:17 הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (בשעות ודקות) - <u>1:21</u> = 14:14 - 12:53 סה"כ (בשעות ודקות) - 7:09 = 5:48 + 1:21 סה"כ שעות (שבר עשרוני) - <u>7.15</u> = 60 דקות בשעה / 9 דקות + 7 שעות</p> <p>חלופת חישוב 2 -</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (בשבר עשרוני) - 5.80 = 12 + 5/60 - 6 - 17/60 הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (בשבר עשרוני) - <u>1.35</u> = 14 + 14/60 - 12 - 53/60 סה"כ שעות (שבר עשרוני) - <u>7.15</u> = 5.80 + 1.35</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>										

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>צחי עובד זה 4 שנים אצל מעסיקו. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א'-ה'), 9 שעות עבודה רגילות בכל יום מהימים א' עד ד' ו-7 שעות עבודה רגילות ביום ה'. בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל 32 ₪. מעסיקו של צחי משלם לעובדיו, בקפוף לְזָקָאתָם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל בן 9 שעות עבודה (גם אם נפל החג ביום ה').</p> <p>ביום שלישי, ה-6/5/2014, בו חל יום העצמאות, דָרַשׁ המעסיק מצחי לעבוד. שָׁלָא מִתּוֹךְ בְּחִירָתוֹ, אָלָא מִתּוֹךְ כּוֹרְחַ, צָחִי צִיִּית לְדָרִישׁוֹתוֹ שֶׁל הַמַּעְסִיק וּעֵבֵד 12 שעות עבודה ביום חג זה (החל בשעה 6:00 בבוקר).</p> <p>אם צחי לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעביד לשלם לו בעד יום זה (6/5/2014), בו נדרש לעבוד?</p> <p>א. לא פחות מ-864 ₪ ב. לא פחות מ-896 ₪ ג. לא פחות מ-912 ₪ ד. לא פחות מ-704 ₪</p>																																					
	<p>פתרון</p>																																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. חוק יום העצמאות - ס' 1.</p>																																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>גמול עבודה:</p> <p>דין עבודה ביום העצמאות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.</p> <p>"שָׁכַר רָגִיל", הַמְשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גְּמוֹל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוֹל עֲבוֹדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית - 32 ₪.</p> <p>צחי עבד 12 שעות עבודה ביום שלישי זה, בו חל יום העצמאות. לפיכך, 9 שעות מתוכן הן שעות רגילות. 3 השעות הנותרות חרגו מתחום יום העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שְׁבָאוֹתוֹ יוֹם שֶׁכָּר עֲבוֹדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/4 מִהַשְּׂכָר הָרִגִיל, וּבְעֵד כֹּל שָׂעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִהַשְּׂכָר הָרִגִיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעביד בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוֹדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִשְּׂכָרוֹ הָרִגִיל..."</p> <table border="1" data-bbox="188 1108 1182 1423"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות</td> <td>32 ₪</td> <td></td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td>9</td> <td>432 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ 1 ו-2</td> <td>32 ₪</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>2</td> <td>112 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ 3 ואילך</td> <td>32 ₪</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>1</td> <td>64 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: right;">סה"כ גמול עבודה</td> <td>608 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>דמי חגים:</p> <p>שָׁלָא מִתּוֹךְ בְּחִירָתוֹ, אָלָא מִתּוֹךְ כּוֹרְחַ, צָחִי עֵבֵד בְּיוֹם הָעֲצִמָאוֹת.</p> <p>לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".</p> <p>צחי, עובד בשכר (שעתי), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, הוא לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג. לפיכך, הוא זכאי לתשלום של "דמי חגים" בעבור יום העצמאות.</p> <p>מעסיקו של צחי משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 9 שעות.</p> <p>לפיכך, צחי זכאי לדמי חגים בסך של 288 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה.</p> <p>($288 = 9 \times 32$)</p> <p>בסך הכל זכאי צחי לגמול כספי שלא יפחת מ-896 ₪ בעד יום זה (6/5/2014), בו נדרש לעבוד.</p> <p>($896 = 288 \text{ דמי חגים} + 608 \text{ גמול עבודה}$)</p> <p>תשובה ב.</p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תוספת עבודה במנוחה השבועית	שעות רגילות	32 ₪		150%	50%	9	432 ₪	ש"נ 1 ו-2	32 ₪	25%	175%	50%	2	112 ₪	ש"נ 3 ואילך	32 ₪	50%	200%	50%	1	64 ₪	סה"כ גמול עבודה						608 ₪
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה				שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה			כמות שעות	סכום לתשלום																												
		שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תוספת עבודה במנוחה השבועית																																			
שעות רגילות	32 ₪		150%	50%	9	432 ₪																																
ש"נ 1 ו-2	32 ₪	25%	175%	50%	2	112 ₪																																
ש"נ 3 ואילך	32 ₪	50%	200%	50%	1	64 ₪																																
סה"כ גמול עבודה						608 ₪																																

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>צחי עבד ברציפות אצל מעסיקו מ-26/8/2013 ועד שפוטר ב-6/4/2014 (יום א'). בשנת 2013 עבד 77 ימים בפועל ובשנת 2014 עבד 66 ימים בפועל. ב-12/2013 הוצא ל-4 ימי חופשה. ב-3/2014 ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח יום חופשה אחד. 5 ימי חופשה אלה היו היחידים שקיבל עד שפוטר.</p> <p>אם שכר העבודה היומי הממוצע של צחי הוא 186 ₪, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לו, לפי חוק חופשה שנתית? [שימו לב - יש להתחשב בשתי השנים]</p> <p>א. 558 ₪ ב. 930 ₪ ג. 372 ₪ ד. 744 ₪</p>
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3, ס' 6(ב), ס' 10, ס' 13.
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "ירק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי צחי בעד שנת 2013 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-26/8/2013, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2013 היא שנת עבודתו הראשונה של צחי אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה הראשונה הוא 14 יום. הקשר המשפטי בין צחי ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 77 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 0.32083. (240 / 77)</p> <p>הכפלת 14 ימים ב-0.32083 מניבה את התוצאה 4.49. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי צחי בעד שנת 2013, לפי החוק האמור - 4 ימים.</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי צחי בעד שנת 2014 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-26/8/2013, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2014 היא שנת עבודתו השניה של צחי אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה השניה הוא 14 יום. הקשר המשפטי בין צחי ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 66 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 0.275. (240 / 66)</p> <p>הכפלת 14 ימים ב-0.275 מניבה את התוצאה 3.85. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לו זכאי צחי בעד שנת 2014 - 3 ימים.</p> <p>סה"כ, בעד השנים 2013 ו-2014, זכאי צחי ל-7 ימי חופשה. (3 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 צחי ל-5 ימי חופשה.</p> <p>לפיכך, ביום שבו חדל לעבוד נותרו לו 2 ימי חופשה. כלומר, אם היה יוצא לחופשה ביום זה, היו משתלמים לו דמי חופשה בעד 2 ימים. (2 = 5 ימי חופשה שנוצלו - 7 ימי זכאות בעד 2014-2013)</p> <p>שכר העבודה היומי הממוצע של צחי - 186 ₪.</p> <p>פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם לצחי: 372 ₪ = 2 ימי חופשה × 186 שכר עבודה יומי ממוצע</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>צחי, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/10/12. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. מאחר שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני, הפריש עבורו המעסיק לקרן פנסיה מקיפה החל מהיום הראשון לעבודתו (כלומר, החל ב-1/10/12).</p> <p>שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2012 - 12.5% מהשכר, מתוכם 4.18% למרכיב פיצויי הפיטורים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2013 - 15.0% מהשכר, מתוכם 5.00% למרכיב פיצויי הפיטורים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2014 - 17.5% מהשכר, מתוכם 6.00% למרכיב פיצויי הפיטורים.</p> <p>ב-30/9/14 צחי פוטר מעבודתו. שכרו המבוטח, והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 7,400 ₪ בחודש. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 8,899 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לצחי לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב)</p> <p>א. 5,436 ₪ ב. 6,364 ₪ ג. 5,901 ₪ ד. 7,474 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי צו ההרחבה החל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, צחי זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח - 7,400 ₪ בחודש, היה גם שכרו הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2012 - 4.18%. תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בשנת 2012, באים במקום 50.16% מפיצויי הפיטורים המגיעים לצחי, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. $(4.18\% / 8.33333\% = 50.16\%)$</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2013 - 5%. תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בשנת 2013, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לצחי, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. $(5\% / 8.33333\% = 60\%)$</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2014 - 6%. תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בשנת 2014, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לצחי, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. $(6\% / 8.33333\% = 72\%)$</p> <p>החישוב (מקורב):</p> <ol style="list-style-type: none"> בגין 3 החודשים בשנת 2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 50.16% מפיצויי הפיטורים המגיעים לצחי, על המעסיק להשלים 49.84% פי פיטורים $(100\% - 50.16\% = 49.84\%)$ $7.400 \times 3 / 12 \times 49.84\% = 922$ בגין 12 חודשים בשנת 2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לצחי, על המעסיק להשלים 40% פיצויי פיטורים $(100\% - 60\% = 40\%)$ $7.400 \times 12 / 12 \times 40\% = 2,960$ בגין 9 חודשים בשנת 2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לצחי, על המעסיק להשלים 28% פיצויי פיטורים $(100\% - 72\% = 28\%)$ $7.400 \times 9 / 12 \times 28\% = 1,554$ סה"כ על המעסיק להשלים לצחי (סכום מקורב) <u>₪ 5,436</u> <p>תשובה א.</p>

ביטוח לאומי

<p>דנה פוטרה מעבודתה ב-30/9/2014. תלוש 9/2014 שלה הורָבָּב מְהֶסְכוּמִים הבאים :</p> <p>1. שכר משולב ₪ 25,888</p> <p>2. פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פוטרה) ₪ 17,352</p> <p>3. פיצויי פיטורים חייבים במס הכנסה ₪ 1,446</p> <p>מהו שכרה של דנה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח) ?</p> <p>א. 43,240 ₪</p> <p>ב. 25,888 ₪</p> <p>ג. 27,334 ₪</p> <p>ד. 44,686 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד הַחֹדֶשׁ שֶׁקֶדַם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה ; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו ; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָךְ לְמַעַט תשלומים קְאָמִיור המותרים לעובד כהוצאה ; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד ; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו ; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 5(9), (11) ו-12) לפקודה.</p> <p>לכאורה, כל הסכומים שנכללו בתלוש 9/2014 של דנה (שכר משולב, פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פרשה) ופיצויי פיטורים חייבים במס הכנסה) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה שקיבלה דנה, עקב ניתוק יחסי העבודה, ופיצויי הפיטורים (לרבות הסכום החייב במס), פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>הרכיב היחיד החייב בדמי ביטוח בתלוש 9/2014 של דנה הוא השכר המשולב - ₪ 25,888.</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרה של דנה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2014 (השכר החייב בדמי ביטוח) :</p> <p>$\min (25,888 ; 43,240) = 25,888$ ₪ (ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>צחי עובד אצל 2 מעסיקים - "מעסיק 1" ו"מעסיק 2". לקראת מבחן "חשבי שכר בכירים", בהסכמת "מעסיק 1", יצא לחופשה ללא תשלום למשך 2 חודשים קלנדריים רצופים (אצל אותו המעסיק). אצל "מעסיק 2" המשיך לעבוד כרגיל באותם חודשים.</p> <p>האם "מעסיק 1" חייב בתשלום דמי ביטוח עבור צחי בעד תקופת חל"ת זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אך הוא רשאי לנכות מכל סכום המגיע לצחי, את דמי הביטוח ששילם כאמור. ב. לא. מעסיקים כלל לא חייבים בתשלום דמי ביטוח בעד עובדים הנמצאים בחל"ת. ג. כן, ובלבד שבשעות שהיה אמור לעבוד אצל "מעסיק 1" הוא אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי. ד. לא. "מעסיק 1" לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבור צחי, בעד תקופת חל"ת זו.</p>	
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	סעיפים רלוונטיים
<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, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק, לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע 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>בתקופה בה היה צחי בחל"ת, בהסכמת "מעסיק 1", הוא המשיך לעבוד כרגיל אצל "מעסיק 2". לפיכך, "מעסיק 1" לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבורו, בעד תקופת חל"ת זו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>דנה, חיילת בשירות סדיר (חובה), ילידת 4/5/1996, עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד (בידה היתר עבודה פרטית מצה"ל). שכרה החודשי בתלוש 9/2014 - 5,851 ₪.</p> <p>כמה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ינוכו משכרה זה של דנה, בתלוש 9/2014?</p> <p>א. 263.67 ₪ ב. 49.67 ₪ ג. 238.62 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	
פתרון	
<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>	סעיפים רלוונטיים
<p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד. דנה ילידת 4/5/1996. ב-4/5/2014 מלאו לה 18 שנה. דנה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "חיילים בשרות סדיר". שכרה החודשי בתלוש 9/2014 - 5,851 ₪. השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח. שכרה של דנה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(5,851; 43,240) = 5,851$ ₪ (ההכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב.) דמי הביטוח שינוכו משכרה של דנה: $21.81 \text{ ₪} = 5,453 \times 0.40\%$ הכנסה מְרִבִּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $27.86 \text{ ₪} = (5,453) \times 7.00\%$ (ד.ב. בשיעור המופחת - 5,851 השכר החייב בדמי ביטוח) 49.67 ₪ תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון ב

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>דנה, בת ה-31, עובדת כשכירה אצל שלושה מעסיקים. שכר 9/2014 אצל כל אחד מהם:</p> <ol style="list-style-type: none"> מעסיק עיקרי - 2,145 ₪. מעסיק מְשָׁנִי א' - 2,058 ₪. מעסיק מְשָׁנִי ב' - 1,710 ₪. <p>אם דנה עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הפטוח הלאומי ודמי הפטוח הבריאות שצוּעְבְרו למוסד לפטוח לאומי על צד כל מעסָקָה, בְּגִין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 450 ₪ ב. 465 ₪ ג. 731 ₪ ד. 411 ₪</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. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>דנה עשתה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל שלושת מעסיקיה:</p> $\min [5,913 \text{ ₪} = (2,145 + 2,058 + 1,710) ; 43,240 \text{ ההכנסה המְרָבִית לתשלום ד.ב.}]$ <p>סך דמי הביטוח אשר יְנוֹקָה משכרה אצל שלושת מעסיקיה בגין שכר 9/2014 (חלק עובד):</p> $246.06 \text{ ₪} = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא} \times (5,913 - 5,453) + 3.50\% \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} \times 5,453$ <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעַד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק העיקרי:</p> $\min (2,145 \text{ ₪} = 2,145 ; 43,240 \text{ ההכנסה המְרָבִית לתשלום ד.ב.})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי:</p> $74.00 \text{ ₪} = 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} \times 2,145$ <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק משני א':</p> $\min (2,058 \text{ ₪} = 2,058 ; 43,240 \text{ ההכנסה המְרָבִית לתשלום ד.ב.})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד משני א':</p> $71.00 \text{ ₪} = 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} \times 2,058$ <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק משני ב':</p> $\min (1,710 \text{ ₪} = 1,710 ; 43,240 \text{ ההכנסה המְרָבִית לתשלום ד.ב.})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד משני ב':</p> $59.00 \text{ ₪} = 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} \times 1,710$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיה, בְּגִין שכר 9/2014 של דנה:</p> $450 \text{ ₪ (מעוגל)} = 246.06 + 74.00 + 71.00 + 59.00 = 450.06 \text{ ₪}$ <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>צחי התחיל לעבוד ב-1/11/2013 אצל מעסיקו היחיד. שכרו החודשי הרגיל בתלוש השכר בעד חודש 7/2014 - 6,430 ₪. באותו התלוש, קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום בסך 1,512 ₪ שניתן לו כמענק השתתפות ברווחי המעביד. כמו כן, קיבל בתלוש זה הַפְרָשִׁים בסך 48 ₪, בעד חודש 5/2014.</p> <p>מהי הכנסתו של צחי לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 7/2014 ?</p> <p>א. 6,556 ₪ ב. 6,646 ₪ ג. 6,598 ₪ ד. 7,942 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, התשלום בסך 1,512 ₪ שניתן לצחי כמענק השתתפות ברווחי המעביד, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן "שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל צחי ב-7/2014 הוא 35.16% משכר המינימום.</p> <p>$35.16\% = 4,300$ שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום / 1,512 התשלום הנוסף</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>צחי עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם צחי עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>$6,598 ₪ = (9 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,512 \text{ תשלום נוסף}) + 6,430$ שכר חודשי רגיל בחודש 7/2014</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, הפרשים בסך 48 ₪ שקיבל בתלוש 7/2014 יראו כשכרו הרגיל של צחי בעד חודש 5/2014.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>$43,240$ הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < $6,598$ הכנסתה של צחי לענין תשלום דמי ביטוח ב-7/2014</p> <p>הכנסתו של צחי לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 7/2014 - 6,598 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>

שאלה מספר 46.												
ב-31/5/2014 דנה ילדה תאומים בריאים ויצאה לחופשת לידה. בטבלה שלהלן סומנו ב-"x" החודשים שקדמו ליום הקובע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משכרה כעובדת:												
										X	X	2012
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	2013
							X	X	X	X	X	2014
בחודשים שלא שולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, דנה היתה עקרת בית. מהו פרק הזמן שבעדו זכאית דנה לקבל דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי? א. 9 שבועות. ב. 14 שבועות. ג. 28 שבועות. ד. 17 שבועות.												
פתרון												
סעיפים רלוונטיים חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.												
הסבר הפתרון												
לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת... , תהיה זכאית לדמי לידה - ד (1) בעד פרק זמן של 14 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע. (2) בעד פרק זמן של 7 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע. בעד דנה שולמו דמי ביטוח בעד 11 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. לפיכך, היא עונה על התנאי הראשון שבסעיף 50(א)(1). כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 14 שבועות. לפי ס' 51(א) לחוק הביטוח הלאומי - " מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיף 6(ג) לחוק עבודת נשים, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50 ולפי סעיף קטן (א), לפי הענין, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על - (1) שלושה שבועות בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהצלד השני, בצירוף התקופה שהיא זכאית לה לפי הוראות סעיף קטן (א)(1) - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1); (2) שבועיים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהילד השני, בצירוף התקופה שהיא זכאית לה לפי הוראות סעיף קטן (א)(2) - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2). " מאחר שילדה תאומים, דנה זכאית, לפי ס' 51(א)(1) שלעיל, לדמי לידה של שלושה שבועות נוספים בגין ילד אחד נוסף שילדה באותה לידה. לפיכך, דנה זכאית לקבל דמי לידה בעד פרק זמן של 17 שבועות. [3 ס' 50(א)1 + 14 ס' 50(א)1] תשובה ד.												

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>צחי, יליד 7/8/1949, עבד כשכיר אצל מעסיקו החל ב-2/9/2013 ועד שפוטר ב-25/8/2014. בתוך תקופת עבודתו אצל המעסיק, שירת במילואים שירות רצוף של חודש קלנדררי אחד (30 ימי מילואים באפריל 2014). למעט שירות המילואים, לא החסיר אף לא יום עבודה אחד בתקופת עבודתו. מייד לאחר פיטוריו, התייצב צחי בלשכת שירות התעסוקה ומאז הוא מובקטל.</p> <p>האם צחי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. צחי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה. ב. לא, מאחר שלא השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה. ג. כן, ובגלל שהמעסיק שילם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בעדו, בתקופת עבודתו. ד. לא, מאחר שהגיע לגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ז' - ביטוח אבטלה, חלק ב' בלוח א'1.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>צחי הוא יליד 7/8/1949. ב-7/8/2014 מלאו לו 65 שנים. כלומר, הוא <u>טרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1</u>.</p> <p>כעובד תושב ישראל שמלאו לו 18 שנה וטרם הגיע לגיל הפרישה, צחי הוא <u>עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו</u>.</p> <p>כלומר, <u>צחי נחשב "מבוטח" בפרק ביטוח אבטלה</u>.</p> <p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1".</p> <p><u>לפי נתוני השאלה צחי מובטל</u>.</p> <p>לפי ס' 161(א) לחוק האמור - "לעניין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע."</p> <p>לפי ס' 161(ג)(2) לחוק, <u>בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח, ימי שירות סדיר על פי חוק שירות ביטחון - עד שישה חודשים שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל</u>.</p> <p>כמי שעבד כשכיר אצל מעסיקו החל בחודש 4/2013 ועד חודש 3/2014 (לרבות ימי שירות מילואים בצה"ל), <u>צחי השלים 12 חודשי קלנדרצח שבעדם שולמו עבורו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהצמצח בחודש, בתוך 18 החודשי בתכוף לתאריך הקובע</u>.</p> <p style="text-align: center;">הרחבה לעניין תשובה ג' -</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, אף אם המעסיק לא היה משלם דמי ביטוח בעד צחי, יראו, לענין זכותו לגמלה האמורה, את דמי הביטוח כאילו שולמו.</p> <p>מכל האמור לעיל, <u>צחי עונה על תנאי הזכאות לדמי אבטלה</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

שאלה מספר 48.																											
<p>צחי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים. ב-7/7/2014 יצא ל-3 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/7/2014:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2014</th> <th>2/2014</th> <th>3/2014</th> <th>4/2014</th> <th>5/2014</th> <th>6/2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>17</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>22</td> <td>21</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 4,828</td> <td>₪ 6,248</td> <td>₪ 6,532</td> <td>₪ 6,425</td> <td>₪ 5,964</td> <td>₪ 5,396</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי צחי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 862 ₪ ב. 830 ₪ ג. 853 ₪ ד. 896 ₪</p>							חודש	1/2014	2/2014	3/2014	4/2014	5/2014	6/2014	ימי עבודה	17	22	23	22	21	19	הכנסה	₪ 4,828	₪ 6,248	₪ 6,532	₪ 6,425	₪ 5,964	₪ 5,396
חודש	1/2014	2/2014	3/2014	4/2014	5/2014	6/2014																					
ימי עבודה	17	22	23	22	21	19																					
הכנסה	₪ 4,828	₪ 6,248	₪ 6,532	₪ 6,425	₪ 5,964	₪ 5,396																					
פתרון																											
<p>סעיפים רלוונטיים חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																											
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>צחי שירת 3 ימים.</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, צחי זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 4.2 ימי מילואים. ($3 \times 1.4 = 4.2$)</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; (5,881 ₪ נכון ל-2014)</p> <p>(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/7/2014, צחי עבד 62 ימים ($22+21+19$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(6,425; 5,881) + \max(5,964; 5,881) + \max(5,396; 5,881) = 18,270$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של צחי: $18,270 / 90 = 203$ ₪</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $203 = [196.03 \text{ תגמול מזערי}; (1,441.33 \text{ תג מרבי}; 203 \text{ שכר רגיל}) \min]$</p> <p>תוצאה: צחי זכאי לתגמול בסך 853 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p><u>853 ₪ מעוגל = 852.60 ₪ = 4.2 ימים \times 203 התגמול ליום</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>																											

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>דנה פוטררה מעבודתה ב-31/3/2014, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבדה. מפרק החברה קבל את תביעתה של דנה לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותה של דנה לגמלה לעובד לפי ירק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>אם חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריה, עמד על 114,588 ₪ (9,549 ₪ בחודש), ו"הסכום הבסיסי" לענין חישוב הגמלה המרבית הוא 8,648 ₪, מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לדנה?</p> <p>א. 114,588 ₪ ב. 112,424 ₪ ג. 124,137 ₪ ד. 103,776 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$112,424 \text{ ₪} = 13 \times 8,648$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לדנה - <u>112,424 ₪</u>.</p> <p>$112,424 \text{ ₪} = \min(114,588 \text{ ₪} \text{ חוב בפועל}; 112,424 \text{ ₪} \text{ התקרה})$</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>בין צחי (מורה לכימיה) ובין המכללה למדעים נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של חודשיים וחצי. בהסכם נקבע כי ילמד (הוא בעצמו) במכללה שני שיעורים לפחות בכל שבוע, בזמנים שתקבע המכללה, ויהיה כפוף לרכות האקדמית של המכללה. עוד סוכם כי אין הוא רשאי להשתמש בעוזר או במחליף על חשבונו. מאחר שצחי מנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, סוכם כי ינפיק למכללה חשבוניות מס תמורת הגמול שיקבל עבור העסקתו כאמור. צחי ציין בפני המכללה כי הוא משלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסותיו.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת המכללה בתשלום דמי ביטוח בעד צחי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא נערך עימו מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות. ב. כן, מאחר שצחי חוק הביטוח הלאומי, צחי נחשב כעובד והמכללה נחשבת כמעבידו. ג. לא, מאחר שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. ד. כן, ובלבד שצחי לא שילם בעצמו דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסותיו אלא מהמכללה.</p>																																	
	פתרון																																
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>																																	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p>																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 35%;">טור א'</th> <th style="width: 35%;">טור ב'</th> <th style="width: 15%;">טור ג'</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">סוגי העבודה</th> <th style="text-align: center;">תנאי העבודה</th> <th style="text-align: center;">המעביד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top;">6.</td> <td> <p>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.</p> <p>ב. מורה או מדריך.</p> </td> <td> <p>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</p> <p>ב. כאמור בפסקה (א).</p> </td> <td> <p>החייב בתשלום גמול העבודה.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)					טור א'	טור ב'	טור ג'		סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד	6.	<p>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.</p> <p>ב. מורה או מדריך.</p>	<p>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</p> <p>ב. כאמור בפסקה (א).</p>	<p>החייב בתשלום גמול העבודה.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 35%;">טור א'</th> <th style="width: 35%;">טור ב'</th> <th style="width: 15%;">טור ג'</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">סוגי העבודה</th> <th style="text-align: center;">תנאי העבודה</th> <th style="text-align: center;">המעביד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top;">6.</td> <td> <p>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.</p> <p>ב. מורה או מדריך.</p> </td> <td> <p>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</p> <p>ב. כאמור בפסקה (א).</p> </td> <td> <p>החייב בתשלום גמול העבודה.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)					טור א'	טור ב'	טור ג'		סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד	6.	<p>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.</p> <p>ב. מורה או מדריך.</p>	<p>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</p> <p>ב. כאמור בפסקה (א).</p>	<p>החייב בתשלום גמול העבודה.</p>
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																																	
	טור א'	טור ב'	טור ג'																														
	סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד																														
6.	<p>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.</p> <p>ב. מורה או מדריך.</p>	<p>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</p> <p>ב. כאמור בפסקה (א).</p>	<p>החייב בתשלום גמול העבודה.</p>																														
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																																	
	טור א'	טור ב'	טור ג'																														
	סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד																														
6.	<p>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.</p> <p>ב. מורה או מדריך.</p>	<p>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</p> <p>ב. כאמור בפסקה (א).</p>	<p>החייב בתשלום גמול העבודה.</p>																														
<p>תשובה ב.</p>	<p>כמורה, צחי הוא מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה. שנערך עימו מראש הסכם עבודה, בו נקבע כי ילמד במכללה במשך חודשיים וחצי, שני שיעורים לפחות בכל שבוע, שהם "שבעה שיעורים לפחות". כלומר, הוא נתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בטור ב'.</p> <p>לפיכך, צחי נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד.</p> <p>מאחר שהיא משלמת את גמול עבודתו, המכללה נחשבת, לענין החוק האמור, כמעבידו.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."</p> <p>לפיכך, בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת המכללה בתשלום דמי ביטוח בעד צחי.</p> <p>הרחבת ההסבר: צחי עונה לתנאים הקבועים בצו לצורך הגדרתו כעובד לענין חוק הביטוח הלאומי ואילו המכללה מוגדרת על פי אותו צו כמעבידה.</p> <p>ס' 342 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי מעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו. עולה אפוא מהאמור כי בהתאם לחוק ולצו סיווג המבוטחים, המכללה חייבת בתשלום דמי ביטוח בגין צחי. העובדה שצחי ציין בפני המכללה כי הוא משלם דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסותיו, אין בה כדי לשחרר את המכללה מחובתה לפעול על פי החוק. אין גם כל משמעות לרצונו של צחי, אם קיים כזה, לשלם או שלא לשלם, דמי ביטוח בגין הכנסתו מהמכללה. צחי יהיה זכאי להשבת הסכומים ששילם למוסד לביטוח לאומי ביתר, אם יפוצאו כאלה.</p>																																