

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 3.2017

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


מס הכנסה

<p>למא התפטרה מעבודתה ב-17/11/2016, בתום ימי מחלתה. להלן רכיבי תלוש 11/2016 שלה:</p> <p>1. דמי מחלה ₪ 5,298</p> <p>2. פדיון דמי הבראה ₪ 2,649</p> <p>3. מענק פרישה פטור ממס ₪ 7,947</p> <p>4. פדיון חופשה ₪ 2,649</p> <p style="text-align: right;">מהי הכנסתה החייבת של למא לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 7,947 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 5,298 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 18,543 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 10,596 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (א)7.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור 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 במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;"</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>מענק הפרישה הפטור ממס שקיבלה למא, אינו נחשב הכנסה חייבת במס בידיה.</p> <p>הכנסתה החייבת של למא לצורך תשלום מס בתלוש 11/2016 -</p> <p style="text-align: center;">10,596 ₪ = 2,649 פדיון חופשה + 2,649 פדיון דמי הבראה + 5,298 דמי מחלה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>מעסיקו של רפי, מתכנת בִּשְׁפֶת ג'אוּוה, שלח אותו ב-6/2016 להשתלמות מקצועית בנושא "פתרון תקלות ג'אוּוה". את עלות ההשתלמות, סך 180 ₪, שילם המעסיק ישירות למְאָרְגָּיָה (ב-6/2016). באותו החודש, לרגל חג השבועות, קיבל רפי ממעסיקו המחאת שי על סך 170 ₪, ולרגל הולדת בתו הצעירה, קיבל מהמעסיק ספר קידוש וזְמִירוֹת מְהוֹדָר שֶׁעֲרָכוּ ועלותו 110 ₪.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-4/2016 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 180 ₪, לרגל חג הפסח, וְסָט מְכָסִים מוֹכְסָפִים לְתַפְיָלִין שֶׁעֲרָכוּ ועלותו 200 ₪, לרגל חגיגת בר המצווה של בנו הבכור.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של רפי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-6/2016 ובשל ההשתלמות בחודש זה?</p> <p>א. 280 ₪ ב. 270 ₪ ג. 170 ₪ ד. 450 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי סעיף 2(2)א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסות עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר 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 במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי ס' 15(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>השתלמות בנושא "פתרון תקלות ג'אוּוה" מהווה השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו של רפי. השתלמות כזו חיונית למילוי תפקידו של מתכנת בשפת ג'אוּוה וניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". מימון עלות השתלמות זה לא יזקף למשכורתו של רפי.</p> <p>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שרפי קיבל לרגל אירועים אישיים עד 6/2016, טרם המתנה שערכה ועלותה 110 ₪ שקיבל לרגל הולדת בתו הצעירה, היה 200 ₪ (המתנה שקיבל ב-4/2016 לרגל בר המצווה של בנו הבכור). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2016).</p> <p>לאחר שרפי קיבל את המתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָה 110 ₪, לרגל הולדת בתו, ב-6/2016, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2016 עומד על 310 ₪. סכום זה עולה ב-100 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-6/2016).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של רפי שווי בסך 100 ₪ בגין המתנה שקיבל לרגל האירוע האישי ב-6/2016. (210 - 110 + 200)</p> <p>מתנה לחג:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של רפי יש לזקוף שווי בסך 170 ₪, בשל המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג השבועות.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של רפי יש לזקוף סך 270 ₪, בשל המתנות שקיבל ב-6/2016. (170 + 100)</p> <p>תשובה ב.</p>

	<p>רפי הוא עורך דין וחשב שכר בכיר, המשמש כחשב שכר אצל מעסיקו. הָחָל ב-8/9/2014, הָעֵמִיד לרשותו המעסיק רכב צמוד לשימוש. שנת רישום הרכב: 2014, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם: 23. משקלו הכולל המותר - 3,030 ק"ג. ב-7/2016 רפי השתתף בכנס לשכת עורכי הדין באילת. הוא השאיר את הרכב במשך 3 ימים, ללא כל שימוש, בחניון שדה התעופה בחיפה.</p> <p>מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרו של רפי ב-7/2016?</p> <p>א. 5,510 ₪ ב. 5,890 ₪ ג. 5,950 ₪ ד. אין חיוב בשווי, לאור משקלו הכולל המותר של הרכב.</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו M1 ורכב שסיווגו NI כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>הרכב שהועמד לרשותו של רפי אינו רכב עבודה, אינו רכב תפעולי ומשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2014, סוג: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם: 23, שיזקף לשכרו של רפי בחודש 7/2016 - <u>5,890 ₪</u>.</p> <p>תשובה ב.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>מעבידה של למא העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה שלה, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-30 ₪, משלמת למא 20% מִמְּנָה (מההוצאה). ב-1/2016 הורכבה ההוצאה בִּשְׁל הרט"ן מתכנית תעריפים בסך 23.60 ושירותים נלווים בסך 5.90 ₪.</p> <p>מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של למא בתלוש 1/2016 ?</p> <p>א. 29.50 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 14.75 ₪ ד. 8.85 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פְּאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : $29.50 = 23.60 + 5.90$</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $14.75 = \min (105 ; 29.50 / 2)$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה למא : 0 ₪ (ההוצאה החודשית קטנה מ-30 ₪)</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2016 של למא : $14.75 = \max (14.75 ; 0)$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>למא, רווקה בת 21, השתחררה ב-30/9/2013 משירות בצה"ל, לאחר ששירתה שירות סדיר (חובה) של 22 חודשים מלאים. ב-10/2015 סיימה לימודי מקצוע (הנדסאי טכנולוגיות מים). הלימודים נמשכו שנתיים והיו בְּהִיקָף הַזֶּהָה ל-1,850 שעות לימוד הַנְהוּגוֹת במוסד להשכלה גבוהה. בתום הלימודים זכתה לתעודת מקצוע המופְּרָת על ידי משרדים ממשלתיים. למא בחרה לקבל את נקודות הזיכוי עבור לימודיה מוקדם ככל שניתן.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית למא בשנת המס 2016?</p> <p>א. 4.75 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 3.75 נ"ז ד. 4.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 40א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 39א לפקודה - " בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודת זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן: (1) 1/6 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות; (2) 1/12 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים; לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994. "</p> <p>למא שירתה שירות סדיר של 22 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליה הוראות ס' 39א(1)(ב) לפקודה - היא זכאית ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר.</p> <p>החודש שבו סיימה למא את שירותה הסדיר - 9/2013.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר מתחילים ב-1/10/2013 ומסתיימים ב-30/9/2016. כלומר, היא זכאית ל-1/6 נ"ז לכל אחד מ-9 החודשים הראשונים בשנת 2016.</p> <p>לפי ס' 40א לפקודה, למי שסיים לימודי מקצוע בשנת 2015: " (א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל תובא בחשבון מחצית נקודת זיכוי אם סיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע, ובלבד שהמציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתעודת מקצוע כאמור. (ב) מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון במשך שנת מס אחת. (ג) מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שסיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע." (ד) בסעיף זה - "לימודי מקצוע" - לימודים לרכישת מקצוע מסוים, בהיקף שעות לימוד הזהה ל-1,700 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה, כהגדרתו בסעיף 40ג, לפחות; "תעודת מקצוע" - תעודה הניתנת בסיום לימודי מקצוע, המוכרת על ידי משרד ממשלתי. "</p> <p>למא סיימה בשנת 2015 "לימודי מקצוע" שנמשכו שנתיים. כלומר, לפי ס' 40א לפקודה, היא זכאית למחצית נק' זיכוי שתובא בחשבון משך שנת מס אחת. המועד המוקדם ביותר לקבלת ההטבה האמורה הוא שנת המס שלאחר שנת סיום לימודיה. כלומר, שנת המס 2016.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית למא בשנת 2016:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז חיילת משוחררת [ס' 39א לפקודה] 1.50 נ"ז = 9 חודשים $\times \frac{1}{6}$ נ"ז לימודי מקצוע <u>0.50 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>4.75 נ"ז</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>


<p>הכנסתו של רפי, בשנת 2016, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר יסוד (161,002 ₪) ופרמיות (51,346 ₪) 212,348 ₪</p> <p>2. תגמול בעד שירות מילואים (לפי פרק תג' למשרתים במילואים בחוק הרלוונטי) 12,998 ₪</p> <p>3. שווי השימוש ברכב צמוד 102,000 ₪</p> <p>לאחר ששילם "דמי טיפול" לארגון עובדים יציג, הותר לו ניכוי בסך של 1,390 ₪ בשנה זו, לפי תק' 72(7) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p> <p>בשנה זו, רפי הפקיד 10,440 ₪ בקופ"ג לקיצבה כעמית שכיר והותר לו זיכוי בסך 2,558 ₪ לפי ס' 45 לפקודה; מהכנסתו נוכו, במהלך השנה, דמי ביטוח לאומי בסך 18,320 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 15,003 ₪. כמו כן, נוכה במקור מהכנסתו, בשנה זו, מס הכנסה בסך 68,677 ₪.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של רפי בשנת 2016?</p> <p>א. 327,346 ₪</p> <p>ב. 292,633 ₪</p> <p>ג. 325,956 ₪</p> <p>ד. 312,958 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 5(5). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 2. צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של רפי, בשנת 2016: $212,348 + 12,998 + 102,000 = 327,346$ ₪</p> <p>התגמול בעד שירות המילואים, לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי, הוא הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34 ו-36 (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 45 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל רפי לשלם לאותה שנה. הם אינם מנוכים מההכנסה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רפי היא ההכנסה לאחר הניכוי, בסך 1,390 ₪, שהותר לו לפי תקנה 72(7) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) -</p> <p>$327,346 - 1,390 = 325,956$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>למא קיבלה הלוואה ממעסיקה. ההלוואה אינה צמודה למדד והיא נושאת ריבית בשיעור 2.8% לשנה. היא תוחזר בתשלום אחד, במועד זכאותה של למא לקצובת הבראה, ב-1/8/2016.</p> <p>בחודש 4/2016, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,654 ₪.</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.41% בתקופת הזקיפה (חודש 4/2016), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקֹף לשכרה של למא, בגין ההלוואה בתקופה זו (4/2016)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 35.22 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 3.84 ₪ ד. 13.77 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2016 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 7,680 שקלים חדשים".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה לא עולה על סכום ההלוואה לִעְנֵן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $7,654$ יתרת ההלוואה $> 7,680$ סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 4/2016 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> <p>31.38 ₪ = 0.41% שיעור עליית המדד בתקופת הזקיפה $\times 7,654$ ₪</p> <p>הסכום ששילמה למא:</p> <p>17.61 ₪ = $[30 / 365 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 2.80\% \text{ ריבית}] \times 7,654$ ₪</p> <p>הסכום ששילמה למא (17.61 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (31.38 ₪).</p> <p>17.61 חוייב בתקופת הזקיפה > 31.38 מינימום על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של למא שווי ריבית בסך של <u>13.77</u> ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><u>13.77</u> ₪ = 17.61 סכום ששילמה למא - 31.38 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>רפי, בן ה-33, עבד אצל מעסיקו היחיד, עד שפרש ב-30/9/2016, בְּשָׁל מחלה. עקב אותה מחלה, נקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-1/10/2016 ועד 15/4/2017. בכל תקופת הנכות היה רְתוּק למיטתו ולא עבד. הכנסתו בשנת 2016 - 302,042 ₪, כולה ממשכורת שקיבל טָרָם פְּרִישָׁתוּ.</p> <p>מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שיכול רפי לְנַצֵּל בשנת המס 2016 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 72,960 ₪ ב. 76,131 ₪ ג. 0 ₪ ד. 18,390 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>הכנסתו של רפי ממשכורת, סך של 302,042 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית. לְפִי סעיף 9(א)(5) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 608,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,960 שקלים חדשים;</p> <p>לְפִי סעיף 9(ג)(1) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לְגַבִּי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לְפִי סעיף 9(ג)(2) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)".</p> <p>לרפי נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-1/10/2016 ועד 15/4/2017. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (197 ימים בדיוק).</p> <p>$197 \text{ ימים} = 15 \text{ אפר } 2017 + 31 \text{ מרץ } 2017 + 28 \text{ פבר } 2017 + 31 \text{ ינו } 2017 + 31 \text{ דצמ } 2016 + 30 \text{ נוב } 2016 + 31 \text{ אוק } 2016$</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(א)(2) - 72,960 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2016 שלגביהם נקבעה הנכות - 92.</p> <p>$92 \text{ ימים} = 31 \text{ דצמבר } + 30 \text{ נובמבר } + 31 \text{ אוקטובר}$</p> <p>חלק מהכנסתו של רפי בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> <p>$76,131 \text{ ₪} = 92 / 365 \times \text{יחס תקופת הנכות} \times 302,042 \text{ ההכנסה בשנת המס}$</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 72,960 שקלים חדשים;"</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) -"</p> <p>$\min [72,960 \text{ ₪}; 76,131] = \underline{72,960 \text{ ₪}}$</p> <p>תשובה א.</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 type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾ <input type="checkbox"/> קצבה⁽⁶⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾ <input type="checkbox"/> מלגה⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾ <input type="checkbox"/> ממקור אחר</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾</p> <p>אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן/י:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד). איני מקבל/ת אותן בהכנסה אחרת⁽⁷⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אני מקבל/ת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי/ת להן 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 checked="" type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾</p>	<p>שאלה מספר 9.</p> <p>למא היא רווקה בת 29, עובדת ותיקה אצל רפי, המקבלת אצלו "משכורת חודש".</p> <p>בטופס ה-101 שמסרה לו ב-1/1/2016, שהיה מְמוּלָא וְחָתוּם כנדרש (101/130) על כל סעיפיו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"משכורת חלקית". כמו כן, סימנה שהיא מבקשת לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתה אצל רפי ושאיננה מקבלת אותן בהכנסה אחרת. היא גם סימנה שאין מפרישים עבורה בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורה שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה (ראו משמאל).</p> <p>למא הוסיפה וציינה שהתחילה לעבוד במקום העבודה הנוסף ב-1/1/2016.</p> <p>משכורתה ב-1/2016 אצל רפי - 5,200 ₪. רפי מפריש עבורה, בגין משכורתה, 338 ₪ לקופת גמל לקצבה (תג מעסיק). למא מפרישה את חלקה לאותה קופה - 312 ₪ בחודש (תג עובד).</p> <p>א. 0 ₪ ב. 1,902 ₪ ג. 2,658 ₪ ד. 2,496 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 3. פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>למא מסרה למעסיקה, במועד המתחייב, טופס 101 שהיה, על פי נתוני השאלה, מְמוּלָא וְחָתוּם כנדרש, על כל סעיפיו. בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"משכורת חלקית". כמו כן, סימנה שהיא מבקשת לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתה אצל רפי ושאיננה מקבלת אותן בהכנסה אחרת. היא גם סימנה שאין מפרישים עבורה בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורה שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), "מעביד המשלם לעובד משכורת, פרט למקרים המפורטים בתקנות 4, 5 ו-6, ינכה ממנה בעת התשלום לכל משכורת חודש, מס כמפורט בתוספת א'".</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, לפי תקנות מס הכנסה האמורות ולפי הנחיות מס הכנסה, ינוכה מלמא מס על פי תוספת א' לתקנות ולפי לוח המס לניכוי משכורת החודש ('טבלאות מס הכנסה'):</p> <p>משכורת החודש ששולמה ללמא ... 5,200 ₪</p> <p>חישוב המס לפי ס' 121 ו-121ב. 520.00 ₪ = 5,200 × 10%</p> <p>פחות נקודות זיכוי -594.00 ₪ = (0.5 אשה + 0.25 נסיעות + 2 תושב) -</p> <p>פחות זיכוי לפי ס' 45א' -109.20 ₪ = min (213.15 ; 312 × 35%) -</p> <p>המס שינוכה ממשכורת 1/2016 ... <u>0.00</u> ₪ = max (0 ; 520.00 - 594.00 - 109.20)</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>למא, עובדת נשואה בת 47 (+ 2 ילדים בני 19 ו-23), התחילה לעבוד ב-1/7/2016 אצל מעסיקה. שכרה, עד 10/2016, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="135 219 790 293"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>7/2016</th> <th>8/2016</th> <th>9/2016</th> <th>10/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>6,390 ₪</td> <td>5,748 ₪</td> <td>7,541 ₪</td> <td>7,646 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>מאחר שלא מילאה טופס 101, ניכה המעסיק משכרה, בחודשים הנ"ל, מס כפי שהיה עליו לנכות (לפי התקנות הנוגעות לעניין ולפי הנחיות מס הכנסה).</p> <p>ב-11/2016 למא מסרה למעסיקה אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 32,540 ₪ יש לנכות מס בשיעור 42%. מיעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>אם משכורתה ב-11/2016 היא 7,805 ₪, כמה מס הכנסה ינוכה ממנה בתלוש זה (תלוש 11/2016), או מהו סכום המס שיוחזר לה, לאור תאום המס?</p> <p>א. ניכוי מס בסך 1,794 ₪ ב. החזר מס בסך 1,176 ₪ ג. ניכוי מס בסך 3,278 ₪ ד. ניכוי מס בסך 3,746 ₪</p>	חודש	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016	שכר	6,390 ₪	5,748 ₪	7,541 ₪	7,646 ₪	
חודש	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016							
שכר	6,390 ₪	5,748 ₪	7,541 ₪	7,646 ₪							
פתרון											
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	סעיפים רלוונטיים										
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p> <p>שכר מצטבר של למא בחודשים 7/2016 עד 11/2016:</p> $6,390 + 5,748 + 7,541 + 7,646 + 7,805 = 35,130 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-7/2016 עד 11/2016 לפי אישור תאום המס (מעוגל):</p> $14,910 \text{ ₪} = 48\% \text{ השיעור המרבי} \times (35,130 - 32,540) + 32,540 \times 42\%$ <p>מאחר שלא מילאה טופס 101, מעסיקה של למא היה מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות משכרה, בחודשים 7/2016 עד 10/2016, מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>שכר מצטבר של למא בחודשים 7/2016 עד 10/2016:</p> $6,390 + 5,748 + 7,541 + 7,646 = 27,325 \text{ ₪}$ <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 7/2016 עד 10/2016 (מעוגל):</p> $13,116 \text{ ₪} = 48\% \text{ השיעור המרבי} \times 27,325$ <p>13,116 ₪ מס שנוכה מהשכר > 14,910 ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p>לפיכך, סכום המס שינוכה משכרה של למא, לאור תאום המס (סכומים מעוגלים) -</p> <p>1,794 ₪ = 14,910 ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>											

 <p>14/01/2016 11:34:12</p> <p>אישור מוסד ציבורי לענין תרומות לפי סעיף 127 לפקודת מס הכנסה נכון ליום - 14/01/2016</p> <p>למוסד העמותה למשחקים אולימפיים המיוחדים - 580114825 קיים אישור לענין תרומות לפי סעיף 127 לפקודת מס הכנסה החל מיום 01/01/2014 בהתאם לכך, התרומות למוסד יקנו לתרם לפי האמור בסעיף זה. תוקף האישור הוא מיום הינתנו ועד לתאריך 31/12/2016</p>	<p>ב-14/1/2016, רפי תרם 140 ₪ לעמותה למשחקים אולימפיים מיוחדים, שהיא מוסד ציבורי מאושר לענין תרומות, לפי הסעיף ה־127 לפקודה. היה זה הסכום היחיד שתרם למוסד ציבורי, בשנת המס, והראשון שתרם זה 4 שנים.</p> <p>אם הכנסתו החייבת של רפי, בשנה זו, עמדה על 86,279 ₪, מהי הקלת המס שהוא עשוי להנות ממנה, בשל תרומה זו, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. רפי יהנה מזיכוי בסך 140 ₪, בשל תרומה זו. ב. רפי יהנה מזיכוי בסך 49 ₪ מהכנסתו החייבת, בשל תרומה זו. ג. רפי יהנה מזיכוי ממס בסך 49 ₪, בשל תרומה זו. ד. רפי יהנה מעצם הניתנה, אך לא יהנה מהטבת מס בשל תרומה זו.</p>	<p>שאלה מספר 11.</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 46.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>"(א) אדם שתרם בשנת מס פלונית סכום העולה על 180 שקלים חדשים לקרן לאומית, או למוסד ציבורי כמשמעותו בסעיף 9(2) שקבע לענין זה שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת, יזוכה מהמס שהוא חייב בו באותה שנה בשיעור של 35% מסכום התרומה - אם הוא יחיד, ובשיעור הקבוע בסעיף 126(א) מסכום התרומה - אם הוא חבר-בני-אדם, ובלבד שלא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30% מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה, או על 9,212,000 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם (להלן - התקרה לזיכוי); סכום העולה על התקרה לזיכוי שנתרם באותה שנת מס, יזוכה מהמס בהתאם להוראות סעיף זה בשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו, ובלבד שלא יינתן זיכוי בכל אחת משלוש שנות המס כאמור, בשל סכום כולל של תרומות העולה על התקרה לזיכוי.</p> <p>(א1) מוסד ציבורי כאמור בסעיף קטן (א) שלא הגיש שני דו"חות שנתיים ברציפות, או שמן הדוחות שהגיש עולה כי אינו מנהל פנקסים כדין או שחלק מהותי מפעילותו אינו להשגת המטרה הציבורית, רשאי שר האוצר לבטל את קביעתו לענין סעיף קטן (א).</p> <p>(א2) חידושה של קביעה שבוטלה לפי סעיף קטן (א1) טעון אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "קרן לאומית" - הסוכנות היהודית לא"י, ההסתדרות הציונית העולמית, המגבית המאוחדת לישראל והקרן הקיימת לישראל.</p> <p>(ד) (1) נקבעו פנקסיו של מוסד ציבורי כבלתי קבילים קביעה שאינה ניתנת לערר או לערעור, רשאי המנהל לבטל את הקביעה שלפי סעיף קטן (א) מאותו יום ואילך; (2) המוסד יודיע לציבור על ביטול כאמור, בדרך ובמועד שקבע המנהל. "</p> <p>רפי תרם בשנת המס 140 ₪ למוסד ציבורי מאושר לענין תרומות, כלומר, סכום שאינו עולה על 180 שקלים חדשים.</p> <p>לפיכך, הוא <u>יהנה מעצם הניתנה, אך לא יהנה מהטבת מס בשל תרומה זו.</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>במשך 5 שנים, עד 30/9/2016, רפי היה תושב קבוע בִּישׁוּב בית ג'ן. ב-1/10/2016 עבר לגור בקביעות בעוספיה. הכנסתו בשנת 2016 היתה כדלהלן:</p> <p>1. משכורת ₪ 164,462</p> <p>2. פדיון חופשה ₪ 7,283</p> <p>3. מענק פרישה פטור ממס הכנסה (לפי ס' 9(א) לפקודה) ₪ 57,248</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי רפי בשנת 2016 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 14,802 ₪</p> <p>ב. 15,457 ₪</p> <p>ג. 17,280 ₪</p> <p>ד. 20,609 ₪</p>	
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 11	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>תושבות קבע בישוב בית ג'ן, בשנת המס 2016, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 192,000 ₪ לשנה.</p> <p>תושבות בישוב עוספיה לא מקנה כל הנחה על ההכנסה החייבת מיגיעה אישית.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". לפיכך, ההכנסה החייבת של רפי לא כוללת את מענק הפרישה הפטור ממס הכנסה. הכנסתו החייבת של רפי מיגיעה אישית בשנת 2016 - 171,745 ₪.</p> <p>$171,745 \text{ ₪} = 7,283 \text{ פדיון חופשה} + 164,462 \text{ משכורת}$</p> <p>רפי היה תושב קבוע בישוב בית ג'ן 9 חודשים בשנת המס 2016.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב בישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב בישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו בישוב, ובלבד שהיה תושב הישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי רפי בשנת 2016 (מעוגל) -</p> <p>$15,457 \text{ ₪} = 12\% \text{ שיעור ההנחה} \times 9 \text{ חודשים} \times (192,000 \text{ תקרה} ; 171,745 \text{ הכנסה}) \text{ Min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>רפי, עובד בן 26, נשוי ללמא (בת 26). לזוג ילד אחד, יליד 1/3/2013. להלן פירוט שכרו בחודשים 1/2016 עד 5/2016, והמס שנוכה ממנו:</p> <table border="1" data-bbox="231 255 1098 371"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2016</th> <th>2/2016</th> <th>3/2016</th> <th>4/2016</th> <th>5/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>11,220</td> <td>10,120</td> <td>9,149</td> <td>9,039</td> <td>9,572</td> </tr> <tr> <td>מס שְׁנוּכָה</td> <td>821</td> <td>590</td> <td>386</td> <td>363</td> <td>475</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם השכר החודשי של רפי, בתלוש 6/2016, עמד על 22,420 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2016), כמה מס הכנסה יגבה משכרו בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,469 ₪ ב. 3,173 ₪ ג. 4,108 ₪ ד. 1,913 ₪</p>	חודש	1/2016	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	שכר	11,220	10,120	9,149	9,039	9,572	מס שְׁנוּכָה	821	590	386	363	475	<p>שאלה מספר 13.</p>
חודש	1/2016	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016														
שכר	11,220	10,120	9,149	9,039	9,572														
מס שְׁנוּכָה	821	590	386	363	475														
<p>פתרון</p>																			
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>זיכויים להם זכאי רפי בשנת 2016:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז פעוט שמלאו לו 3 שנים בשנת המס 1.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 3.25 נ"ז $\times 216 \text{ ₪} = 702 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים:</p> $71,520 \text{ ₪} = 22,420 \text{ יוני} + 9,572 \text{ מאי} + 9,039 \text{ אפריל} + 9,149 \text{ מרץ} + 10,120 \text{ פבר} + 11,220 \text{ ינו'}$ <p>השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $11,920 \text{ ₪} = 71,520 / 6$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> $1,670.00 \text{ ₪} = 11,920 \times 21\% + (11,920 - 8,920) \times 21\% + 1,040.00 \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר בסך } 8,920 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> $\max(1,670.00 - 702.00; 0) = 968.00 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2016 עד 5/2016:</p> $2,635 \text{ ₪} = 821 \text{ ינו'} + 590 \text{ פבר} + 386 \text{ מרץ} + 363 \text{ אפריל} + 475 \text{ מאי}$ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של רפי (מעוגל):</p> $3,173 \text{ ₪} = 2,635 \text{ מס מצטבר ששולם} - (6 \text{ חודשים} \times 968 \text{ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע})$ <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>																		

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2016 של רפי, רווק בן 38, כלל שכר יסוד בסך 31,980 ₪, עמלות בסך 34,153 ₪, שווי ארוחות בסך 1,775 ₪ ושווי גמל בסך 624 ₪ (בשל תשלומי המעביד לקופ"ג לקיצבה - ס' 3(ה) לפקודה). למרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקיצבה (יחלק המעביד) שילם המעסיק, בעד רפי, סך 2,398.50 ₪ (7.5% משכר היסוד). למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל, רפי שילם 1,759 ₪ בתלוש זה (יחלק העובד). לפיכך, הוא זכאי, בתלוש זה, לזיכוי ממס בסך 213.15 ₪, לפי ס' 45 לפקודה. מהו שכר ה"נטו" שישולם לרפי ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילם למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקיצבה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות).</p> <p>א. 43,156 ₪ ב. 40,788 ₪ ג. 40,757 ₪ ד. 42,516 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121 ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>שכר "ברוטו למס" של רפי: $68,532 ₪ = 624 ₪ \text{ שווי גמל} + 1,775 ₪ \text{ שווי ארוחות} + 34,153 ₪ \text{ עמלות} + 31,980 ₪ \text{ שכר יסוד}$</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $24,284.76 ₪ = (68,532 - 41,410) \times 48\% + 11,266.20 ₪ \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 41,410 ₪$ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 66,960 ₪): $31.44 ₪ = (68,532 - 66,960) \times 2\%$</p> <p>זיכויים אישיים, להם זכאי רפי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>2.25 נ"ז</u> $\times 216 ₪ = 486.00 ₪$ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה <u>213.15 ₪</u> סה"כ זיכויים אישיים <u>699.15 ₪</u></p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $23,617.05 ₪ = 699.15 ₪ \text{ זיכויים אישיים} - (24,284.76 + 31.44) ₪ \text{ המס שחושב}$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות. כלומר, זהה למס שינוכה - <u>23,617 ₪</u>.</p> <p>תשלומים ללא זקיפות שווי: 66,133 ₪. $66,133 ₪ = 34,153 ₪ \text{ עמלות} + 31,980 ₪ \text{ שכר יסוד}$ "נטו לתשלום" לאחר ניכוי מס הכנסה ולאחר ניכוי התשלום (חלק עובד) לקופת הגמל לקיצבה: $40,757 ₪ = 1,759 ₪ \text{ קופת גמל לקיצבה} - 23,617 ₪ \text{ מס הכנסה} - 66,133 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון ג

<p>ביוני 2016 נְשָׁלְחָה למא לְאֶלְבַּנְיָה, ע"י מעבידה, למשך 12 יממות. הנסיעה לאלבניה וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִּים לייצור ההכנסה של המעביד. הוצאות הנסיעה המוכחות:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$522 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$379.50]. 2. הוצאות לינה: 12 לינות במלון, במחיר \$ 114 לכל לינה - סה"כ \$ 1,368. 3. הוצאות אחרות: \$ 84 לכל יום שְׁהִיָּה באלבניה - סה"כ \$ 1,008. 4. הוצאות שכירות רכב: שְׁכִירַת רכב ל-12 ימים, במחיר \$ 63 ליום - סה"כ \$ 756. <p>למא הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְזַקֹּף לשכרה של למא לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 48.00 ב. \$ 298.50 ג. \$ 156.00 ד. \$ 498.00</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אלבניה לא 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. לפיכך, ההוצאה בסך \$ 522, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה:</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. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-117 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-117 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-117 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 267 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. למא הוציאה עבור כל לינה \$ 114, סה"כ לינות - 12.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min (\$ 267 \text{ התקרה}) = \$ 798 = 7 \text{ לינות} \times (\$ 114 \text{ ההוצאה בפועל})$ <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 5 הלינות הנותרות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min (\$ 267 \text{ התקרה}) = \$ 570 = 5 \text{ לינות} \times (\$ 114 \text{ ההוצאה בפועל})$ <p>לפיכך, הוצאות הלינה בסך \$ 1,368 מותרות בניכוי במלואן.</p> <p>הוצאות אחרות:</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-75 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> $\min (\$ 900 = 12 \text{ ימי שהיה} \times (\$ 84 \text{ ההוצאה ליום} , \$ 75 \text{ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה})) = \$ 108 = (\$ 900 \text{ מותר בניכוי} - \$ 1,008 \text{ הוצאה בפועל})$ <p>הוצאות שכירת רכב:</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 59 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> $\min (\$ 708 = 12 \text{ ימים} \times (\$ 63 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; \$ 59 \text{ התקרה})) = \$ 48 = (\$ 708 - \$ 756)$ <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 48 (= \$ 708 - \$ 756)</p> <p>הסכום שיש לְזַקֹּף למשכורתה של למא לצורך חישוב מס: \$ 156 (= \$ 108 + \$ 48)</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>למא עובדת אצל מעסיקה היחיד. ב-6/4/2010 נפתחה עבורה לראשונה קרן השתלמות ובאותו מועד שולם התשלום הראשון לחשבונה בקרן האמורה.</p> <p>למא מבקשת, ב-9/5/2016, למשוך מחשבונה היחיד בקרן ההשתלמות סכומים שהצטברו בו. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונה בקרן האמורה, מִקוֹרֵם היה ב"הפקדה מוטֶבֶת". כמו כן, יצויין שעד משיכה זו, שלמא מבקשת לבצע, היא לא משכה סכום כלשהו מחשבונה בִּקְרָן.</p> <p>האם סכומים אלה, שלמא מבקשת למשוך מחשבונה בקרן ההשתלמות, יהיו פטורים ממס, לפי פקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מסכומים שמקורם בהפרשת המעסיק, ינוכה מס, לפי שיעור המס השולי של למא. ב. כן, ובלבד שפרשה מעבודתה אצל מעסיקה או מלאו לה 60 שנים. ג. לא, אלא אם כן הסכומים האמורים משמשים אותה לצורך השתלמותה. ד. כן. סכומים אלה יהיו פטורים ממס.</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(א16).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>(א) סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; נפטר העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון;</p> <p>(2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה:</p> <p>(1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן;</p> <p>(2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה:</p> <p>(א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור;</p> <p>(ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד;</p> <p>(ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002);</p> <p>(3) ...</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p>ממועד התשלום הראשון לחשבונה של למא בקרן ההשתלמות (סוף חודש 4/2010 או סוף חודש 3/2010, אם התשלום ב-6/4/2010 שולם לגבי שכר מרץ 2010) ועד המועד בו היא מבקשת למשוך כספים מחשבונה (9/5/2016) חלפו 6 שנים (אף מעט יותר מכך).</p> <p>לפיכך, פטורים ממס סכומים שלמא תמשוך מחשבונה בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>רפי הוא פועל יצור בִּמְפָעֵל יִצְרָנִי, בו מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2016, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 89,040 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 28,462 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 25,319 4. החזקת רכב, דמי הבראה ומענק מיוחד ₪ 43,884</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל רפי בשנת 2016 ?</p> <p>א. 859 ₪ ב. 0 ₪ ג. 5,724 ₪ ד. 8,067 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של רפי ממשכורת ב-2016: 186,705 ₪ = 89,040 + 28,462 + 25,319 + 43,884</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>127,200 ₪</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 59,505 ₪</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית: 28,462 + 25,319 = 53,781 ₪</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס: אין 53,781 - 59,505 =</p> <p>לפיכך, סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל רפי בשנת 2016 הוא <u>0</u>.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>


<p>למא עבדה אצל מעסיקה היחיד (הראשון) 7 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שפוטרה ב-31/8/2016. משכורתה, בכל אחד מ-12 החודשים שקדמו לפיטוריה, היתה פְּלֶהֶלָן :</p> <p>1. משכורת יסוד ₪ 5,284 2. פרמיה קבוצתית ₪ 2,642 3. החזר הוצאות כלכלה (ממוצע 12 חודשים אחרונים לפני הפרישה) ₪ 438</p> <p>אם סך מענק הפרישה שלמא קיבלה ממעסיקה עמד על 105,386 ₪, מהו החלק החייב במס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שלמא פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שבסמכותו להעניק אוטומטית, והפטור הוגדל בהתאם.</p> <p>א. 19,776 ₪ ב. 49,904 ₪ ג. 22,163 ₪ ד. 17,564 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</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 12,230 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יִשָּׁל 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>$7,926 \text{ ₪} = 2,642 \text{ פרמיה קבוצתית} + 5,284 \text{ משכורת יסוד}$</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של למא, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> <p>$55,482 \text{ ₪} = [105,386 \text{ מענק}; 7 \text{ שנות עבודה} \times (7,926; 12,230 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$</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 למא, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> <p>$83,223 \text{ ₪} = [105,386 \text{ מענק}; 7 \text{ שנות עבודה} \times (7,926 \times 150\%; 12,230 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$</p> <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של למא, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> <p>$22,163 \text{ ₪} = 83,223 \text{ חלק פטור ממס} - 105,386 \text{ מענק הפרישה}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 20.</p>	<p>למא, בת 34, נשואה לרפי (בן 34), ולהם 3 ילדים (בחוקתם) - ילד אחד שבשנת המס 2016 מלאו לו 5 שנים ו-2 ילדים (תאומים) שבשנת המס 2016 מלאו להם שנתיים. למא התפטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-30/11/2016, בתום 12 שנות עבודה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 11/2016, היתה קבועה - 12,601 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 11/2016, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה שְׁחֻלְקוּ פְטוּר מִמַּס (לפי ס' 9(א) לפקודה), וחלקו - סך 17,028 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של למא?</p> <p>א. 3,047 ₪ ב. 3,768 ₪ ג. 2,844 ₪ ד. 0 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>מֵעֵנֵק הַפְּרִיֶּשָׁה הַפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לַפְּקוּדָה לֹא נִלְקַח בַּחֲשׁוֹן בַּחֲשׁוֹב הַמַּס. מֵאַחַר שֶׁאֵינוֹ רִלוּוֹנְטִי, סְכּוּמוֹ אֵף לֹא נִכְלָל בְּנִתּוּנֵי הַשְּׂאֵלָה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לְפִי תִקְנָה 7(א1) לַתְּקִנּוֹת מַס הַכְּנֶסָה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור מִמַּס לְפִי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילוֹ הִיָּה מִשְׁכּוֹרַת בְּלִתֵי קְבוּעָה, לְפִי הַמִּשְׁכּוֹרַת הַאֲחֵרוֹנָה שֶׁשּׁוֹלְמָה לְעוֹבֵד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לַתְּקִנּוֹת מַס הַכְּנֶסָה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעֵינֵן זֶה, "הפרש המס" - הַפְּרֵשׁ בֵּין הַמַּס שֶׁיֵּשׁ לַנְּכוּת מִמִּשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ לַחֹדֶשׁ שֶׁבּו שׁוֹלְמָה מִהַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה, לְבֵין הַמַּס שֶׁיֵּשׁ לַנְּכוּתוֹ מִמִּשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ לְאוֹתוֹ חֹדֶשׁ, בְּתוֹסַפַּת הַחֶלֶק הַשְּׁנַיִם-עֶשֶׂר מִהַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נְקוּדוֹת זִיכּוּי :</p> $8.75 = (2 + 2 + 2) \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סְכּוּם נְקוּדוֹת הַזִּיכּוּי - 1,890 ₪ = 8.75×216</p> <p>מִשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ שֶׁשּׁוֹלְמָה לְלִמָּא, לַחֹדֶשׁ 11/2016 - 12,601 ₪</p> <p>הַחֶלֶק הַשְּׁנַיִם עֶשֶׂר מִ"הַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה" (המענק החייב) : $1,419 = 17,028 / 12$</p> <p>מִשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ + הַחֶלֶק ה-12 מִהַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה : $14,020 = 12,601 + 1,419$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,127 = 13,860 - (14,020 - 13,860) \times 31\% = 2,077.40 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 13,860 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים : $\max(2,127 - 1,890; 0) = 237$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,813 = 8,920 - (12,601 - 8,920) \times 21\% = 1,040.00 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 8,920 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים : $\max(1,813 - 1,890; 0) = 0$ ₪</p> <p>הַפְּרֵשׁ הַמַּס : $237 - 0 = 237$ ₪</p> <p>הַפְּרֵשׁ הַמַּס מוֹכְפֵל ב-12, אוֹתוֹ יֵשׁ לַנְּכוּת מִחֻלְקוֹ הַחֲיִיב בַּמַּס שֶׁל הַמֵּעֵנֵק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $2,844 = 237 \times 12$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>להלן רכיבי תלוש 1/2016 של למא, מהנדסת הביטוח ופיקוח:</p> <p>1. משכורת יסוד ₪ 14,943 2. תוס' מהנדסים (תוס' קבועה שאינה מותנית בתנאי; נכללת כמרכיב לפנסיה) .. ₪ 7,697 3. שעות נוספות מדודות ₪ 6,960</p> <p>מעסיקה הפריש עבורה, בחודש זה, סך 1,924 ₪ למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה, וסך 1,698 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, למא משלמת גם היא את חלקה, כנדרש, לאותן קופות גמל].</p> <p>מהו השווי שייזקף ללמא, בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות?</p> <p>א. 905.70 ₪ ב. 745.60 ₪ ג. 726.78 ₪ ד. 669.10 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב: $29,600 = 6,960 + 7,697 + 14,943$ יסוד $1,924 < 1,774.5 = 23,660 \times 7.5\%$ (סכום התקרה; $29,600$ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) min שווי קיצבה: $149.50 = \max(0; 1,924.00 - 1,774.50)$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות: לפי ס' 3(ה) לפקודה - "סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה - "משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; " 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, פרוו עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד. לפיכך, רכיב השכר "תוס' מהנדסים", המהווה תוספת קבועה שאינה מותנית בתנאי, שנכללת כמרכיב לפנסיה, יכלל במשכורת הקובעת לקה"ל. המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב השכר "שעות נוספות מדודות", שהוא שכר שעות נוספות. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪. "משכורת קובעת" לקרן השתלמות של למא: $15,712 = [(7,697 + 14,943 + 14,943) + 15,712]$ תקרה min 7.5% מהמשכורת הקובעת של למא: $1,178.40 = 15,712 \times 7.5\%$ משכורת קובעת הסכום ששילם המעסיק לקרן ההשתלמות מעל לגבולות שבחוק, שייזקף לשכרה של למא: $519.60 = 1,178.40 - 1,698.00$</p> <p>סה"כ השווי שיש לזקוף ללמא בתלוש 1/2016 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות: $669.10 = 519.60 + 149.50$ שווי קה"ל + שווי קיצבה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>


שאלה מספר 22.						
שכרו של רפי, בן ה-29, בחודש 1/2016 - 10,357 ₪. התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה:						
חלק עובד מהשכר הקובע לקופה (תגמולי עובד)	חלק מעביד מהשכר הקובע לקופה		שכר קובע לקופה (שְמָמָנו מבוצעים התשלומים)		סוג קופה	שם הקופה
	תגמולי מעביד	פיצויים				
5.50%	6.50%	6.00%	7,964 ₪	שכר יסוד	קופ"ג לקיצבה	פנסיה מקיפה
2.50%	7.50%		7,200 ₪	שכר לקה"ל	קרן השתלמות	קרן השתלמות
5.75%	6.25%	6.00%	2,204 ₪	משמרות	קופ"ג לקיצבה	ביטוח מנהלים
5.00%	5.00%		189 ₪	דמי הבראה	קופ"ג לקיצבה	קופת גמל
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל רפי בתלוש 1/2016, בשל תשלומיו שלעיל?						
<p style="text-align: right;">א. 153.31 ₪ ב. 213.15 ₪ ג. 200.97 ₪ ד. 197.66 ₪</p>						
פתרון						
סעיפים רלוונטיים						
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.						
הסבר הפתרון						
<p>בשל תשלומיו לקרן השתלמות רפי לא זכאי להקלת מס דוגמת זיכוי או ניכוי. בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה, זכאי רפי לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "תשלומי עובד" של רפי לקופת גמל לקיצבה -</p>						
$7,964 \times 5.50\% + 2,204 \times 5.75\% + 189 \times 5.00\% = 574.20$						
הכנסתו המזכה של רפי ב-1/2016 -						
$\min \{ 8,700 ; 10,357 \text{ הכנסה במועל} ; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,700$						
מגבלת עמית שכיר - 574.20 הפרשה במועל ; $(8,700 \times 7\% = 609.00)$; $\min \{ 574.20 ; 609.00 \} = 574.20$						
זיכוי לפי ס' 45א - $574.20 \times 35\% = \underline{200.97}$ ₪						
תשובה ג.						

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>את משכורת 5/2016 של עובדיו שילם רפי ב-2/6/2016 (יום ה'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן -</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
29/5	30/5	31/5	1/6	2/6	3/6	4/6
יום ירושלים	6/6	7/6	8/6	9/6	10/6	11/6
12/6	13/6	14/6	15/6	16/6	17/6	18/6
שבועות						
<p>א. לא יאוחר מ-14/6/2016 (יום ג').</p> <p>ב. לא יאוחר מ-15/6/2016 (יום ד').</p> <p>ג. לא יאוחר מ-13/6/2016 (יום ב').</p> <p>ד. לא יאוחר מ-10/6/2016 (יום ו').</p>						
פתרון						
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10.</p> <p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>						
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל):</p> <p>"תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה:</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>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 5/2016 של עובדיו שילם רפי ב-2/6/2016.</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
29/5	30/5	31/5	1/6	2/6	3/6	4/6
5/6	6/6	7/6	8/6	9/6	10/6	11/6
יום אסק'ט 1	יום אסק'ט 2	יום אסק'ט 3	יום אסק'ט 4	יום אסק'ט 5	ערב שבועות	
12/6	13/6	14/6	15/6	16/6	17/6	18/6
שבועות	יום אסק'ט 6	יום אסק'ט 7	15 ימים מתום חודש 5/2016			
<p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של רפי לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 2/6/2016, כלומר, <u>לא יאוחר מ-14/6/2016 (יום ג')</u>.</p> <p>תשובה א.</p>						

<p>רפאל, "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), שוקה בישראל פָּדִין ומועסק פָּדִין בענף החקלאות (לפי היתר להעסקת עובד זר בענף זה). בכל חודש הוא מועסק 176 שעות עבודה. שכר 9/2016 שלו (הכנסתו בעד 176 שעות עבודה) היה 8,640 ₪.</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם בגין שכרו זה של רפאל?</p>  <p>א. 1,296 ₪ ב. 0 ₪ ג. 1,728 ₪ ד. 864 ₪</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>לפי ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) -</p> <p>(א) בפרק זה -</p> <p>"הכנסה" - הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה לרבות הכנסה כאמור שהופקה או שנצמחה באזור כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה האמורה;</p> <p>"השכר הממוצע במשק" - כהגדרתו בסעיף 3(ה) לפקודת מס הכנסה;</p> <p>"מעסיק" - כל המשלם הכנסה לעובד זר, או האחראי לתשלומה, לרבות מי שדינו לענין תשלום מסים כדין המדינה;</p> <p>"עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים, 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 בתום 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 7א 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, השווה 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>(8) משקיע זר שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, וכן עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/51 לפי החוק האמור, ובני זוגם.</p> <p>(ב) לכל מונח בפרק זה תהיה המשמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 45(א) לחוק האמור - מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 0%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין – 15%.</p> <p>לפי ס' 45(ב) לחוק - ההיטל לא ינוכה, במישרין או בעקיפין, מההכנסה של העובד הזר.</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 2016 - 9,464 ₪ בחודש.</p> <p>עובד המועסק פָּדִין בענף החקלאות (לפי היתר להעסקת עובד זר בענף זה) ההיטל שעל המעסיק לשלם, בגין שכרו של רפאל ב-9/2016 - 0 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>בפרישתה של למא מעבודתה, ב-9/2/2016, נוסף על שכרה הרגיל, היא זכאית לסכומים הבאים :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. הצטברות פיצויי פיטורים בקופת גמל לקצבה ("ביטוח מנהלים") ₪ 9,597 2. פדיון חופשה (פיצוי בעד ימי חופשה שלא נוצלו) ₪ 3,609 3. פדיון דמי הבראה (דמי הבראה שלא שולמו) ₪ 2,286 4. פדיון ימי מחלה (פיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו) ₪ 1,323 <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של למא כ"מענק פרישה"? [למען הסר ספק, למא לא מעוניינת לייעד כספי פיצויים למטרת תשלום קצבה בעתיד.]</p> <p>א. 13,206 ₪ ב. 9,597 ₪ ג. 4,932 ₪ ד. 10,920 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161 :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"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 למא כ"מענק פרישה" הם "הצטברות פיצויי פיטורים בקופת גמל לקצבה" ו"פדיון ימי מחלה".</p> <p>10,920 ₪ = 1,323 פדיון ימי מחלה + 9,597 פיצויי פיטורים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של רפי, עובד מחלקת התמיכה הטלפונית, הורכב מהסכומים שְׁלֶהֲלָן :</p> <p>1. משכורת יסוד ₪ 8,796</p> <p>2. תוספת ותק (96 ₪ בחודש לכל שנת ותק בעבודה) ₪ 288</p> <p>3. גמול שירות [משולם אך ורק אם שביעות רצון הלקוחות מרפי גבוהה מ-90% באותו החודש. אם התנאי לא מתקיים, הגמול לא משולם] ₪ 307</p> <p>4. תוספת תומך טלפוני [משולמת בכל חודש באופן קבוע וללא כל תנאי] ₪ 595</p> <p>מהו סך הרכיבים שְׁיֻבְאוּ בְּחֶשְׁבוֹן שֶׁכַר עֲבוֹדָתוֹ לְעֵינֵי תַקְנוֹת פִּיצוּי פִּיטוּרִים?</p> <p>א. 9,679 ₪</p> <p>ב. 9,391 ₪</p> <p>ג. 9,084 ₪</p> <p>ד. 9,986 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<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 <u>שכר העבודה הרגיל ללא תוספות</u>."</p> <p>רכיב השכר "תוספת תומך טלפוני" משתלם לרפי בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזה, הוא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, הוא יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>רכיב השכר "גמול שירות" משולם אך ורק אם שביעות רצון הלקוחות מרפי גבוהה מ-90% באותו החודש. אם שביעות הרצון לא עלתה על 90%, הגמול לא משולם. כלומר, תשלום הרכיב מותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום. לפיכך, רכיב זה אינו "שכר עבודה רגיל" אצל רפי והוא אינו מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של רפי לענין תקנות פיצויי פיטורים:</p> <p><u>9,679 ₪ = 595 תוספת תומך טלפוני + 288 תוספת ותק + 8,796 משכורת יסוד</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>לצורך לימודיו לתואר אקדמי מוקד במוסד מוכר להשכלה גבוהה (כמשמעותם בחוק המועצה להשכלה גבוהה), רפי העתיק את מקום מגוריו מנהריה לירושלים. לאחר שמעסיקו סירב לאשר לו חופשה ללא תשלום לתקופת הלימודים, הודיע רפי למעסיק על התפטרותו. בהודעה למעסיק, הוסיף רפי שהעתקת מקום המגורים, לצורך לימודיו לתואר אקדמי, מביאה לכך שהוא לא יכול להמשיך לעבוד בנהריה, הן בגלל המרחק (177 ק"מ) והן בגלל הזמן הרב שתאריך לו הנסיעה לעבודה. על כן הוא מתפטר מעבודתו. להודעתו צירף אישור רשמי בדבר הרשמתו ללימודי תואר אקדמי במוסד מוכר בירושלים.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו זו של רפי כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. מדובר בנסיבות שביחסי עבודה לגבי רפי, שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו. ב. לא. התפטרותו זו של רפי לא תחשב כפיטורים. ג. כן, מאחר שהתפטר לצורך לימודיו לתואר מוכר במוסד מוכר להשכלה גבוהה. ד. לא, אלא אם כן רפי גר בירושלים, לצורך לימודיו, לפחות ששה חודשים רצופים.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(3) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו "מחמת סיבות אחרות שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת מסיבות המצדיקות את העתקת מקום מגוריו של העובד." בפסקאות (ג) עד (ט) לתקנה 12 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), מפורטות "הסיבות האחרות" בהן רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים:</p> <p>" (ג) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות צבאי על פי התחייבות לשירות קבע, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ד) ... אם העובד העתיק את מקום מגוריו למקום התנחלות או היאחזות שיאשרו לענין זה שר הבטחון ושר החקלאות וגר באותו מקום לפחות ששה חודשים רצופים.</p> <p>(ה) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת במשרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ו) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו היוצא לתקופה העולה על ששה חודשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית - הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור.</p> <p>(ז) ... אם התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור ששה חודשים לפחות; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ח) ... אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג העובד בשירות המדינה או גוף ציבורי אחר שאישרה לענין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם ובין ירושלים הוא 40 ק"מ לפחות.</p> <p>(ט) ... אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש."</p> <p>העתקת מקום מגורים מנהריה לירושלים, לצורך לימודים לתואר אקדמי מוכר במוסד מוכר להשכלה גבוהה, אינה מהווה סיבה שבה רואים (לענין חוק פיצויי פיטורים) התפטרותו של עובד כפיטורים. כלומר, התפטרותו זו של רפי לא תחשב כפיטורים.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ב</p>

<p>שכר העבודה של למא מְשֻׁתָּלָם לה על בסיס של חודש. ב-1 בכל חודש משלם המעסיק ללמא את שכר החודש הקודם. את שכר 7/2016 שילם המעסיק ללמא ביום ב', 1/8/2016.</p> <p>מתי, לפי החוק הנוגע לענין, על המעסיק למסור ללמא את תלוש השכר?</p> <p>א. לא יאוחר מיום ב', 15/8/2016. ב. לא יאוחר מיום ג', 9/8/2016. ג. לא יאוחר מיום ד', 10/8/2016. ד. לא יאוחר מיום ב', 1/8/2016.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 24.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>24. (א) מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר; בחוק זה - "פנקס שכר" - פנקס בדבר שכר העבודה המגיע לעובדים ופרטי השכר ששולם להם; "תלוש שכר" - רישום נתונים מתוך פנקס השכר, המפרט את פרטי השכר ששולם לעובד.</p> <p>(ב) פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים בתוספת.</p> <p>(ג) הרישום בפנקס השכר ומסירת תלוש השכר לעובד ייעשו לא יאוחר מהיום הקובע.</p> <p>(ד) הוראות סעיף זה לא יחולו על יחיד לגבי עובדו שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו, זולת אם שר התעשייה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, קבע אחרת לגבי סוגי מעסיקים או עובדים כאמור ובתנאים ובדרך שקבע.</p> <p>(ה) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת -</p> <p>(1) לשנות, בצו, את התוספת;</p> <p>(2) לקבוע דרכי מסירה מיוחדות של תלושי שכר, לסוגי מעסיקים או עובדים.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק, "היום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>ס' 9 לחוק הגנת השכר דן במועד לתשלום שכר העבודה - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". לדוגמא - המועד לתשלום משכורת חודש 7/2016 הוא ה-31/7/2016 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/8/2016.</p> <p>לפיכך, מסירת תלוש השכר ללמא תיעשה לא יאוחר מיום ג', 9/8/2016.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שכרה של למא משתלם לה על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתה הוא בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 1/2016, עמדה על 88.53 ימים. בחודש 2/2016 עבדה בפועל 21 ימים אצל מעסיקה.</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותה לדמי מחלה בתום חודש 2/2016? לצורך חישובכם, היעזרו בלוח השנה שבעמוד האחרון בטבלאות מס הכנסה והביטוח הלאומי שצורפו למבחן.</p> <p>א. 89.79 ימים ב. 90.03 ימים ג. 90.00 ימים ד. 89.98 ימים</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>																																																																													
<p align="center">פתרון</p>																																																																														
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																													
<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</p> <p>(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21% ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p>בחודש 2/2016 למא עבדה בפועל 21 ימים (אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה). מאחר שבוע העבודה שלה הוא בן 5 ימי עבודה, היא עבדה בכל ימי העבודה שבאותו החודש (21 ימים).</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>																																																																													
<table border="1" data-bbox="284 1238 1037 1630"> <thead> <tr> <th>שבת</th> <th>א</th> <th>ב</th> <th>ג</th> <th>ד</th> <th>ה</th> <th>ו</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6/02</td> <td>1/02</td> <td>2/02</td> <td>3/02</td> <td>4/02</td> <td>5/02</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/02</td> <td>8/02</td> <td>9/02</td> <td>10/02</td> <td>11/02</td> <td>12/02</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>20/02</td> <td>15/02</td> <td>16/02</td> <td>17/02</td> <td>18/02</td> <td>19/02</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>27/02</td> <td>22/02</td> <td>23/02</td> <td>24/02</td> <td>25/02</td> <td>26/02</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>29/02</td> <td>28/02</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>21</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	שבת	א	ב	ג	ד	ה	ו	6/02	1/02	2/02	3/02	4/02	5/02			1	2	3	4			13/02	8/02	9/02	10/02	11/02	12/02			6	7	8	9			20/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02			11	12	13	14			27/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02			16	17	18	19				29/02	28/02						21	20					
שבת	א	ב	ג	ד	ה	ו																																																																								
6/02	1/02	2/02	3/02	4/02	5/02																																																																									
	1	2	3	4																																																																										
13/02	8/02	9/02	10/02	11/02	12/02																																																																									
	6	7	8	9																																																																										
20/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02																																																																									
	11	12	13	14																																																																										
27/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02																																																																									
	16	17	18	19																																																																										
	29/02	28/02																																																																												
	21	20																																																																												
<p align="center">תקופת הזכאות לדמי מחלה של למא בתום חודש 2/2016 -</p> <p>תקי' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 1/2016 : 88.53 ימים תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 2/2016 : <u>1.50 ימים</u> תקי' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 2/2016 : 90.03 ימים < <u>90 ימים תקופת זכאות מרבית</u></p> <p align="center">הרחבת ההסבר:</p> <p>בחישוב תקופת הזכאות של עובד לדמי מחלה יש לכלול את ימי היעדרותו, בעדם היה זכאי לשכר או תמורה שדינה כדין שכר, כדמי מחלה ודמי חופשה, כמו גם חגים (שאינן עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם), ימי אבל במשפחה (שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד) וחופשת לידה על פי חוק עבודת נשים. כלומר, לעניין הזכאות האמורה, ימי היעדרות כאלה ייראו כימים שבהם עבד העובד.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>																																																																														

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>למא, נשואה + ילד בן 3, שבן זוגה לא עובד (סטודנט לרפואה), חייבת למעסיקה 3,070 ₪ על פי התחייבות בכתב. שכר עבודתה בתלוש 9/2016 - 6,880 ₪. עשרה ימים לפני המועד לתשלום השכר, למא קיבלה מהמעסיק מקדמה בסך 1,620 ש"ח (על חשבון שכר 9/2016).</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה של למא ב-9/2016, לכיסוי החוב (בסך 3,070 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 1,620 ₪) גם יחד?</p> <p>א. 3,070 ₪ ב. 4,690 ₪ ג. 3,340 ₪ ד. 1,720 ₪</p>	
פתרון	
חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שקיבלה למא, עשרה ימים 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 עבודתה את המקדמה, בסך <u>1,620</u> ₪, במלואה.</p> <p>לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכר עבודתה של למא חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - <u>1,720</u> ₪.</p> <p>$1,720$ ₪ סכום מרבי שניתן לנכות משכרה של למא על חשבון חוב כאמור = $6,880 \times 25\%$ שכר העבודה</p> <p>$1,720$ ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב > $3,070$ ₪ החוב</p> <p>הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה של למא ב-9/2016, לכיסוי החוב (בסך 3,070 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 1,620 ₪) גם יחד:</p> <p>$6,880$ שכר העבודה < <u>3,340</u> ₪ = $1,620$ ₪ ניכוי המקדמה + $1,720$ ₪ ניכוי על חשבון החוב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	ג

שאלה מספר 31.

רפי, עובד שעתי, התחיל לעבוד ב-3/9/2015 אצל מעסיקו. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). רפי לא עובד בחגי ישראל. מתוך לוח השנה לחודש 10/2016 -

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10
ערב ראש השנה	ראש השנה	ראש השנה	צום גדליה			
9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10
		ערב יום הכיפורים	יום הכיפורים			
16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10
ערב סוכות	סוכות					
23/10	24/10	25/10	26/10	27/10	28/10	29/10
ערב שמחת תורה	שמחת תורה					

מיום 2/10/2016 ועד (כולל) 12/10/2016, מקום העבודה היה סגור, לרגל שיפוצים. רפי הוצא לחופשה שנתית בתקופה זו. ב-13/10/2016 חזר לעבודה רגילה.

ב-16/10/2016 המעסיק לא שיבץ את רפי לעבודה (למרות שיום זה הוא יום עבודה ורפי היה נכון לעבוד בו). רפי לא הועסק באותו היום והמעסיק החשיב יום זה כיום היעדרות.

ב-25/10/2016 רפי נעדר מעבודתו, לצורך סידורים אישיים דחופים (רישוי שנתי לרכב), בלי שהודיע על כך מראש למעסיקו ובלי אישורו.

אם, למעט ימים האלה, רפי לא החסיר ימי עבודה ב-10/2016, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 10/2016, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין?

- א. 5 ימי חג.
 ב. 4 ימי חג.
 ג. 3 ימי חג.
 ד. 2 ימי חג.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.
 חוק חופשה שנתית - ס' 5.

הסבר הפתרון

ב

לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי):
 " 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. "

רפי, עובד בשכר (שעתי), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים.

ב-10/2016 חלו 5 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים ו-2 ימי סוכות.

2 ימי ראש השנה ויום הכיפורים חלו בתקופה בה היה רפי הוצא לחופשה שנתית.

לפי ס' 5 לחוק חופשה שנתית -

" (א) אלה הימים שלא יובאו במנין ימי-החופשה:

(1) ...

(2) ימי-חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית;

(ב) חלו ימים מן האמורים בסעיף-קטן (א) בימי-החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת-עבודה. "

היעדרותו של רפי בימים הסמוכים ל-2 ימי ראש השנה ויום הכיפורים, היתה "בהסכמת המעסיק".

רפי לא נעדר סמוך לסוכות (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שלא שובץ לעבודה, על ידי מעסיקו, ולא הועסק בערב החג, היעדרותו באותו היום נחשבת "בהסכמת המעסיק".

יום לאחר חג שמחת תורה (סוכות 2), רפי נעדר מעבודתו בלי הצדקה וללא רשות המעסיק. לפיכך, הוא לא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

לסיכום, רפי זכאי לדמי חגים בעבור 4 ימי חג בתלוש 10/2016.

תשובה ב.

<p>למא התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/11/13. שכרה מְשֻׁתָּלָם לה על בסיס ימי עבודה. ב-5/1/16 הודיע לה המעסיק על פיטוריה, שְׁיִכְנָסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לְתֵת ללמא?</p> <p>א. 26 ימים. ב. 22 ימים. ג. חודש ימים. ד. 23 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של למא מְשֻׁתָּלָם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָן, למא היא "עובד-בשכר". למא פוטרה במהלך שנת עבודתה השנית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָפָאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריה, ב-5/1/2016, למא השלימה מעט יותר מ-2 חודשי עבודה בשנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 ימים, על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה. כלומר, על המעסיק לתת ללמא הודעה מוקדמת של <u>22 ימים</u>. $[21 + \text{int} (2 / 2) = 22]$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>רפי נוסע בכל יום ברכבו הפרטי מביתו לעבודה ובחזרה לביתו (מרחק 1,200 מטרים לכל כיוון). לפי הסכם העבודה האישי שלו, במקום דמי נסיעות לעבודה ובחזרה בתחבורה ציבורית, הוא מקבל בכל חודש ממעסיקו, בתלוש השכר, "החזקת רכב" בסך 350 ₪. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו לעבודתו - 5.90 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 213 ₪. בחודש 9/2016 רפי עבד 20 ימים בפועל.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה לפי ס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה הוא עד 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם לרפי בגין חודש 9/2016, בנוסף על תשלום "החזקת הרכב"?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 213 ₪ ג. 236 ₪ ד. 102 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 20, ס' 22, ס' 30. צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לכאורה, הזכות לקצובת נסיעה, מכוח צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, היא חלק מחוזה העבודה האינדיבידואלי שבין העובד לבין המעסיק, וזכות זאת אינה ניתנת לוותר. עם זאת, אין מניעה לכך שהסכם עבודה אישי יכלול הוראה שונה מזו שבהסכם קיבוצי או צו הרחבה, ככל שההוראה השונה מְטִיבָה עם העובד ומעניקה לו תנאים טובים יותר.</p> <p>בעוד שקצובת הנסיעה מכוח צו ההרחבה האמור באה לשפות את העובד רק על נסיעה מביתו לעבודה ובחזרה, החזקת הרכב, בסכום קבוע, יכולה לשמש הן לאותה מטרה והן למטרות נוספות. כלומר, מבחינה מהותית, החזקת הרכב כוללת בתוכה גם השתתפות בהוצאות נסיעתו של העובד לעבודה וממנה. לפיכך, ניתן לומר שהחזקת הרכב אינה נופלת מבחינה מהותית מדמי הנסיעות ולפחות שווה להם.</p> <p>גם מבחינת המידה, החזקת הרכב ששולמה לרפי, עולה על דמי הנסיעות שהיו משתלמים לו מכוח צו ההרחבה. בעוד שלפי צו ההרחבה היה המעסיק יוצא ידי חובתו אם היה משלם לרפי סך 213 ₪ (מחיר חוזה רב קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו), החזקת הרכב, המשתלמת לרפי בפועל, עומדת על 350 ₪ בחודש.</p> <p>מאחר שההוראה הנוגעת לתשלום החזקת הרכב מְטִיבָה עם רפי ומעניקה לו תנאים טובים יותר ביחס להוראה בצו ההרחבה האמור, המעסיק לא חייב לשלם לרפי כל סכום נוסף שהוא, בגין הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>למא, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/4/2013. על שְׁנֵי הַצְדָּדִים חלּוֹת הוֹרָאוֹת צו הַהֲרָקָה בְּדָבָר תְּשׁוּלֹם דְּמֵי הַבְּרָאָה. הַמַּעְסִיק מְשַׁלֵּם דְּמֵי הַבְּרָאָה 3 פְּעָמִים בְּשָׁנָה. בְּתֵלוֹשׁ 5/2016 הוּא מְשַׁלֵּם דְּמֵי הַבְּרָאָה בְּעַד הַתְּקוּפָה שֶׁמ־1/2/2016 וְעַד 31/5/2016.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע ללמא בתלוש 5/2016?</p> <p>א. 599 ₪ ב. 756 ₪ ג. 882 ₪ ד. 819 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
פתרון	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש שכר 5/2016 למא מקבלת דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/2/2016 ועד 31/5/2016.</p> <p>2 החודשים הראשונים (מ-1/2/2016 ועד 31/3/2016), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של למא (שהתחילה ב-1/4/2015 ומסתיימת ב-31/3/2016). בְּשָׁל שְׁנַת הַעֲבוּדָה ה־3 יֵשׁ לְשַׁלֵּם לְעוֹבֵד 6 יְמֵי הַבְּרָאָה.</p> <p>2 החודשים האחרונים (מ-1/4/2016 ועד 31/5/2016), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של למא (שהתחילה ב-1/4/2016 ומסתיימת ב-31/3/2017). בְּשָׁל שְׁנַת הַעֲבוּדָה ה־4 יֵשׁ לְשַׁלֵּם לְעוֹבֵד 7 יְמֵי הַבְּרָאָה.</p> <p>החישוב: $819.00 \text{ ₪} = (2 / 12 \times 7 \text{ ימי הבראה} + 2 / 12 \times 6 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

להלן רישום שעות עבודה של למא, ביום ג' (9/8/2016), מתוך שעות הנוכחות:							שאלה מספר 35.
יציאה 3	כניסה 3	יציאה 2	כניסה 2	יציאה 1	כניסה 1	9/8/2016	
15:23	13:41	13:02	10:29	10:15	06:27		
<p>בין השעות 10:15 ל-10:29 ובין השעות 13:02 ל-13:41 למא יצאה להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>כמה שעות עבודה למא עבדה ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרוֹנֵי (שעות וחלקי שעות).</p> <p>א. 8.05 שעות ב. 8.93 שעות ג. 8.03 שעות ד. 8.43 שעות</p>							
פתרון							
חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.							סעיפים רלוונטיים
<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>בין השעות 10:15 ל-10:29 ובין השעות 13:02 ל-13:41 למא יצאה להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>החישוב -</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (שעות וחלקי שעות) $10 + 15/60 - 6 - 27/60 = 3.80$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (שעות וחלקי שעות) $13 + 2/60 - 10 - 29/60 = 2.55$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 3 ליציאה 3 (שעות וחלקי שעות) $15 + 23/60 - 13 - 41/60 = 1.70$</p> <p>סה"כ שעות שלמא עבדה ביום זה (שעות וחלקי שעות) - <u>8.05</u> $3.80 + 2.55 + 1.70 =$</p> <p>תשובה א.</p>							הסבר הפתרון א

שאלה מספר 36.																																																																																																																							
<p>שכרה של למא משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 52 נה לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. בכל יום, בשעה 9:30, ניתנת הפסקה בת 45 דקות רצופות. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך גליון הנוכחות של למא, בשבוע עבודה רגיל ביולי 2016 (בשעות ודקות):</p> <table border="1"> <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>10/7/2016</td> <td>04:24</td> <td>03:56</td> <td>04:19</td> <td>05:16</td> <td>06:29</td> <td>06:38</td> </tr> <tr> <td>שעת תחילת עבודה</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>שעת סיום עבודה</td> <td>15:06</td> <td>13:53</td> <td>11:46</td> <td>16:52</td> <td>13:08</td> <td>16:02</td> </tr> <tr> <td>ניכוי הפסקה</td> <td>-0:45</td> <td>-0:45</td> <td>-0:45</td> <td>-0:45</td> <td>-0:45</td> <td>-0:45</td> </tr> <tr> <td>סה"כ אחרי ניכוי הפסקה</td> <td>09:57</td> <td>09:12</td> <td>06:42</td> <td>10:51</td> <td>05:54</td> <td>08:39</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם ללמא בעד שעות עבודתה בשבוע זה? [שימו לב! שעות ודקות עבודתה בכל יום, לאחר ניכוי זמן ההפסקה, חושבו עבורכם].</p> <p>א. לא פחות מ-2,786.55 ₪ ב. לא פחות מ-2,791.10 ₪ ג. לא פחות מ-2,683.46 ₪ ד. לא פחות מ-2,775.50 ₪</p>							יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	10/7/2016	04:24	03:56	04:19	05:16	06:29	06:38	שעת תחילת עבודה							שעת סיום עבודה	15:06	13:53	11:46	16:52	13:08	16:02	ניכוי הפסקה	-0:45	-0:45	-0:45	-0:45	-0:45	-0:45	סה"כ אחרי ניכוי הפסקה	09:57	09:12	06:42	10:51	05:54	08:39																																																																							
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																																																	
10/7/2016	04:24	03:56	04:19	05:16	06:29	06:38																																																																																																																	
שעת תחילת עבודה																																																																																																																							
שעת סיום עבודה	15:06	13:53	11:46	16:52	13:08	16:02																																																																																																																	
ניכוי הפסקה	-0:45	-0:45	-0:45	-0:45	-0:45	-0:45																																																																																																																	
סה"כ אחרי ניכוי הפסקה	09:57	09:12	06:42	10:51	05:54	08:39																																																																																																																	
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>ב</p> <p>שבוע העבודה של למא הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>ביום ב' למא 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>תרגום שעות ודקות לשבר עשרוני:</p> <p>שעות בערכים עשרוניים = (60 / דקות) + שעות</p> <p>דוגמת חישוב שעות עבודה ביום א' - $9:57 = 9 + 57 / 60 = 9.95$</p> <p>חישוב השכר שיש לשלם ללמא בעד שעות עבודתה בשבוע זה:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">יום</th> <th colspan="3">נתונים מתוך השאלה</th> <th rowspan="2">שעות עבודה רגילות בשבוע</th> <th rowspan="2">שעות עבודה רגילות</th> <th rowspan="2">שעות עבודה</th> <th rowspan="2">שעות עבודה ביום בערך עשרוני</th> <th rowspan="2">שעות תחילת יום עבודה</th> <th rowspan="2">סיום יום עבודה</th> <th rowspan="2">שעות ודקות עבודה</th> </tr> <tr> <th>שעות</th> <th>נוספות 150%</th> <th>נוספות 125%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>04:24</td> <td>15:06</td> <td>09:57</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>9.95</td> <td>9:57</td> <td>15:06</td> <td>04:24</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>03:56</td> <td>13:53</td> <td>09:12</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>7.00</td> <td>9.20</td> <td>9:12</td> <td>13:53</td> <td>03:56</td> <td>0.20</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>04:19</td> <td>11:46</td> <td>06:42</td> <td>6.70</td> <td>6.70</td> <td>6.70</td> <td>6:42</td> <td>11:46</td> <td>04:19</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>05:16</td> <td>16:52</td> <td>10:51</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>10.85</td> <td>10:51</td> <td>16:52</td> <td>05:16</td> <td>0.85</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>06:29</td> <td>13:08</td> <td>05:54</td> <td>5.90</td> <td>5.90</td> <td>5.90</td> <td>5:54</td> <td>13:08</td> <td>06:29</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>06:38</td> <td>16:02</td> <td>08:39</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>7.00</td> <td>8.65</td> <td>8:39</td> <td>16:02</td> <td>06:38</td> <td>1.65</td> </tr> <tr> <td colspan="2">סה"כ שעות</td> <td></td> <td></td> <td>42.60 ₪</td> <td>51.25</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1.05</td> </tr> <tr> <td colspan="2">תעריף לשעה</td> <td></td> <td></td> <td>52.00 ₪</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>78.00 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="2">תשלום</td> <td></td> <td></td> <td>2,215.20 ₪</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>2,791.10 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p>							יום	נתונים מתוך השאלה			שעות עבודה רגילות בשבוע	שעות עבודה רגילות	שעות עבודה	שעות עבודה ביום בערך עשרוני	שעות תחילת יום עבודה	סיום יום עבודה	שעות ודקות עבודה	שעות	נוספות 150%	נוספות 125%	א	04:24	15:06	09:57	8.00	8.00	9.95	9:57	15:06	04:24	-	ב	03:56	13:53	09:12	7.00 ⁽¹⁾	7.00	9.20	9:12	13:53	03:56	0.20	ג	04:19	11:46	06:42	6.70	6.70	6.70	6:42	11:46	04:19	-	ד	05:16	16:52	10:51	8.00	8.00	10.85	10:51	16:52	05:16	0.85	ה	06:29	13:08	05:54	5.90	5.90	5.90	5:54	13:08	06:29	-	ו	06:38	16:02	08:39	7.00 ⁽¹⁾	7.00	8.65	8:39	16:02	06:38	1.65	סה"כ שעות				42.60 ₪	51.25					1.05	תעריף לשעה				52.00 ₪						78.00 ₪	תשלום				2,215.20 ₪						2,791.10 ₪
יום	נתונים מתוך השאלה			שעות עבודה רגילות בשבוע	שעות עבודה רגילות	שעות עבודה		שעות עבודה ביום בערך עשרוני	שעות תחילת יום עבודה	סיום יום עבודה								שעות ודקות עבודה																																																																																																					
	שעות	נוספות 150%	נוספות 125%																																																																																																																				
א	04:24	15:06	09:57	8.00	8.00	9.95	9:57	15:06	04:24	-																																																																																																													
ב	03:56	13:53	09:12	7.00 ⁽¹⁾	7.00	9.20	9:12	13:53	03:56	0.20																																																																																																													
ג	04:19	11:46	06:42	6.70	6.70	6.70	6:42	11:46	04:19	-																																																																																																													
ד	05:16	16:52	10:51	8.00	8.00	10.85	10:51	16:52	05:16	0.85																																																																																																													
ה	06:29	13:08	05:54	5.90	5.90	5.90	5:54	13:08	06:29	-																																																																																																													
ו	06:38	16:02	08:39	7.00 ⁽¹⁾	7.00	8.65	8:39	16:02	06:38	1.65																																																																																																													
סה"כ שעות				42.60 ₪	51.25					1.05																																																																																																													
תעריף לשעה				52.00 ₪						78.00 ₪																																																																																																													
תשלום				2,215.20 ₪						2,791.10 ₪																																																																																																													
תשובה ב.																																																																																																																							

<p>כמה ימי היעדרות בשנה זכאי עובד לזקוף (בהתקיים התנאים שבחוק ובתקנות), בשל מחלה קשה של ילדו בן ה-17 (שחלה במחלה ממארת), על חשבון תקופת המחלה הצפויה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, אם הוא עבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ובת זוגו עובדת ולא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה כאמור, לפי החוק הנוגע לענין?</p> <p>א. עד 8 ימים. ב. עד 110 ימים. ג. עד 90 ימים. ד. אין כל זכות, מאחר שילד מלאו 16 שנה.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1א. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1א לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) :</p> <p>" (א) עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד ; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה עצמאי או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, כאמור.</p> <p>(ב) בחישוב מספר ימי היעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי היעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1.</p> <p>(ג) לענין סעיף זה, "מחלה קשה" - מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>רפי הוא עובד יהודי המועסק בקופאי בחנות מזכרות. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א-ו). בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל שכר בסך 42 ₪. לאחר שעבד 39 שעות עבודה רגילות בימים א-ה' (24/11/2016-20/11/2016), רפי הועסק ביום שישי (25/11/2016), החל בשעה 14:00 ועד השעה 21:00 (ללא הפסקה).</p> <p>אם שעת כניסת השבת, ביום שישי (25/11/2016), היתה בשעה 16:00, כמה על המעסיק לשלם לרפי בעד שעות עבודתו אלה שעבד ביום שישי זה?</p> <p>א. לא פחות מ-399.00 ₪ ב. לא פחות מ-336.00 ₪ ג. לא פחות מ-441.00 ₪ ד. לא פחות מ-483.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>																																												
פתרון																																													
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																												
<p>לפי ס' 7(א)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו".</p> <p>על פי ההלכה הפסוקה, יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים של היום למחרת.</p> <p>"שָׁכָר רָגִיל" של רפי, המְשַׁמֵּשׁ בְּקִיסָה לחישוב גְּמוּל שעות נוספות וגְּמוּל עבודה במנוחה השבועית - 42 ₪. שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). רפי עבד 39 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 4 שעות, מתוך 7 השעות שעבד ביום שישי הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. השעות החמישית ואילך חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - (1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל..."</p> <p>שעת כניסת השבת, ביום שישי (25/11/2016), היתה בשעה 16:00. לפיכך, כל השעות שרפי הועסק בהן אחרי השעה 16:00 היו שעות עבודה במנוחה השבועית.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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 תוס' עבודה במנוחה השבועית</th> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות עבודה רגילות עד כניסת השבת</td> <td>₪ 42.00</td> <td></td> <td></td> <td>100%</td> <td>2</td> <td>₪ 84.00</td> </tr> <tr> <td>שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית</td> <td>₪ 42.00</td> <td>50%</td> <td></td> <td>150%</td> <td>2</td> <td>₪ 126.00</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>₪ 42.00</td> <td>25%</td> <td>50%</td> <td>175%</td> <td>2</td> <td>₪ 147.00</td> </tr> <tr> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> <td>₪ 42.00</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>1</td> <td>₪ 84.00</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: right;">סה"כ</td> <td>₪ 441.00</td> </tr> </tbody> </table>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שעות עבודה רגילות עד כניסת השבת	₪ 42.00			100%	2	₪ 84.00	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	₪ 42.00	50%		150%	2	₪ 126.00	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 42.00	25%	50%	175%	2	₪ 147.00	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 42.00	50%	50%	200%	1	₪ 84.00	סה"כ						₪ 441.00	
סוג תשלום				שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות			חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום																																		
	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה																																											
שעות עבודה רגילות עד כניסת השבת	₪ 42.00			100%	2	₪ 84.00																																							
שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	₪ 42.00	50%		150%	2	₪ 126.00																																							
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 42.00	25%	50%	175%	2	₪ 147.00																																							
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 42.00	50%	50%	200%	1	₪ 84.00																																							
סה"כ						₪ 441.00																																							
<p>לפיכך, על המעסיק לשלם לרפי, בעד 7 שעות עבודה אלה, ביום ו' זה, סכום שלא יפחת מ-441 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>																																													

<p>רפי עובד ברציפות, אצל מעסיקו היחיד, החל ב-5/4/2011. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. בשנת 2016 עבד 178 ימים בפועל בעבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות. [למען הסר ספק, רפי הועסק שבוע עבודה מלא בן שישה ימים בשבוע.]</p> <p>מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי, בעד שנה זו (2016)? שימו לב! לאור עבודתו המיוחדת, יש לבחון את זכאותו לחופשה גם לפי תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>א. 18 ימים ב. 21 ימים ג. 16 ימים ד. 14 ימים</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3. תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת) - תקנה 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>לפיכך, שנת 2016, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו השישית של רפי אצל מעסיקו.</p> <p>ככלל, לפי ס' 3(א)(3) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-6 הוא 18 ימים. הקשר המשפטי בין רפי ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 178 ימים. לכאורה, על פי ס' 3(ב)(2) לחוק, רפי היה זכאי ל-16 ימי חופשה בעד שנת 2016.</p> $16 = (18 \text{ אורך החופשה בעד שנת עבודה שישית} \times 200 / 178 \text{ ימי העבודה בפועל אל המספר } 200) \text{ int}$ <p>ברם, לפי ס' 3(א) לחוק "...שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסויימת חופשה ארוכה מזו, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה".</p> <p>שר העבודה ניצל את סמכותו זו והתקין את תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 21 יום -</p> <p>(1) לעובדים שעבדו 150 יום לפחות בשנת עבודה אחת או בשתי שנות עבודה רצופות באחת מן העבודות או התהליכים הבאים:</p> <p>(א) עבודה במפעל לייצור מצברי עופרת חומצה, הקשורה בטיפול בעופרת או במגע בה, או בטיפול בתחמוצת העופרת או בציד או בכלים המשמשים לייצור מצברים אלה, לרבות התכה ויציקת עופרת, הכנת משחת תחמוצת העופרת ומריחתה, ניסור וגיוץ חלקי עופרת והלחמתם, הרכבת מצברים, הכנתם לפעולה ופירוקם;</p> <p>(ב) התזת צבע בתא התזה;</p> <p>(ג) התזת חול על חפצים בתא התזה;</p> <p>(ד) יציקה של פלדה, ברזל או עופרת, פירוק תבניות היציקה, הוצאת חפצים יצוקים מן התבניות או ניקוי החפצים מחול התבניות;</p> <p>(ה) עבודה במפעל לייצור זכוכית שהיא: הכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור, הוצאת התוצרת מן התנור או ניפוח זכוכית בפה;</p> <p>(ו) עבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות;</p> <p>(ז) עבודה שבאים בה במגע מתמיד עם ט.נ.ט.</p> <p>רפי עבד 178 ימים בשנת עבודה אחת (2016) בעבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות. $178 > 150$</p> <p>החופשה על פי התקנות ארוכה מהחופשה על פי החוק.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית של רפי בעד שנת 2016 הוא 21 ימים.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>רפי התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/10/2012. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. ב-1/4/2013 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, אָשֶׁר חָל על הצדדים. השכר שֶׁבוֹטָח בקרן הפנסיה היה שכר העובד (רפי) ורכיביו, כְּמִשְׁמָעַם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים (להלן: "השכר המבוטח").</p> <p>ב-30/11/2016 רפי פוטר. שכרו לעניין חישוב פיצויי פיטורים, הוא גם שכרו המבוטח - 8,906 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 22,918 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לרפי לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב ומעוגל)</p> <p>א. 13,597 ₪ ב. 14,190 ₪ ג. 14,398 ₪ ד. 14,665 ₪</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>																				
<p align="center">פתרון</p>																					
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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>רפי עבד אצל מעסיקו מ-1/10/2012 ועד שפוטר ב-30/11/2016. כלומר, ארבע שנים ו-2 חודשים (50 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, רפי זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח של רפי - 8,906 ₪ בחודש, היה גם שכרו לעניין חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעורי ההפרשות מהשכר המבוטח היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה:</p> <table border="1" data-bbox="129 1122 1198 1240"> <thead> <tr> <th>החל ביום... ואילך</th> <th>הפרשות מעביד</th> <th>הפרשות עובד</th> <th>לפיצויים</th> <th>סה"כ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2013</td> <td>5.00%</td> <td>5.00%</td> <td>5.00%</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> <td>5.50%</td> <td>6.00%</td> <td>17.50%</td> </tr> <tr> <td>1.7.2016</td> <td>6.25%</td> <td>5.75%</td> <td>6.00%</td> <td>18.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, בשנת 2013, עמד על 5%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בשנה זו, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לרפי, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. (60% = 5% / 8.33%)</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, החל ב-1/1/2014 ועד 30/11/2016, עמד על 6%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בתקופה האמורה, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לרפי, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. (72% = 6% / 8.33%)</p> <p>החישוב (מקורב ומעוגל):</p> <ol style="list-style-type: none"> בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים $8,906 \times 6 / 12 \times 100\% = 4,453$ ₪ (40% השלמה = 100% - 60%) בגין 9 החודשים בשנת 2013, בהם שולם שיעור 5% למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, יש להשלים $8,906 \times 9 / 12 \times 40\% = 2,672$ ₪ (28% השלמה = 100% - 72%) בגין 35 חודשים החל ב-1/1/2014, בהם שולם שיעור 6% למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, יש להשלים ... $8,906 \times 35 / 12 \times 28\% = 7,273$ ₪ <p>סה"כ על המעסיק להשלים לרפי (סכום מקורב ומעוגל) 14,398 ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ	1.1.2013	5.00%	5.00%	5.00%	15.00%	1.1.2014	6.00%	5.50%	6.00%	17.50%	1.7.2016	6.25%	5.75%	6.00%	18.00%	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>
החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ																	
1.1.2013	5.00%	5.00%	5.00%	15.00%																	
1.1.2014	6.00%	5.50%	6.00%	17.50%																	
1.7.2016	6.25%	5.75%	6.00%	18.00%																	

ביטוח לאומי

<p>למא פוטר מעבודתה ב-30/9/2016. תלוש 9/2016 שלה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת 11,238 ₪</p> <p>2. השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה 456 ₪</p> <p>3. פיצוי עבור חודשי הסתגלות, בעד תקופה שְׁלֹאֲחַר תאריך הפרישה 5,619 ₪</p> <p>מהו שכרה של למא שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 11,694 ₪</p> <p>ב. 11,238 ₪</p> <p>ג. 17,313 ₪</p> <p>ד. 16,857 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2.</p> <p>ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרַבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים קְאָמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיָן שניתנו בכסף ובְּיָן בשווה כסף, בְּיָן 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 9/2016 של למא (משכורת, השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ופיצוי עבור חודשי הסתגלות) מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצוי עבור חודשי הסתגלות, בעד תקופה שְׁלֹאֲחַר תאריך הפרישה, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 9/2016 של למא -</p> $11,694 \text{ ₪} = 456 \text{ השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה} + 11,238 \text{ משכורת}$ <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> $8,648 \times 5 = 43,240 \text{ ₪}$ <p>שכרה של למא שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2016 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min (11,694 \text{ ₪} ; 43,240 \text{ ההכנסה קְרַבִּית לענין ד.ב.}) = 11,694 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>רפי, יליד 1953, הוא חבר בעל שליטה בחברת מעטים (חברה למכירת ציוד צילום). חברת המעטים היתה מקום עבודתו היחיד זה 12 שנים. הוא שימש בה כאיש מכירות וקיבל משכורת בעד עבודתו. ב-25/8/2016 התפטר מעבודתו בחברת המעטים. מאז שהתפטר, רפי חסר תעסוקה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, לאור הפסקת עבודתו, רפי זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהיתה סיבה מספקת להתפטרותו ולענין החוק רואים אותה כפיטורים. ב. לא. רפי לא זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. ג. כן, אבל רק לאחר 90 ימים מיום הפסקת העבודה. ד. לא, מאחר שרפי לא פוטר מעבודתו, אלא התפטר.</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 6ב.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים".</p> <p>פרק ז': ביטוח אבטלה.</p> <p>פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>למא, בת ה-26, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 11/2016 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 3,884 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי - 2,174 ₪.</p> <p>אם למא לא עשתה תיאום דמי ביטוח, ולא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה המְשָׁנִי, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי שני מעסיקה, בְּגִין שכר 11/2016 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 694 ₪ ב. 936 ₪ ג. 606 ₪ ד. 421 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>למא נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק העיקרי:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 3,884 ₪ = (3,884 ; 43,240 הכנסה מְרֻבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר יְנוֹכָה משכרה של למא בחודש זה אצל המעסיק העיקרי:</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי: 134.00 ₪ = 3.45% ד.ב. בשיעור מופחת $3,884 \times$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק העיקרי: <u>269.94</u> ₪ = 134.00 + 135.94</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>למא לא מסרה למעסיק המשני אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה זה. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיק המְשָׁנִי לנכות מלמא דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 2,174 ₪ = (2,174 ; 43,240 הכנסה מְרֻבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר יְנוֹכָה משכרה של למא בחודש זה אצל המעסיק המְשָׁנִי (ללא תיאום דמי ביטוח): 260.88 ₪ = 12% ד.ב. בשיעור המלא $2,174 \times$</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוּ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>75.00 ₪ = 3.45% $(2,174 ; 5,678$ ההכנסה המְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת) min</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק המשני: <u>335.88</u> ₪ = 260.88 + 75.00</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי שני מעסיקה, בְּגִין שכר 11/2016 של למא:</p> <p><u>606</u> ₪ (מעוגל) = 605.82 ₪ = 269.94 + 335.88 מעסיק משני + מעסיק עיקרי</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 44.</p>	<p>למא, בת ה-32, עובדת כשכירה אצל מעסיקה. תלוש 10/2016 שלה הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. משכורת ₪ 39,407</p> <p>2. שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 4,960</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש 10/2016 של למא (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 7,939 ₪</p> <p>ב. 6,972 ₪</p> <p>ג. 7,719 ₪</p> <p>ד. 8,432 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>למא נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה"</u>.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 10/2016 של למא -</p> <p>$44,367 ₪ = 4,960 ₪ \text{ שווי רכב צמוד} + 39,407 ₪ \text{ משכורת}$</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרה של למא שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$43,240 ₪ = \min(43,240; 44,367)$; <u>43,240</u> ההכנסה מרבית לענין ד.ב.</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרה של למא:</p> <p>$198.73 ₪ = 5,678 \times 3.50\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>4,507.44 ₪ = 43,240 \times 12.00\%</u> ($5,678 \times 7.50\%$ ד.ב. בשיעור המופחת - $43,240$ השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p><u>4,706.17 ₪</u></p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>$195.89 ₪ = 5,678 \times 3.45\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>2,817.15 ₪ = 43,240 \times 7.50\%</u> ($5,678 \times 7.50\%$ ד.ב. בשיעור המופחת - $43,240$ השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p><u>3,013.04 ₪</u></p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 10/2016 של למא: <u>7,719 ₪ (מעוגל)</u> = $7,719.21 ₪ = 4,706.17 + 3,013.04$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>רפי התחיל לעבוד ב-1/11/2015 אצל מעסיקו. תלוש 8/2016 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 5,120</p> <p>2. בונוס (פְּרָס שחולק לכל עובדי המעסיק, לרגל סיום מוצלח של פרויקט רב שנתי) ₪ 1,240</p> <p>3. שעות נוספות ₪ 1,137</p> <p>4. הפרשים (בעד חודש 6/2016) ₪ 1,116</p> <p>מהי הכנסתו של רפי לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 8/2016?</p> <p>א. 6,360 ₪</p> <p>ב. 7,497 ₪</p> <p>ג. 5,358 ₪</p> <p>ד. 6,381 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכר החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, ההפרשים בסך 1,116 ₪ שקיבל בתלוש 8/2016 יראו כשכר הרגיל של רפי בעד חודש 6/2016.</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 1,240 ₪ שניתן לרפי כבונוס, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשניים 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 רפי ב-8/2016 הוא 25.7% משכר המינימום.</p> <p>$4,825 = 25.7\%$ שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום / 1,240 התשלום הנוסף</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>רפי עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם רפי עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכרו החודשי הרגיל של רפי בחודש 8/2016 - $6,257 = 5,120 + 1,137$ שעות נוספות + שכר יסוד</p> <p>$6,381 = (10 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,240 \text{ תשלום נוסף}) + 6,257$ שכר חודשי רגיל בחודש 8/2016</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>43,240 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 6,381 ₪ הכנסתו של רפי לענין תשלום דמי ביטוח ב-8/2016</p> <p>הכנסתו של רפי לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 8/2016 - 6,381 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>רפי, בן ה-23, עבד כשכיר אצל מעסיקו היחיד 6 חודשים, עד שב-1/8/2016 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מכך, נפגע לחלוטין כושרו לעבודה והוא אינו מסוגל לעשות עבודה שבן גילו ומינו מסוגל לעשותה. מאז התאונה רפי אינו עובד. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. לאחר שנסתיימה תקופת דמי הפגיעה (שולמו לו דמי פגיעה מלאים בעד 13 שבועות), הוא נמצא נכה עבודה כתוצאה מהפגיעה בעבודה, נקבעה לו דרגת נכות יציבה (לצמיתות) של 100% ואושרה לו קצבה לנכה עבודה לפי סי' 105(א) לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>הכנסתו של רפי בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/8/2016 (כולה ממשכורתו אצל מעסיקו):</p> <table border="1" data-bbox="129 421 1193 499"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2016</th> <th>3/2016</th> <th>4/2016</th> <th>5/2016</th> <th>6/2016</th> <th>7/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 9,605</td> <td>₪ 13,175</td> <td>₪ 9,291</td> <td>₪ 12,438</td> <td>₪ 11,731</td> <td>₪ 12,839</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם הקצבה לנכה עבודה שאושרה לרפי (לכל חודש) היא בשיעור דמי הפגיעה שהגיעו לו ליום כפול 30, מהו סכום קצבה זו לחודש?</p> <p>א. 8,757 ₪ ב. 9,613 ₪ ג. 9,252 ₪ ד. 12,336 ₪</p>	חודש	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	6/2016	7/2016	הכנסה	₪ 9,605	₪ 13,175	₪ 9,291	₪ 12,438	₪ 11,731	₪ 12,839	
חודש	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	6/2016	7/2016									
הכנסה	₪ 9,605	₪ 13,175	₪ 9,291	₪ 12,438	₪ 11,731	₪ 12,839									
<p>פתרון</p>															
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>לעניין תשלום דמי פגיעה, רפי הוא "מבוטח", כמשמעותו בסעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי. לפי סי' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפגדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) ...</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של רפי: $411.20 = (12,438 + 11,731 + 12,839) / 90$</p> <p>לפי סי' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $308.40 = 411.20 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,094.63 > 308.40$ תקרה $(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>לפי נתוני השאלה, הקצבה לנכה עבודה שאושרה לרפי (לכל חודש) היא בשיעור דמי הפגיעה שהגיעו לו ליום כפול 30.</p> <p>[לפי סי' 105(א) לחוק הביטוח הלאומי, "נכה עבודה שדרגת נכותו היא 100% ישלם לו המוסד קצבת נכות; הקצבה לחודש תהיה שווה לדמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים למבוטח, כפול שלושים (בסעיף זה - הסכום החודשי)"]</p> <p>לפיכך, סכום קצבת הנכות לחודש שאושרה לרפי היא 9,252 ₪ $308.40 \times 30 =$ דמי הפגיעה ליום</p> <p>תשובה ג.</p>															

<p>לאחר שנתיים שִׁבְּהֶם למא היתה עקרת בית, התחילה, ב-1/5/2016, לעבוד כְּשֹׁכֶרֶת אצל מעסיקה. למא עבדה ברציפות אצל מעסיק זה, עד שב-31/10/2016, בשעה 23:40, ילדה תינוק בריא וְיָצְאָה לתקופת לידה והורות (חופשת לידה). אַבְּלָ, לְמִרְכָּה הצער, ארבעה שבועות לאחר יום הלידה, למא חלתה וְאוֹשְׁפָּזָה בבית חולים למשך שבוע אחד.</p> <p>אם שכר העבודה הרגיל של למא, לְעֵינֵי סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 327 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא זכאית (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, כמו כל שאלות המבחן, גם שאלה זו מתייחסת למצב התחיקתי בשנת 2016].</p> <p>א. 18,312 ₪ ב. 0 ₪ ג. 16,023 ₪ ד. 14,303 ₪</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה. חוק עבודת נשים - ס' 6(ב1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית (בסעיף זה - דמי ביטוח), תהיה זכאית לדמי לידה -</p> <p>(1) בעד פרק זמן של 14 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.</p> <p>(2) בעד פרק זמן של 7 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.</p> <p>למא עונה על התנאים בסעיף 50(א)(2), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. לפיכך, היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 7 שבועות.</p> <p>לפי ס' 6(ב1) לחוק עבודת נשים, עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית, בהתמלא התנאים שבחוק ובתקנות, להאריך את תקופת הלידה וההורות או לפצלה.</p> <p>למא לא חלתה ואושפזה בבית חולים לתקופה העולה על שבועיים. לפיכך, היא לא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות. מכאן שהיא לא זכאית לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של למא, לְעֵינֵי סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 327 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.</p> <p>שכר עבודה רגיל זה (327 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,757 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>$327 \times 5 / 30 = 1,459.50$ תקרה</p> <p>לפיכך, דמי הלידה ליום של למא הם 327 ₪.</p> <p>סה"כ דמי הלידה להם זכאית למא: 16,023 ₪ = 327×7 דמי הלידה ליום $\times 7$ ימים בשבוע $\times 7$ שבועות</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

רפי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 12 שנים. ב-4/9/2016 יצא ל-9 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:							שאלה מספר 48.
8/2016	7/2016	6/2016	5/2016	4/2016	3/2016	חודש	
23	21	18	22	20	23	ימי עבודה	
6,509 ₪	5,943 ₪	5,094 ₪	6,093 ₪	5,660 ₪	6,509 ₪	שכר חודשי רגיל	
	3,024 ₪					דמי הבראה	
<p>כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 7/2016 רפי קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, דמי הבראה בסך 3,024 ₪ (8 ימי הבראה בעד שנת העבודה ה-12).</p> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי רפי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p>							
<p>א. 2,326 ₪</p> <p>ב. 2,051 ₪</p> <p>ג. 2,136 ₪</p> <p>ד. 2,024 ₪</p>							
פתרון							
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>							סעיפים רלוונטיים
<p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> רפי שירת 9 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 2 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים <u>בעד 9.8 ימי מילואים</u>. ($7 + 2 \times 1.4 = 9.8$)</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> ברבע השנה שקדם ל-1/9/2016, רפי עבד 62 ימים ($18+21+23$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. ב-7/2016 רפי קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, דמי הבראה בסך 3,024 ₪, שהם "תשלום נוסף". שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 62.67% משכר המינימום. $4,825 = 62.67\%$ שכר המינימום / 3,024 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שרפי עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. $252 = 3,024 / 12$ התשלום הנוסף</p>							ד
8/2016	7/2016	6/2016	5/2016	4/2016	3/2016	חודש	
6,509 ₪	5,943 ₪	5,094 ₪	6,093 ₪	5,660 ₪	6,509 ₪	שכר חודשי רגיל	
	252 ₪	252 ₪	252 ₪	252 ₪	252 ₪	פריסת תשלום נוסף	
6,509 ₪	6,195 ₪	5,346 ₪	6,345 ₪	5,912 ₪	6,761 ₪	הכנסה בעד חודש	
<p>סכום הכנסתו של רפי בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים: $\max(5,346; 5,881) + \max(6,195; 5,881) + \max(6,509; 5,881) = 18,585$</p> <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של רפי, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $206.50 = 18,585 / 90$</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u> לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p>התגמול ליום: $\max[\min(206.50; 1,441.33); 196.03] = 206.50$</p> <p>תוצאה: <u>התגמול שלו זכאי רפי בעד תקופת שירותו במילואים - 2,024 ₪.</u> $2,024 = 206.50 \times 9.8$ (סכום מעוגל) = 2,023.70</p>							
תשובה ד.							

<p>רפי, יליד 29/12/1945, גרוש ללא תלויים, פרש מעבודתו ב-4/2/2014 והוא מקבל בכל חודש קצבת זקנה מכוח חוק הביטוח הלאומי. ב-7/1/2016 החליט לחזור למעגל העבודה ולעבוד כשכיר (במשרה חלקית) אצל למא.</p> <p>האם הוא יהיה זכאי לקצבת הזקנה האמורה בתקופת העסקתו אצל למא? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אֶלָּא אִם כֵּן הכנסתו החודשית לא תעלה על סכום השווה ל-57% מהשכר הממוצע. ב. כן. גם בתקופה זו ימשיך לקבל את קצבת הזקנה האמורה. ג. לא. בתקופה זו רפי לא יהיה זכאי לקצבת זקנה מכוח חוק הביטוח הלאומי. ד. כן, ככל ששכרו, בתוספת קצבת הזקנה, לא יעלו על ההכנסה המְרֻבֶּית לְעִנְיָן דמי ביטוח.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הביטוח הלאומי - ס' 245(א)(1)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 245(א)(1) לחוק הביטוח הלאומי, הגיל לקצבת זקנה הוא - "בגבר - שבעים שנים ואם הכנסתו בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית - גיל הפרישה; "</p> <p>רפי הוא יליד 29/12/1945. ב-29/12/2015 מלאו לו 70 שנים. לפיכך, גם אחרי שיחזור למעגל העבודה ב-7/1/2016, <u>הוא ימשיך לקבל את קצבת הזקנה האמורה</u> מבלי להיִדְרֵשׁ למבחן הכנסות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>למא חזרה בהליכה מן העבודה למעונה. מייד לאחר שנכנסה לְדִירְתָהּ, עוד לפני שְהִנִּיחָה את התיק שהחזיקה בידה, הִחְלִיקָה, נפלה ושברה את רגלה. יֶקֶב התאונה אִיבְדָה את כושרה לעבוד במשך שלושה שבועות.</p> <p>האם רואים תאונה זו כתאונת עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. אין רואים תאונה זו כתאונת עבודה. ב. כן, ובלבד שלא חָלָה בהליכתה מן העבודה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך הַמְקוּבָּלָת. ג. לא, מאחר שלא נגרם ללמא אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות. ד. כן. התאונה אירעה תוֹךְ-כְּדֵי הליכתה של למא מן העבודה למעונה וְיֶקֶב הליכתה זו.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) אירעה תוֹךְ כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</p> <p>(2) ... "</p> <p>סעיף 80 שלעיל מרחיב את הכיסוי הביטוחי שהוא מעניק לעובד שנפגע תוֹךְ כדי עבודתו ועקב עבודתו, גם לדרכו ממעונו לעבודה ובחזרה. על פי ההלכה הפסוקה, הביטוח מוגבל אך ורק לסיכוני דרך אשר על פי טיבם הינם סיכוני רְשׁוּת הַרְבֵּים, להבדיל מרשות היחיד, באופן בו הביטוח המורחב חל משעה שהעובד נמצא ברשות הרבים. על העובד המבוטח לדאוג לְנִטְרוֹל הסיכונים מהם עלול הוא להיפגע ברשות הפרט.</p> <p>התאונה לא אירעה תוֹךְ כדי הליכתה של למא מעבודתה למעונה, אלא לאחר שלמא הגיעה למעונה (ברשות הפרט).</p> <p>לפיכך, אין רואים תאונה זו כתאונה בעבודה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>