


פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 6.2017

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>אדי, מהנדס כבישים, עובד אצל מעסיקו, קבלן לסלילת כבישים. ב-1/2016 קיבל ממעסיקו אפוד זוהר. אין באפוד זה משום נוחות לאדי. מאחר שהוא עובד בעבודה שדורשת הבחנה פרוזה מרחוק של המצאות עובדים באתר העבודה, הוא נדרש, לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי), ללבוש אותו בעבודה. ערכו של האפוד ועלותו - 290 ₪.</p> <p>מאחר שבראותם של העובדים בסלילת כבישים חשובה למעסיק, הוא מעודד אותם לעסוק בפעילות ספורטיבית. אדי, כמו שאר חבריו לעבודה, קיבל ממנו (מהמעסיק), ב-1/2016, שובר בסך 380 ₪, לרכישת זוג נעלי ספורט מתוצרת אדידס.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של אדי, לצורך חישוב מס, בשל האפוד הזוהר ובשל השובר לרכישת נעלי הספורט שקיבל מהמעסיק?</p>	<p style="text-align: center;">שאלה מספר 1.</p> <p>א. 380 ₪ ב. 0 ₪ ג. 290 ₪ ד. 670 ₪</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(1). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 2(6). הנחות מס הכנסה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p style="text-align: center;">האפוד הזוהר</p> <p>האפוד הזוהר שאדי נדרש ללבוש [לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי)], כעובד בעבודה שדורשת הבחנה פרוזה מרחוק של המצאות עובדים באתר העבודה, ממלא את התנאים המצטברים על מנת שיסווג כ"בגד עבודה":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. הבגד הינו "מגן" ובא לשמור על הבגדים הרגילים של העבודה מבלאי מוגבר עקב סוג העבודה (במקרה זה - גם להגן על חייו של אדי). 2. אין בבגד משום נוחות לעובד - משמע לא קיים פוטנציאל שימוש בבגד באופן פרטי מחוץ לעבודה. 3. מטבע העבודה חייב העובד לעבוד בה בבגדי העבודה. <p style="text-align: center;">כ"בגד עבודה", האפוד הזוהר לא מהווה הכנסת עבודה בידי אדי.</p> <p style="text-align: center;">נעלי הספורט</p> <p>השובר לרכישת נעלי הספורט מהווה הכנסת עבודה אצל אדי. אין מדובר ב"בגדי עבודה", הבאים להגן עליו או על בגדיו, אין מדובר ב"מדים" ואין מדובר ב"ביגוד לשם פרסום". יש בנעליים משום נוחות לאדי. הן נועדו לשימוש באופן פרטי מחוץ לעבודה.</p> <p style="text-align: center;">שווי של השובר, סך 380 ₪, ייזקף לשכרו של אדי.</p> <p style="text-align: center;">סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרו של אדי, לצורך חישוב מס - 380 ₪.</p> <p style="text-align: center;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>אדי, נהג המשאית, השתתף ב-10/2016 בהרצאה בנושא "קשת הטעמים של הבישול היס תיכוני". את עלות ההרצאה, סך 90 ₪, שילם מעסיקו של אדי ישירות למארגניה (ב-10/2016). באותו החודש (10/2016) קיבל אדי מהמעסיק גם מתנה שערכה ועלותה 150 ₪, לרגל חגיגת בת המצווה של בתו הצעירה, והמחאת שי על סך 140 ₪, לרגל ראש-השנה.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-4/2016 קיבל ממעסיקו מתנה שערכה ועלותה 150 ₪, לרגל חגיגת בר המצווה של בנו הבכור, וב-5/2016 קיבל ממנו המחאת שי על סך 140 ₪, לרגל יום העצמאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של אדי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-10/2016 ובשל מימון ההרצאה בחודש זה?</p> <p>א. 320 ₪ ב. 380 ₪ ג. 170 ₪ ד. 230 ₪</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 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בפל 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' 15(32), 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>ההוצאה בנושא "קשת הטעמים של הבישול היס תיכוני" לא מהווה השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו של אדי. היא אינה חיונית למילוי תפקידו של נהג משאית ולא ניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". לפיכך, מימון עלות הרצאה זו, סך 90 ₪, יזקף למשכורתו של אדי.</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 שאדי קיבל לרגל אירועים אישיים עד 10/2016, טרם שקיבל את המתנה שערכה ועלותה 150 ₪ ב-10/2016, היה 150 ₪ (המתנה שקיבל ב-4/2016 לרגל חגיגת בר מצווה של בנו). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2016).</p> <p>לאחר שאדי קיבל את המתנה שערכה ועלותה 150 ₪, לרגל חגיגת בת המצווה של בתו, ב-10/2016, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2016 עומד על 300 ₪. סכום זה עלה ב-90 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2016).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של אדי שווי בסך 90 ₪, בשל המתנה שקיבל לרגל בת המצווה (150 + 150 - 210)</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 אדי יש לזקוף סך של 140 ₪, שוויה של המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג ראש-השנה.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של אדי ב-10/2016 יש לזקוף סך של 320 ₪, בשל המתנות שקיבל ובשל מימון ההרצאה בחודש זה.</p> <p>$(90 + 90 + 140 = 320)$</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>מעסיקה של אדל העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2013, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 751, קוד דגם: 56. ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן, ב-1/2016, עמדה על 105 ₪. מהו השווי שיש לִזְקוֹף לשכרה של אדל בתלוש 1/2016, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן?</p>  <p>א. 1,565.00 ₪ ב. 1,512.50 ₪ ג. 1,475.00 ₪ ד. 1,422.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). 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>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2013, סוג: 1, קוד תוצר: 751, קוד דגם: 56, שיזקף לשכרה של אדל בחודש 1/2016 - <u>1,370 ₪</u>.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי 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): 105.00 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 105/2) = 52.50$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה אדל: 0 ₪</p> <p>שווי השימוש ברט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של אדל: $\max(52.50; 0) = 52.50$ ₪</p> <p>לסיכום - לשכרה של אדל ייזקף שווי בסך <u>1,422.50 ₪</u>, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן.</p> <p>$1,422.50$ ₪ = 52.50 ₪ שווי השימוש ברט"ן + $1,370$ ₪ שווי השימוש ברכב צמוד</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>אדל, רווקה בת 25, עלתה לישראל ב-1/11/2011. ב-1/11/2012 התחילה ללמוד באוניברסיטת חיפה. היא סיימה את לימודיה האקדמיים ב-30/6/2015 וזכתה בתואר ראשון בהיסטוריה כללית. אדל ביקשה מפקיד השומה שפמנן החודשים שבהם היא זכאית לנקודות זיכוי כעולה חדשה, לא תובא בחשבון תקופת לימודיה באוניברסיטה (מ-1/11/2012 ועד 30/6/2015). למען הסר ספק, בקשתה זו אושרה. את נקודות הזיכוי עבור לימודי תואר ראשון, אדל בחרה לקבל לא בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיה לתואר, אלא בשנת המס שלאחריה.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של אדל בשנת המס 2016?</p> <p>א. 3.75 נ"ז ב. 5.75 נ"ז ג. 4.25 נ"ז ד. 4.75 נ"ז</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 35, 40ג. כללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - ס' 3.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>לפי ס' 40 לפקודה -</p> <p>(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נקודת זיכוי אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במשך שנת מס אחת.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי שני.</p> <p>אדל סיימה תואר ראשון ב-30/6/2015 ובחרה לקבל נקודות זיכוי לא בשנת המס שלאחר שנת סיום לימודיה (2016), אלא בשנת המס שלאחריה (2017). לפיכך, בשנת 2016 לא תובא בחשבון, בחישוב המס שלה, נקודת הזיכוי עבור לימודי תואר אקדמי ראשון.</p> <p>לפי ס' 3 לכללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - "לפי בקשת הנישום לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת שירות סדיר לפי חוק שירות בטחון, תשי"ט-1959 [נוסח משולב], ותקופת לימודים במוסד ללימוד על-תיכוני. "</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של אדל בשנת המס 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 עולה חדשה [ס' 35 לפקודה] <u>2.00 נ"ז</u> = 12 חודשים $\times \frac{1}{6}$ נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>4.75 נ"ז</u></p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 5.</p>	<p>הכנסתה של אדל, בשנת 2016, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. משכורת..... 98,749 ₪ 2. דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי)..... 36,358 ₪ 3. סכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, בִּפְטוֹר מִפְּמִס (לפי ס' 16א) לפקודה).... 40,536 ₪</p> <p>בשנה זו, אדל שילמה 6,883 ₪ לקופ"ג לקיצבה כ"עמית שכיר" והותר לה זיכוי בסך 2,409 ₪ לפי ס' 45א לפקודה. לפי הסעיפים 34, 36, ו-66ג לפקודה הותר לה זיכוי בסך 8,424 ₪.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של אדל בשנת 2016?</p> <p>א. 135,107 ₪ ב. 124,274 ₪ ג. 175,643 ₪ ד. 98,749 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 3(ה), 9(א16)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>רקע להסבר הפתרון - הסכום שמשכה אדל מחשבונה בקרן ההשתלמות כהכנסה פטורה:</p> <p>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.</p> <p>ס' 9(א16) פוטר ממס, בהתקיים תנאים מסויימים, סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם ב"הפקדה המוטבת".</p> <p>"הפקדה מוטבת", לפי סעיף זה היא (בין השאר):</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>סך הכנסתה של אדל, בשנת 2016: 175,643 ₪ = 98,749 + 36,358 + 40,536</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, הם קיצבה חבת-מס ומהווים, לפי ס' 1 לפקודה, חלק מההכנסה מיגיעה אישית של אדל.</p> <p>[לפי ס' 53(ד) לחוק הביטוח הלאומי - מדמי הלידה ומגמלה לשמירת הריון ינכה המוסד במקור מס לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה וכן ינכה דמי ביטוח בשיעור הקבוע בטור ד' בלוח י"].</p> <p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 36 ו-66ג לפקודה (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 45א לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל אדל לשלם לאותה שנה. הם אינם מנוכים מההכנסה.</p> <p>הסכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות (40,536 ₪), פטור ממס לפי ס' 9(א16) לפקודה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של אדל היא ההכנסה לאחר הפטור, בסך 40,536 ₪, שהותר לה לפי ס' 9(א16) לפקודה -</p> <p>135,107 ₪ = 40,536 ₪ פטור לפי ס' 9(א16) - 175,643 ₪ הכנסה</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>בשנת 2016 אדל שילמה 28,200 ₪ בעד החזקת אביה האלמן, בן ה-96, הבלתי שפוי בדעתו, במוסד סיעודי מיוחד. הכנסתה החייבת של אדל באותה השנה - 288,320 ₪. הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 107,110 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי המרבי שיתר לאדל בשנת 2016 בעד הוצאות החזקת אביה במוסד?</p> <p>א. 2,744 ₪ ב. 0 ₪ ג. 9,870 ₪ ד. 5,184 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44 תק' מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - תק' 1</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 268,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט - הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 107,110 ₪. כלומר, היא לא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס. לפיכך, אדל עשויה להיות זכאית לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתה החייבת של אדל: 36,040 ₪ (= 288,320 × 12.5%) אדל שילמה למוסד 28,200 ₪ בשנת 2016. סכום זה אינו עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת. $36,040 \times 12.5\% < 28,200$ סכום ששילמה למוסד המיוחד לפיכך, לא יותר לאדל זיכוי בשנת 2016 בעד הוצאותיה להחזקת אביה במוסד סיעודי מיוחד.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>אדל קיבלה הלוואה ממעסיקה. ההלוואה אינה צמודה למדד והיא נושאת ריבית בשיעור 2.5% לשנה. היא תוחזר בתשלום אחד ב-31/12/2017. בחודש 7/2016, הוא תקופת הזקופה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,950 ₪.</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקופה (חודש 7/2016), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של אדל, בגין ההלוואה בתקופה זו (7/2016)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 6.14 ₪ ב. 37.94 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 14.92 ₪</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</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 הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לעניין 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 הזקופה אינה עולה על 7,680 שקלים חדשים".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 7,950 יתרת ההלוואה < 7,680 סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד.</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 7/2016 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $23.02 \text{ ₪} = [31 / 365 \times 3.41\% \times 7,950 \text{ ₪}]$ <p>הסכום ששילמה אדל:</p> $16.88 \text{ ₪} = [31 / 365 \times 2.50\% \times 7,950 \text{ ₪}]$ <p>הסכום ששילמה אדל (16.88 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (23.02 ₪).</p> <p>16.88 חוייב בתקופת הזקופה > 23.02 מינימום על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של אדל שווי ריבית בסך של 6.14 ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקופה.</p> $6.14 \text{ ₪} = 16.88 \text{ סכום ששילמה אדל} - 23.02 \text{ ריבית נדרשת לפי התקנות}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>ב-1/10/2015, עקב מחלה, נקבעה לאדל (בת-ה-43) נכות רפואית של 100% לצמיתות והיא נאלצה לפרוש מעבודתה. החל ב-1/1/2016 התחילה לקבל קצבת אוֹבְדָן פוֹשֵׁר עבודה בסך של 19,500 ₪ בחודש מביטוח מפני אבדן כושר עבודה (עד לגיל 67) שערך עבורה מעסיקה לשעבר. ב-1/3/2016 התחילה לעבוד אצל מעסיק חדש, בשכר קבוע של 4,872 ₪ בחודש (למען חסר ספק, אדל המשיכה לקבל בְמִקְבִיל גם את קצבת אוֹבְדָן פוֹשֵׁר העבודה).</p> <p>מהי הכנסתה הפטורה ממס של אדל בשנת 2016?</p> <p>א. 100,560 ₪ ב. 282,720 ₪ ג. 72,960 ₪ ד. 49,274 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 9(א)(5), 9א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ב</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה מיגיעה אישית" כוללת גם "קצבת אבדן כושר עבודה המשתלמת מקופת גמל לקצבה או מקופת גמל לתגמולים או המשתלמת על פי ביטוח מפני אבדן כושר עבודה...".</p> <p>לפי 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>הכנסתה של אדל מיגיעה אישית בשנת המס 2016 - $282,720 = 19,500 \times 12 + 4,872 \times 10$ ₪</p> <p>הכנסתו זו לא עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(א)(5) - 608,400 ₪. כלומר, כל הכנסתה של אדל בשנת 2016, <u>282,720</u> ₪, פטורה ממס.</p> <p>לאור הפטור מכח ס' 9(א)(5) לפקודה שחושב לעיל, אין משמעות לבחינת הזכאות לפטור לפי ס' 9א לפקודה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

שאלה מספר 9.					
אדי, רווק בן 29, התחיל לעבוד ב-1/5/2016 אצל מעסיקו. שכרו, עד 9/2016, היה כלהלן:					
חודש	5/2016	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016
שכר	23,246 ₪	21,804 ₪	22,102 ₪	20,846 ₪	23,952 ₪
מאחר שלא מילא, בטופס ה-101 שמסר למעסיק, את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ניכה המעסיק משכרו, בחודשים הנ"ל, מס כפי שהיה עליו לנכות (לפי התקנות הנוגעות לעניין ולפי הנחיות מס הכנסה).					
ב-10/2016 אדי מסר למעסיקו אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 116,810 ₪ יש לנכות מס בשיעור 38%. מעבר לכך זה יש לנכות מס בשיעור הפורב.					
אם שכרו ב-10/2016 היה 22,825 ₪, כמה מס הכנסה ינוכה מאדי בתלוש זה (תלוש 10/2016), או מהו סכום המס שיוחזר לו, לאור תאום המס?					
א. החזר מס בסך 1,211 ₪					
ב. ניכוי מס בסך 10,470 ₪					
ג. החזר מס בסך 725 ₪					
ד. ניכוי מס בסך 10,956 ₪					
פתרון					
סעיפים רלוונטיים					
תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.					
הסבר הפתרון					
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".					
"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".					
שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.					
שכר מצטבר של אדי בחודשים 5/2016 עד 10/2016:					
$23,246 + 21,804 + 22,102 + 20,846 + 23,952 + 22,825 = 134,775$ ₪					
מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-5/2016 עד 9/2016 לפי אישור תאום המס:					
$116,810 \times 38\% + (134,775 - 116,810) \times 48\% = 53,011$ ₪					
מאחר שלא מילא, בטופס ה-101 שמסר, את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, מעסיקו של אדי היה מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות משכרו, בחודשים 5/2016 עד 9/2016, מס בשיעור הפורב לפי התקנות.					
שכר מצטבר של אדי בחודשים 5/2016 עד 9/2016:					
$23,246 + 21,804 + 22,102 + 20,846 + 23,952 = 111,950$ ₪					
סה"כ מס שנוכה בחודשים 5/2016 עד 9/2016:					
$111,950 \times 48\% = 53,736$ ₪					
53,736 ₪ מס שנוכה מהשכר < 53,011 ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס					
לפיכך, סכום המס שיוחזר לאדי, לאור תאום המס -					
-725 ₪ (החזר מס) = 53,736 ₪ מס שנוכה מהשכר - 53,011 ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס					
תשובה ג.					

<p>שאלה מספר 10. אדל, תושבת קבועה בישוב ערד, זה 5 שנים, עבדה 4 שנים אצל מעסיקה בדימונה, עד שפרשה מעבודתה אצלו ב-30/11/2016. הכנסתה בשנת 2016 היתה כדלהלן:</p> <p>1. משכורת ₪ 124,791</p> <p>2. שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 30,580</p> <p>3. מענק פרישה פטור ממס הכנסה (לפי ס' 9(א) לפקודה) ₪ 35,855</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית אדל בשנת 2016 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 24,859 ₪</p> <p>ב. 18,515 ₪</p> <p>ג. 21,060 ₪</p> <p>ד. 20,198 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב ערד, בשנת המס 2016, מקנה הנחה של 13% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 162,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את מענק הפרישה הפטור ממס הכנסה (לפי ס' 9(א) לפקודה) שקיבלה אדל.</p> <p>הכנסתה החייבת של אדל בשנת 2016 - 155,371 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$155,371 = 30,580$ שווי השימוש ברכב צמוד + $124,791$ משכורת</p> <p>אדל היתה תושבת קבועה בערד בכל שנת המס 2016.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית אדל בשנת 2016 (מעוגל) -</p> <p>20,198 ₪ (מעוגל) = 20,198.23 = 13% שיעור ההנחה × (162,000 תקרה ; 155,371 הכנסה) Min</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>אדל, עובדת בת 34, נשואה לאדי (בן 34). לזוג 3 ילדים - ילידי 8/4/2009, 4/2/2011 ו-3/5/2015 (שנמצאים אצלם וכלכלתם עליהם). שכרה בחודשים 1/2016 עד 6/2016, והמס שנוכה ממנו:</p> <table border="1" data-bbox="156 255 1169 398"> <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> <th>6/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>13,220</td> <td>14,904</td> <td>14,575</td> <td>12,865</td> <td>8,631</td> <td>14,411</td> </tr> <tr> <td>מס שְׁנוּכָה</td> <td>269</td> <td>663</td> <td>625</td> <td>95</td> <td>- 707</td> <td>519</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>החזר מס</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>אם השכר החודשי של אדל, בתלוש 7/2016, עמד על 15,334 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2016), כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 713 ₪ ב. 3,737 ₪ ג. 311 ₪ ד. 860 ₪</p>	חודש	1/2016	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	6/2016	שכר	13,220	14,904	14,575	12,865	8,631	14,411	מס שְׁנוּכָה	269	663	625	95	- 707	519						החזר מס		
חודש	1/2016	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	6/2016																							
שכר	13,220	14,904	14,575	12,865	8,631	14,411																							
מס שְׁנוּכָה	269	663	625	95	- 707	519																							
					החזר מס																								
<p>פתרון</p>																													
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>																													
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של אדל בשנת 2016:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז ילד יליד 8/4/2009 (שמלאו לו 7 שנים בשנת המס 2016) 1.00 נ"ז ילד יליד 4/2/2011 (שמלאו לו 5 שנים בשנת המס 2016) 2.00 נ"ז ילד יליד 3/5/2015 (שמלאו לו שנה בשנת המס 2016) 2.00 נ"ז אשה 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 7.75 נ"ז $\times 216 \text{ ₪} = 1,674 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-7 החודשים:</p> <p>$93,940 \text{ ₪} = 15,334 \text{ יולי} + 14,411 \text{ יוני} + 8,631 \text{ מאי} + 12,865 \text{ אפריל} + 14,575 \text{ מרץ} + 14,904 \text{ פבר} + 13,220 \text{ ינו'}$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-7 החודשים: $93,940 / 7 = 13,420 \text{ ₪}$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$1,985.00 \text{ ₪} = (13,420 - 8,920) \times 21\% + 1,040.00 \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר בסך } 8,920 \text{ ₪}$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$\max(1,985.00 - 1,674.00; 0) = 311.00 \text{ ₪}$</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2016 עד 6/2016:</p> <p>$1,464 \text{ ₪} = 519 \text{ יוני} + 707 \text{ מאי} - 95 \text{ אפריל} + 625 \text{ מרץ} + 663 \text{ פבר} + 269 \text{ ינו'}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של אדל (מעוגל):</p> <p>$713 \text{ ₪} = 1,464 \text{ מס מצטבר ששולם} - (7 \text{ חודשים} \times 311 \text{ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע})$</p> <p>תשובה א.</p>																													

<p>בְּמִשְׁךְ שָׁנִים הִיְתָה אֲדֵל הוֹרָה בְּמִשְׁפַּחַת חַד הוֹרִית, חִיָּה בְּנִפְרָד עִם 2 יְלָדִים וְלֹא נִיְהָלָה מִשְׁק בֵּית מְשׁוּתָף עִם יְחִיד אֲחֵר. ב-28/1/2016 הִתְחַתְּנָה וּבֵן זֹגָה הִטְרִי עֵבֶר לְגוֹר אִיתָה בְּדִירָתָה.</p> <p>אִם ב-2 בְּכָל חוֹדֶשׁ מְשַׁלֵּם הַמְעַסֵּיק אֶת שֶׁכֶר הַחוֹדֶשׁ הַקּוֹדֶם שֶׁל אֲדֵל, מֵתִי, עַל פִּי הַתְּקִנּוֹת הַרְלוֹונִטִיּוֹת, הִיא חַיִּיבַת לְהוֹדִיעַ לּוֹ עַל הַשִּׁנּוּי הָאֲמוּר? (בְּחַר/י אֶת הַמְּשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְּשַׁפֵּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לֹא יֵאוּחֵר מֵתוֹם חוֹדֶשׁ 1/2016. ב. תּוֹךְ שְׁלוּשִׁים יָמִים מֵה-28/1/2016. ג. לֹא יֵאוּחֵר מֵה-2/2/2016. ד. תּוֹךְ שְׁבוּעַ יָמִים מֵה-28/1/2016.</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 2(ד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי ". תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>תלוש 1/2016 של אדל, רווקה בת 24, הורכב ממשכורת בסך 13,353 ₪ (ברוטו), החזקת רכב בסך 660 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש (המעסיק מגלם את החזקת הרכב), ושווי רט"ן בסך 48 ₪ (ברוטו).</p> <p>מהו סך כל שכרה של אדל לצורך חישוב מס ב-1/2016 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,196 ₪ ב. 14,236 ₪ ג. 14,291 ₪ ד. 14,358 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכרה של אדל ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - <u>13,401</u> ₪ = 48 שווי רט"ן + 13,353 שכר נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 216 = 594$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 8,920 ₪ בחודש הוא 1,040 ₪ (מדרגת מס 14%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום החזקת הרכב.</p> <p>בשכר 13,401 נמצאת אדל במדרגת מס שולי 21%.</p> <p>$13,401 + 660 / (1 - 21\%) = 14,236.44 > 21\%$ "גבול" מדרגת המס 13,860</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 21%, נותר "ברוטו" בסך <u>459.00</u> ₪ (= 13,860 - 13,401)</p> <p>459.00 ₪ מתפצלים ל-79% "נטו" - 362.61 ₪, ומס בשיעור 21% - 96.39 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 297.39 ₪ = 362.61 - 660.00</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: $297.39 / (1 - 31\%) = \underline{431.00}$ ₪</p> <p>הסכום 660 ₪ כשהוא מגולם: $459.00 + 431.00 = 890$ ₪</p> <p>$13,401 + 890 = 14,291 < 31\%$ "גבול" מדרגת מס 19,800</p> <p>שכרה של אדל לצורך חישוב מס ב-1/2016: <u>14,291</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2016 של אדל, רווקה בת 23, כלל שכר משולב בסך 7,950 ₪, שווי שימוש ברכב צמוד בסך 1,350 ₪, ושווי רט"ן בסך 97 ₪.</p> <p>למרכיב תגמולי העובד בקרן פנסיה מקיפה, אדל שילמה 477 ₪ בתלוש זה ("חלק העובד"). בְּשָׁל הַפְּרָשָׁה זו היא זכאית, בתלוש זה, לזיכוי ממס בסך 166.95 ₪, לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לאדל ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילמה למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה המקיפה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,018 ₪ ב. 7,571 ₪ ג. 6,927 ₪ ד. 7,094 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 345, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס" של אדל: $9,397 ₪ = 97 ₪ \text{ שווי רט"ן} + 1,350 ₪ \text{ שווי שימוש ברכב צמוד} + 7,950 ₪ \text{ שכר משולב}$</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,140.17 ₪ = 21\% \times (9,397 - 8,920) + 1,040.00 ₪ \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 8,920 ₪$ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 66,960 ₪): אין.</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של אדל, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50 נ"ז</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 216 ₪ = 594.00 ₪$ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה <u>166.95 ₪</u> סה"כ זיכויים אישיים <u>760.95 ₪</u></p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $379.22 ₪ = 760.95 ₪ \text{ זיכויים אישיים} - 1,140.17 ₪ \text{ המס שחושב}$</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>379 ₪</u>.</p> <p>תשלומים ללא זקיפות שווי: 7,950 ₪.</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה המקיפה: $7,094 ₪ = 477 ₪ \text{ קרן פנסיה מקיפה} - 379 ₪ \text{ מס הכנסה} - 7,950 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>ביוני 2016 נשאלה אדל לנוווגיה, ע"י מעבידה, למשך 15 יממות. הנסיעה לנוווגיה וכל ימי השנה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>ההוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לנוווגיה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$ 3,089 [מחיר כרטיס במח' עסקים באותה טיסה - \$ 2,611.25]. 2. הוצאות לינה: 15 לינות במלון, במחיר \$ 297.00 לכל לינה - סה"כ \$ 4,455.00. 3. הוצאות אחרות: \$ 89.00 לכל יום שהיה בנוווגיה - סה"כ \$ 1,335.00. 4. שכירת רכב בנוווגיה: שכירת רכב ל-15 ימים, במחיר \$ 90.85 ליום - סה"כ \$ 1,362.75. <p>אדל הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הוזר לה את כל ההוצאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לקזף לשכרה של אדל לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,071.75 ב. \$ 1,549.50 ג. \$ 1,328.25 ד. \$ 2,149.50</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>נוווגיה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: לפי תקנה 2(א)2(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בעד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 2,611.25 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינו מותרות בניכוי: \$ 477.75 (= \$ 2,611.25 - \$ 3,089.00 עלות)</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה עד $117 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-$117 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$117 \times 125\%$ דולר ללינה;]</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או $267 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$\min (2,079 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times \\$ 297 \text{ ההוצאה בפועל}; 267 \times 125\% \text{ התקרה})$</p> <p>$\min (1,782 = 8 \text{ שאר הלינות} \times [75\% \times \\$ 297 \text{ ההוצאה בפועל}; 267 \times 125\% \text{ התקרה}])$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 15 הלינות: $3,861 = \\$ 1,782 + \\$ 2,079$</p> <p>הוצאות לינה שאינו מותרות בניכוי: \$ 594.00 (= \$ 4,455 - \$ 3,861)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$75 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$125 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$\min (1,335.00 = 15 \text{ ימי שהיה} \times \\$ 89 \text{ הוצ' ליום}; 75 \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה})$</p> <p>הוצאות אחרות שאינו מותרות בניכוי: \$ 0 (= \$ 1,335.00 - \$ 1,335.00)</p> <p>הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 59 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$\min (885.00 = 15 \text{ ימים} \times \\$ 90.85 \text{ הוצאות השכירות בפועל}; \\$ 59.00 \text{ התקרה})$</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינו מותרות בניכוי: \$ 477.75 (= \$ 885.00 - \$ 1,362.75)</p> <p>הסכום שיש לקזף למשכורתה של אדל לצורך חישוב מס: \$ 1,549.50 (= \$ 477.75 + \$ 594 + \$ 477.75)</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ב</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>אדל היא עובדת מנהלה במפעל תעשייה יצרני, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקה היחיד). בעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתה במשמרת השניה חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל. הכנסתה הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2016:</p> <p>1. שכר עבודה במשמרת הראשונה ₪ 57,458</p> <p>2. שכר עבודה במשמרת השניה ₪ 64,174</p> <p>4. שווי השימוש ברכב צמוד, שווי רט"ן ודמי הבראה ₪ 36,849</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס שתקבל אדל, בִּשְׁל הַכְּנִסָּה מֵעֲבוּדָה בִּמְשֻׁמְרוֹת בִּשְׁנַת 2016, לִפִּי ס' 10 לִפְקוּדָה וּלִפִּי הַתְּקִנּוֹת הַנוֹגְעוֹת לַעֲנִין (סְכּוּם מֵעוּגֵל)?</p> <p>א. 10,461 ₪</p> <p>ב. 4,934 ₪</p> <p>ג. 4,692 ₪</p> <p>ד. 9,626 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של אדל ממשכורת ב-2016: $57,458 + 64,174 + 36,849 =$ ₪ 158,481</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 127,200</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 31,281</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית: $64,174 + 0 =$ ₪ 64,174</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס: $64,174 - 31,281 =$ ₪ 32,893</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל): $32,893 \times 15\% =$ ₪ 4,934</p> <p>הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: ₪ 11,160 בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי: $\min(4,934; 11,160 \text{ תקרה}) =$ <u>₪ 4,934</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 17.</p> <p>אדי, בן 30, נשוי לאדל (בת 31), ולהם 2 ילדים (בחזקתם וכלכלתם עליהם) - לראשון מלאו 3 שנים בשנת המס 2016 ולשני מלאה שנה אחת בשנה זו. ב-31/8/2016, בתום 9 שנות עבודה, אדי פוטר מעבודתו אצל מעסיקו היחיד. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 8/2016, היתה קבועה - ₪ 8,208. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 8/2016, חוֹשֵׁב לו מענק פרישה שְׁחֻלְקוֹ פְּטוּר מִמַּס (לפי ס' 9(א) לפקודה), וחלקו - סך 15,744 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של אדי?</p> <p>א. 2,712 ₪ ב. 0 ₪ ג. 384 ₪ ד. 1,360 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>מֵעֵנֵק הַפְּרִיֶּשָׁה הַפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לַפְּקוּדָה לֹא נִלְקַח בַּחֲשׁוֹן בַּחֲשׁוֹב הַמַּס. מֵאַחַר שֶׁאֵינוֹ רְלוּוֹנְטִי, סְכוּמוֹ אֶף לֹא נִכְלָל בַּנְּתוּנֵי הַשְּׂאֵלָה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לְפִי תִקְנָה 7(א1) לַתְּקִנּוֹת מִס הַכְּנֶסָה (נִיכּוּי מִמִּשְׁכּוֹרֶת וּמִשְׁכָּר עֲבוּדָה) - "מֵעֵבִיד הַמְּשַׁלֵּם לַעֲבוּד לִמְעַט עוֹבֵד יוֹמִי, מֵעֵנֵק פְּרִיֶּשָׁה שֶׁכּוּלוֹ אוֹ חֵלְקוֹ אֵינוֹ פְּטוּר מִמַּס לְפִי סֵעִיף 9(א7) לַפְּקוּדָה, יִנְכָּה בַּעַת הַתְּשׁוּלֹם מֵהַחֵלֶק שֶׁאֵינוֹ פְּטוּר, מִסְּפָאֵלֵי הִיָּה מִשְׁכּוֹרֶת בְּלִתִּי קְבוּעָה, לְפִי הַמִּשְׁכּוֹרֶת הָאַחֲרוֹנָה שֶׁשׁוּלְמָה לַעֲבוּד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לַתְּקִנּוֹת מִס הַכְּנֶסָה (נִיכּוּי מִמִּשְׁכּוֹרֶת וּמִשְׁכָּר עֲבוּדָה) - "מֵעֵבִיד הַמְּשַׁלֵּם לַעֲבוּד מִשְׁכּוֹרֶת בְּלִתִּי קְבוּעָה, יִנְכָּה מִמֶּנָּה, בַּעַת הַתְּשׁוּלֹם, מִס בְּסִכּוּם הַשׁוּוֹה לַהֲפָרֵשׁ הַמַּס מוֹכְפֵל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הַפְּרֵשׁ הַמַּס" - הַהֲפָרֵשׁ בֵּין הַמַּס שֶׁיֵּשׁ לִנְכוּת מִמִּשְׁכּוֹרֶת הַחֹדֶשׁ לַחֹדֶשׁ שֶׁבוֹ שׁוּלְמָה מִמִּשְׁכּוֹרֶת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה, לְבֵין הַמַּס שֶׁיֵּשׁ לִנְכוּתוֹ מִמִּשְׁכּוֹרֶת הַחֹדֶשׁ לַאוֹתוֹ חֹדֶשׁ, בַּתּוֹסַפֵּת הַחֵלֶק הַשְּׁנַיִם-עֶשֶׂר מֵהַמִּשְׁכּוֹרֶת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נְקוּדוֹת זִיכּוּי:</p> $5.25 = (2 + 1) \text{ פֵּעוּטוֹת} + 0.25 \text{ נְסִיעוֹת} + 2 \text{ תּוֹשֵׁב יִשְׂרָאֵל}$ <p>סְכוּם נְקוּדוֹת הַזִּיכּוּי - 1,134 ₪ = 5.25×216</p> <p>מִשְׁכּוֹרֶת הַחֹדֶשׁ שֶׁשׁוּלְמָה לַאֲדִי, לַחֹדֶשׁ 8/2016 - 8,208 ₪</p> <p>הַחֵלֶק הַשְּׁנַיִם עֶשֶׂר מִ"מִשְׁכּוֹרֶת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה" (הַמֵּעֵנֵק הַחַיִּיב): $1,312 = 15,744 / 12$</p> <p>מִשְׁכּוֹרֶת הַחֹדֶשׁ + הַחֵלֶק ה-12 מִהַמִּשְׁכּוֹרֶת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה: $9,520 = 8,208 + 1,312$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,166 = 1,040 + (9,520 - 8,920) \times 21\%$ <p>מִס בְּנִיכּוּי זִיכּוּיִים אִישִׁיִּים: $\max(1,166 - 1,134; 0) = 32$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $940.32 = 522 + (8,208 - 5,220) \times 14\%$ <p>מִס בְּנִיכּוּי זִיכּוּיִים אִישִׁיִּים: $\max(940.32 - 1,134; 0) = 0$ ₪</p> <p>הַפְּרֵשׁ הַמַּס: $32 - 0 = 32$ ₪</p> <p>הַפְּרֵשׁ הַמַּס מוֹכְפֵל ב-12, אוֹתוֹ יֵשׁ לִנְכוּת מֵחֵלְקוֹ הַחַיִּיב בַּמַּס שֶׁל הַמֵּעֵנֵק ("הַמִּשְׁכּוֹרֶת הַבְּלִתִּי קְבוּעָה"): $384 = 32 \times 12$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>להלן רְכִיבֵי תלוש 1/2016 של אדי, מנהל העבודה במפעל:</p> <p>1. שכר יסוד..... 11,689 ₪</p> <p>2. שכר פרמיות (מותנה בביצוע תפוקה גדולה ב-20% מִהנִזְרָמָה לאותו החודש) .. 2,954 ₪</p> <p>3. תוספת יצור (תוספת קבועה שאינה מותנית בתנאי; נכללת כמרכיב לפנסיה) .. 3,157 ₪</p> <p>מעסיקו הפריש עבורו, בחודש זה, סך 1,246 ₪ למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה, וסך 1,218 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, אדי משלם גם הוא את חלקו, כנדרש, לאותן קופות גמל].</p> <p>מהו השווי שִׁיזְקֵף לאדי, בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות?</p> <p>א. 39.60 ₪</p> <p>ב. 104.55 ₪</p> <p>ג. 341.32 ₪</p> <p>ד. 237.10 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הכנסת עבודה (ללא שווי שימוש ברכב): 17,800 ₪ = 11,689 שכר פרמיות + 2,954 שכר פרמיות + 3,157 תוסי' יצור</p> <p>1,246 ₪ > 1,335 ₪ = 7.5% × (23,660 סכום התקרה; 17,800 הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) min לפיכך, לא יזקף כל שווי בשל הפרשת המעסיק לקיצבה.</p> <p>חישוב הזקיפה בְּגִין הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות:</p> <p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לְעֵינֵן זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵן תשלום תוספת היוקר קָפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בְּיַן לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבִין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, רכיב השכר "תוספת יצור", המהווה תוספת קבועה שאינה מותנית בתנאי, שנכללת כמרכיב לפנסיה, יכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב השכר "שכר פרמיות", שהוא תשלום הניתן בשל מאמץ מיוחד. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של אדי:</p> <p>min [15,712 תקרה ; 11,689 שכר יסוד + 3,157 תוספת יצור] = 14,846 ₪</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של אדי: 1,113.45 ₪ = 14,846 × 7.5% משכורת קובעת לקה"ל</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקרן ההשתלמות מֵעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרו של אדי:</p> <p>1,218.00 - 1,113.45 = <u>104.55</u> ₪</p> <p>סה"כ השווי שיש לְזַקֹּף לאדי בתלוש 1/2016 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות: <u>104.55</u> ₪ = 104.55 שווי קה"ל + 0.00 שווי קיצבה</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>אדל עבדה אצל מעסיקה 9 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שפוטרה ב-31/5/2016. משכורתה החודשית היתה קבועה (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה), פְּלֶהֶלֶן :</p> <ol style="list-style-type: none"> שכר בסיס ₪ 5,404 תוספת מקצועית ₪ 1,351 שעות נוספות (ממוצע 12 חודשים אחרונים לפני הפרישה) ₪ 1,351 שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 1,460 <p>אם סך מענק הפרישה שאדל קיבלה ממעסיקה עמד על 127,869 ₪, מהו החלק החייב במס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שאדל פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שבסמכותו להעניק אוטומטית, והפטור הוגדל בהתאם.</p> <p>א. 36,677 ₪ ב. 18,438 ₪ ג. 54,915 ₪ ד. 17,799 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</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> $8,106 \text{ ₪} = 1,351 \text{ שעות נוספות} + 1,351 \text{ תוספת מקצועית} + 5,404 \text{ שכר בסיס}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של אדל, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> $72,954 \text{ ₪} = [127,869 \text{ מענק}; 9 \text{ שנות עבודה} \times (8,106; 12,230 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>[פטור זה הוא הפטור שבסמכותו של המעביד להעניק.]</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של אדל, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> $109,431 \text{ ₪} = [127,869 \text{ מענק}; 9 \text{ שנות עבודה} \times (8,106 \times 150\%; 12,230 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של אדל, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> $18,438 \text{ ₪} = 109,431 \text{ חלק פטור ממס} - 127,869 \text{ מענק הפרישה}$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>אדל התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד (והראשון) ב-1/11/2015. ב-1/5/2016 התחיל המעסיק לבצע הפרשות עבורה לקרן פנסיה מקיפה, כמתחייב בצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שהוראותיו חלות על הצדדים. ב-24/8/2016 אדל התפטרה מעבודתה.</p> <p>עם התפטרותה, העביר המעסיק לאדל את הבעלות על קרן הפנסיה, כולל כל מרכיביה.</p> <p>האם על המעסיק למלא טופס 161 בשל פרישתה זו של אדל? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלאדל אין זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתה, בשל התקופה הקצרה. ב. כן. טופס 161 ימולא ע"י מעסיק בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה. ג. לא, אלא אם כן המעסיק שילם לאדל השלמת פיצויי פיטורים בתלוש השכר. ד. כן, מאחר שעם פרישתה זו, לאדל יש זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתה.</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 11(ב)</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 11(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), מעביד ששילם מענק פרישה, יגיש לפקיד השומה, בצירוף לטופס 102 שהוא מגיש לחודש שבו שולם המענק, פרטים בטופס 161 על המענק ששילם, ואם מענק הפרישה שולם כאמור בתקנה 7(ב) יכלול טופס 161 גם פרטים על המענק כאמור ששולם מאת קופת גמל.</p> <p><i>לפי תקנה 7(ב)1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר), "מעביד שאינו קופת גמל המשלם מענק פרישה, כאשר משולם מענק עקב אותה פרישה גם מאת קופת גמל, ינכה ממלוא המענק שהוא משלם, בעת תשלומו, מס כאילו היה משכורת בלתי קבועה".</i></p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, טופס 161 ימולא ע"י מעסיק בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה, אם לעובד זכויות למענק (פיצויים), קיצבה או תגמולים בגין עבודתו.</p> <p>בקרן הפנסיה נצברו בעד אדל זכויות למענק או לקיצבה. לפיכך, על המעסיק למלא טופס 161 בשל פרישתה זו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון ד

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של אדל (נשואה שכן זוגה לא עובד), מהנדסת איכות במפעל, הורכב מהסכומים שְלֶהֶלֶן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 7,895</p> <p>2. תוסי' מקצועית - מהנדס איכות (משולמת אך ורק למהנדסי איכות במפעל) ₪ 1,657</p> <p>3. תוספת חוזית (משולמת בכל חודש באופן קבוע וללא כל תנאי) ₪ 1,816</p> <p>4. תוספת משפחה (משולמת לעובדים נשואים שכן זוגם אינו עובד) ₪ 159</p> <p>מהו סך הרכיבים שְיִוָּבְאוּ בְחֶשְׁבוֹן שֶׁכֶר עֲבוֹדָתָהּ לְעִנְיַן תִּקְנוֹת פִּיצוּי פִּיטוּרִים ?</p> <p>א. 11,527 ₪</p> <p>ב. 8,054 ₪</p> <p>ג. 9,711 ₪</p> <p>ד. 11,368 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 21.</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) שֶׁכֶר יִסוּד ;</p> <p>(2) תוספת ותק ;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה ;</p> <p>(4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>רכיב השכר "תוספת חוזית" משולם 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>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתה של אדל לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p>11,527 ₪ = 159 תוספת משפחה + 1,816 תוספת חוזית + 1,657 תוספת מקצועית + 7,895 שכר יסוד</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>אדי מועסק על פי חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנה, החל ב-6/9/2015. ב-1/6/2016, הציע המעסיק לאדי לחדש את חוזה העבודה לשנה נוספת. אדי סירב לחדש את החוזה. בתום יום 5/9/2016 הגיעה תקופת החוזה לקצה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רואים את אדי, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים לא חל על חוזה עבודה לתקופה קצובה. ב. כן, מאחר שאדי עבד שנה אחת ברציפות אצל המעסיק. ג. לא, מאחר שאדי סירב להצעתו של המעסיק לחדש את החוזה. ד. כן, מאחר שהחוזה היה לתקופה קצובה, והגיעה התקופה לקצה.</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 9.</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר.</p> <p>(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה. "</p> <p>הצעת המעסיק לחדש את החוזה נמסרה לאדי לא פחות משלושה חודשים לפני תום תקופת החוזה ואדי סירב לה. לכן, בהגיע תקופת החוזה לקצה, לא רואים את אדי, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר, אלא כמי שהתפטר.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון ג

<p>שכר העבודה של אדי מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס של חודש. לפי חוזה העבודה האישי שלו, ב-11 בכל חודש, משלם המעסיק לאדי את שכר החודש הקודם. מְאָחַר שֶׁ-11/6/2016 נפל בשבת (בו חל גם ערב שבועות), שילם המעסיק לאדי את שכר 5/2016 ביום שישי, ה-10/6/2016.</p> <p>האם המעסיק הֵלִין את שכר 5/2016 של אדי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. מְאָחַר שלא שילם לו את שכרו עם תום החודש בעדו הוא משתלם. ב. לא, מאחר ששילם לו את שכרו לפני המועד לתשלום שכר העבודה. ג. כן, מאחר ששילם לו את שכרו לאחר היום הקובע. ד. לא, מְאָחַר ששילם לו את שכרו עד ליום העשירי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ס' 9 לחוק הגנת השכר קובע את המועד לתשלום שכר העבודה - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". לדוגמא - המועד לתשלום משכורת חודש 5/2016 הוא ה-31/5/2016 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/6/2016.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. "שכר מולך" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר עבודה שלא שולם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולך".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>"היום הקובע" לתשלום שכר 5/2016 הוא ה-9/6/2016. מעסיקו של אדי שילם לו את שכר 5/2016 רק ב-10/6/2016.</p> <p>לפיכך, המעסיק הֵלִין את שכר 5/2016 של אדי, מאחר ששילם לו אותו לאחר היום הקובע.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 24.</p> <p>אדל התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-3/9/2014. בכל תקופת עבודתה נהגו היא והמעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל. ב-8/6/2016 ילדה בן בריא ויצאה ל-26 שבועות תקופת לידה והורות (חופשת לידה).</p> <p>האם, בתקופת הלידה וההורות, על המעסיק להמשיך ולשלם את התשלומים לקופת גמל החלים עליו למען הסר ספק, אדל שילמה בעד התקופה הרלוונטית את התשלומים החלים עליה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אָבֵל אַף וְרַק בעד התקופה שאדל זכאית בה לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי. ב. לא, מאחר שאדל מקבלת בתקופה זו דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי. ג. כן. על המעסיק להמשיך ולבצע תשלומים אלו, בכל תקופת הלידה וההורות. ד. לא, מאחר שתקופת הלידה וההורות נחשבת חל"ת על פי דין.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7א. תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7א לחוק עבודת נשים -</p> <p>" (א) עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה - דמי לידה), או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה - גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת הריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.</p> <p>(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי הענין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון."</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל) -</p> <p>" (א) נהגו הן המעביד והן העובדת או העובד לשלם תשלומים לקופת גמל - ישלם המעביד את התשלומים החלים עליו כאמור בתקופה שהם זכאים לדמי לידה, ויעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה.</p> <p>(ב) לגבי תשלומים החלים על העובדת או העובד -</p> <p>(1) המעביד ינכה, ככל הניתן, מהשכר האחרון שישלם לעובדת או לעובד לפני יציאתם לחופשת לידה, סכום שלא יעלה על שיעורי התשלומים לקופת גמל החלים על העובדת או העובד בעד שני חודשי עבודה, וזאת נוסף על ניכוי התשלום לקופת גמל החל על העובדת או העובד בעבור החודש שבעדו משתלם השכר האמור;</p> <p>(2) את יתרת התשלומים החלים על עובדת או עובד בתקופת חופשת הלידה אשר לא נוכו כאמור בפסקה (1), ישלמו העובדת או העובד באמצעות מקדמות על חשבון שכר עבודה שישלם להם המעביד לצורך זה; בפסקה זו, "מקדמות על חשבון שכר עבודה" - כמשמעותן בסעיף 25(א)(7) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.</p> <p>(ג) המעביד ישלם את התשלומים החלים עליו, בכל חודש, במהלך התקופה שבעדה זכאים העובדת או העובד לדמי לידה ויעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה שבהם היה משלם את התשלומים האמורים אילולא חופשת הלידה."</p> <p>אדל עבדה אצל מעסיקה יותר משישה חודשים בתכוף לפני תחילת ההריון והיא זכאית לדמי לידה.</p> <p>לפיכך, בעד התקופה שאדל זכאית בה לדמי לידה, על המעסיק להמשיך ולבצע את התשלומים לקופת הגמל החלים עליו.</p> <p>הרחבת ההסבר : המעסיק יעביר לקופת הגמל גם את תשלומי העובדת, במהלך התקופה שבעדה היא זכאית לדמי לידה, באותם מועדים שבהם היה משלם את התשלומים האמורים אילולא חופשת הלידה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>אדל עבדה אצל מעסיקה, עד שב-7/11/2015 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות של 14 שבועות (חופשת לידה). ב-14/2/2016, לְאַחַר תום תקופת הלידה וההורות, חזרה לעבודה רגילה. אדל עבדה ברציפות, במשרה מלאה, עד שב-6/9/2016 הודיעה למעסיק, לְרֵאשׁוֹנָה, שהיא מבקשת להתפטר מעבודתה, על מנת לטפל בְּיֶלְדָּהּ.</p> <p>האם, בנסיבות שלעיל, יראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של אדל כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לעניין חוק פיצויי פיטורים יראו את התפטרותה זו של אדל כפיטורים. ב. לא. לעניין חוק פיצויי פיטורים לא יראו את התפטרותה זו של אדל כפיטורים. ג. כן, ובלבד שהועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני הלידה. ד. לא, אלא אם כן עבדה אצל מעסיקה שנה אחת ברציפות בסמוך לפני התפטרותה.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 7(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(א) לחוק פיצויי פיטורים - "התפטרה עובדת, תוך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה - יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים... "</p> <p>אדל ילדה ב-7/11/2015. מיום זה ועד התפטרותה חלפו 10 חודשים.</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, מאחר שעברו יותר מתשעה חודשים מיום שילדה, אדל איחרה את המועד הנקוב בס' 7(א) שלעיל. לפיכך, לעניין חוק פיצויי פיטורים לא יראו את התפטרותה זו של אדל כפיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>אדי עובד ברציפות, אצל מעסיקו היחיד, החל ב-1/1/2008. שכרו משתלם לו על בסיס חודשי. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה (א'-ה'). זכותו לחופשה שנתית נקבעת על פי הסעיף הנוגע לענין בצו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, שחל על הצדדים. בשנת 2016 עבד 253 ימים בפועל.</p> <p>מהם, לפי צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, ימי החופשה השנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי), שאדי זכאי להם בעד שנה זו (2016)?</p> <p>א. 16 ימים ב. 23 ימים ג. 17 ימים ד. 22 ימים</p>	
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 38. צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 21.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>שנת 2016, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו התשיעית של אדי אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 8 לצו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, ימי החופשה השנתית שלהם זכאים עובדים אשר מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע, בעד השנה התשיעית ואילך, הוא <u>23 ימי עבודה בפועל (מעבר ליום הפנוי).</u></p> <p>הקשר המשפטי בין אדי ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 253 ימים. לפיכך, לפי צו ההרחבה האמור, אדי זכאי ל-23 ימי חופשה שנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי) בעד שנת 2016.</p> <p>בדיקה לעומת הזכות לחופשה, המוקנית לאדי על פי החוק:</p> <p>לפי ס' 38 לחוק חופשה שנתית - "חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג".</p> <p>לפי ס' 21 לחוק הסכמים קיבוציים - "זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן".</p> <p>ככלל, לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בפועל שנת העבודה ה-9 הוא 23 ימים קלנדריים. הקשר המשפטי בין אדי ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 253 ימים.</p> <p>לכאורה, על פי ס' 3(ב)(1) לחוק, אדי היה זכאי לחופשה שאורכה 23 ימים קלנדריים בעד שנת 2016. מאחר שבימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה רצופים, אדי היה זכאי למעשה, על פי החוק, ל-17 ימי חופשה בפועל, מעבר לימי שישי ושבת.</p> <p>ההוראה שבהסכם הקיבוצי, הנוגעת לזכויותיו של אדי לחופשה שנתית, עדיפה על ההוראה שבחוק חופשה שנתית ומטיבה עם אדי.</p> <p>לפיכך, זכותו לחופשה שנתית תיקבע על פי צו ההרחבה האמור.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>שכר עבודתו של אדי, בן ה-42, משתלם לו על בסיס חודש. מעסיקו קיבל ב-26/9/2016 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 7,562 ₪, בשל חוב לסוכנות רכב. אדי אלמן + 3 ילדים שבשנת המס 2016 מלאו להם 11, 14 ו-16 שנים (אדי חי לבד עם ילדיו, היתומים מאם, ואין לו בת זוג). שכרו ברוטו, בתלוש 9/2016 - 12,647 ₪. משכר זה, המעסיק חייב לנכות מס הכנסה בסך 473.00 ₪ (לפי פקודת מס הכנסה), דמי ביטוח לאומי בסך 510.54 ₪ (לפי חוק הביטוח הלאומי) ודמי ביטוח בריאות בסך 524.47 ₪ (לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי).</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו זה של אדי, לפי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 6,739 ₪ ב. 7,517 ₪ ג. 7,019 ₪ ד. 3,162 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א). טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>לפי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זכאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של אדי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 11,138.99 ₪.</p> <p>$11,138.99 \text{ ₪} = 524.47 \text{ דמי ביטוח בריאות} - 510.54 \text{ דמי ביטוח לאומי} - 473.00 \text{ מס הכנסה} - 12,647 \text{ ברוטו}$</p> <p>לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (7,562 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הרכב משפחתו של אדי הוא "אלמנה או הורה עצמאי שעמם שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו "אלמנה או הורה עצמאי שעמם שני ילדים לפחות", הוא "52.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,400 ₪:</p> <p>$4,400 \text{ ₪ מעוגל} = 4,400.20 \text{ ₪} = 140 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 52.5\% \times 8,648 \text{ הסכום הבסיסי}$</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של אדי:</p> <p>$11,138.99 \times 80\% = 8,911.19 > 4,400$</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,400 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של אדי.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו (סכום מעוגל) -</p> <p>6,739 ₪ = [7,562 החוב ; (6,739 = 4,400 לא ניתן לעקל - 11,139 שכר אחרי ניכוי חובה)] min</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	


<p>שאלה מספר 28.</p> <p>אדל, בת ה-58, התקבלה ב-8/9/2016 לעבודה (במנקה ושוקפת פלים) אצל מעסיקה - מסעדת שף יוקרתית. פתנאי לקבלתה ולשם הבטחת הישארותה בעבודה, דרש ממנה המעסיק לחתום על שטר, לפיו היא מתחייבת לשלם לו סך 300 ש"ח, אם תפרוש מעבודתה לפני שתשלים תקופת עבודה בת חצי שנה. אדל, שהיתה מובטלת זמן רב, חתמה על השטר. אגב, לאחר 3 חודשי עבודה, הודיעה למעסיק שהיא מתפטרת, בתום 3 ימי הודעה מוקדמת להתפטרות.</p> <p>האם רשאי המעסיק לממש את השטר ולנכות את הסכום האמור (300 ש"ח) משכר עבודתה האחרון של אדל? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהניכוי לא יעלה על רבע משכר העבודה של אדל. ב. לא, אלא אם כן אדל הסכימה בכתב כי הסכום האמור ינוכה משכר עבודתה. ג. כן. המעסיק רשאי לממש את השטר ולנכות את הסכום הנ"ל משכר העבודה של אדל. ד. לא. למעסיק אסור לממש את השטר ולנכות את הסכום הנ"ל משכר העבודה של אדל.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד. חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד - " בחוק זה - "בטוחות" - מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישארותו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות כאמור. "עובד" - לרבות מועמד לעבודה אצל מעסיק. "</p> <p>השטר, על סך 300 ש"ח, נדרש כתנאי לקבלתה של אדל ולשם הבטחת הישארותה בעבודה. כלומר, לענין חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, הוא מהווה "בטוחות".</p> <p>לפי ס' 2 לחוק האמור - "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן". כלומר, אסור היה למעסיק לקבל את השטר האמור מאדל והוא מנוע מלממש אותו.</p> <p>לפי ס' 6 לחוק - "זכותו של עובד לפי חוק זה אינה ניתנת להתנגד או לויתור". כלומר, חתימתה של אדל על השטר, אין בה כדי לזכות את המעסיק במימושו.</p> <p>מכאן שלמעסיק אסור לממש את השטר והוא לא רשאי לנכות את הסכום הנ"ל משכר העבודה של אדל. יתרה מזו - אסור היה לו אף לקבל את השטר האמור.</p> <p align="center">הרחבת ההסבר:</p> <p>לפי ס' 4 לחוק האמור -</p> <p>" (א) מעסיק שקיבל בטוחות מעובדו או שמימש אותן בניגוד להוראות סעיף 2, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין (קנס עד 150,600 ש"ח - המחבר). (ב) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף קטן (א) (קנס עד 75,300 ש"ח - המחבר); לענין זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה. (ג) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ב), אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - " עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן:</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,040 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,520 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,160 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,080 שקלים חדשים;</p> <p>הוראה 16 בחלק ג' בתוספת שנייה - "איסור קבלת ביטחונות מעובד או מימושו לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012".</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>אדי, בן ה-56, עובד התחזוקה, מועסק קבוע בהיקף משרה של 88%. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש. בחודש 12/2016 עבד עבודה מלאה ולא נעדר מעבודתו. תלוש 12/2016 שלו (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד..... 3,912 ₪ 2. תוספת בשל עבודה במשמרות..... 569 ₪ 3. תוספת איכות [מותנית בצמצום התקלות ב-8% ביחס לממוצע]..... 235 ₪ 4. גמול עובד תחזוקה [תוספת קבועה המשתלמת לאדי עקב עבודתו]..... 109 ₪</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 804 ₪ ב. 0 ₪ ג. 225 ₪ ד. 99 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב; (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו; (4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת); (5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - הפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי הענין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכלול את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי."</p> <p>"תוספת בשל עבודה במשמרות" לא תובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק.</p> <p>כתשלום המותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום, רכיב השכר המכונה "תוספת איכות" מהווה "תוספת". ככזה, גם הוא לא מהווה חלק מהשכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק.</p> <p>שכרו של אדי שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 4,021 ₪</p> <p>$4,021 ₪ = 109 \text{ גמול עובד תחזוקה, תוספת קבועה המשתלמת לאדי עקב עבודתו} + 3,912 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>אדי מועסק במשרה חלקית, בשיעור של 88%. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p>4,246 ₪ = $88\% \text{ חלקיות המשרה} \times 4,825 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה}$</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לאדי בתלוש 12/2016, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>225 ₪ = $4,021 \text{ השכר שהובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק} - 4,246 \text{ שכר המינימום}$</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>אדל עובדת זה 4 שנים אצל מעסיקה. היא נזכרה שבחרה שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותה לדמי חגים, יחולו לגביה על חגי ישראל. גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתה במקום עבודתה הוא בן 6 ימים (א'-ו'), 8 שעות עבודה רגילות בכל יום. בעד כל שעת עבודה רגילה היא מקבלת 38 ₪. מעסיקה של אדל משלם לעובדיו, כפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זקוקה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות עבודה.</p> <p>בימים א' עד ה' (28/4/2016 - 24/4/2016) אדל עבדה 37 שעות רגילות במצטבר - 8 שעות בכל אחד מהימים א' עד ד', ו-5 שעות ביום ה'. ביום שישי, ה-29/4/2016, בו חל שביעי של פסח, דרש המעסיק מאדל לעבוד. שלא מתוך בחירתה, אלא מתוך פורח, אדל צייתה לדרישתו של המעסיק ועבדה 10 שעות עבודה ביום חג זה (תחל בשעה 6:00 בבוקר).</p> <p>אם אדל לא נעדרה מהעבודה סמוך ליום החג, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לה בעד יום זה (29/4/2016), בו נדרשה לעבוד?</p> <p>א. לא פחות מ-741.00 ₪ ב. לא פחות מ-931.00 ₪ ג. לא פחות מ-912.00 ₪ ד. לא פחות מ-874.00 ₪</p>																																										
<p>פתרון</p>																																										
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.</p>																																									
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>גמול עבודה: דין עבודה בשביעי של פסח כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. "שכר רגיל", המושמש בסיס לחישוב גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית - 38 ₪. שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). אדל עבדה 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 6 שעות, מתוך 10 השעות שעבדה ביום שישי, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. 4 שעות (השעות השביעית ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות. לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17(א1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - "ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכן עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p>																																									
<p>ב</p>																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>342 ₪</td> <td>6</td> <td>57.0 ₪</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td></td> <td>שעות רגילות</td> </tr> <tr> <td>133 ₪</td> <td>2</td> <td>66.5 ₪</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>ש"נ 1 ו-2</td> </tr> <tr> <td>152 ₪</td> <td>2</td> <td>76.0 ₪</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>ש"נ 3 ואילך</td> </tr> <tr> <td>627 ₪</td> <td>10</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ גמול עבודה</td> </tr> </tbody> </table> <p>דמי חגים: שלא מתוך בחירתה, אלא מתוך פורח, אדל עבדה בשביעי של פסח. לפי סעיף 6(א) בצו הרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)". אדל, עובדת בשכר (שעתי), עובדת אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, היא לא נעדרה מעבודתה סמוך ליום החג. לפיכך, היא זכאית לתשלום של "דמי חגים" בעבור שביעי של פסח. מעסיקה של אדל משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זקוקה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות. לפיכך, אדל זכאית לדמי חגים בסך של 304 ₪, נוסף על השכר שקיבלה בעד עבודתה ביום זה. $(38 \times 8 = 304)$</p> <p>בסך הכל זכאית אדל לגמול כספי שלא יפחת מ-931 ₪ בעד יום זה (29/4/2016), בו נדרשה לעבוד. $(931 = 304 \text{ דמי חגים} + 627 \text{ גמול עבודה})$</p>	סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שיעור תוספת שעות נוספות	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	342 ₪	6	57.0 ₪	150%	50%		שעות רגילות	133 ₪	2	66.5 ₪	175%	50%	25%	ש"נ 1 ו-2	152 ₪	2	76.0 ₪	200%	50%	50%	ש"נ 3 ואילך	627 ₪	10					סה"כ גמול עבודה	
סכום לתשלום			כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום																																		
				סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			שיעור תוספת שעות נוספות																																	
	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																								
342 ₪	6	57.0 ₪	150%	50%		שעות רגילות																																				
133 ₪	2	66.5 ₪	175%	50%	25%	ש"נ 1 ו-2																																				
152 ₪	2	76.0 ₪	200%	50%	50%	ש"נ 3 ואילך																																				
627 ₪	10					סה"כ גמול עבודה																																				
<p>תשובה ב.</p>																																										

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>אדי התחיל לעבוד ב-1/6/2016 אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א-ו'). גמול עבודתו משתלם לו על בסיס שעות עבודה.</p> <p>לאחר שאדי השתוקק לצאת לטיול ארוך במזרח הרחוק, מעסיקו נענה לבקשתו לחל"ת של חודשיים, והחל ביום ה', 1/9/2016, ועד יום ב', 31/10/2016, אדי יצא לחופשה ללא תשלום.</p> <p>אם ב-10/2016 חלו 5 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים ו-2 ימי סוכות, האם אדי זכאי לתשלום שכר עבורם? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שאדי לא נעדר סמוך לימי החג האמורים, אלא "בהסכמת המעסיק". ב. לא, מאחר שאדי עבד פחות מ-3 חודשים באותו מקום עבודה, לפני יציאתו לחל"ת. ג. כן, מאחר שבתקופת חל"ת לא מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעסיקו. ד. לא. אדי לא זכאי לתשלום שכר עבור ימי חג ב-10/2016.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p> <p>על פי ההלכה הפסוקה, את צו ההרחבה העוסק בזכותו של עובד לדמי חגים (צו הרחבה - הסכם מסגרת) יש לפרש כקובע זכאות לכך שעובד המפסיד יום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה, זכאי לתשלום דמי חגים בגין החג האמור.</p> <p>בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעסיק חייב בשכר עבודה.</p> <p>אדי, ששהה בחופשה ללא תשלום, לא הפסיד ימי עבודה בחודש 10/2016, עקב ימי החג, והוא אינו זכאי לתשלום שכר עבור ימים אלה.</p> <p style="text-align: right;">הרחבת ההסבר:</p> <p>דמי החגים נועדו לפצות עובד יומי, שאינו עובד בחגים, ואינו מקבל תמורה עבורם, שכן עובד יומי אינו זכאי לקבל שכר עבור ימים שלא עבד בהם. צו ההרחבה בא להשוות את העובדים היומיים לעובדים החודשיים המקבלים תמורה עבור ימי חג בהם לא עבדו [ע"ע (ארצי) 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ].</p> <p>לאור הרציונאל האמור נקבע כי עובד שאינו עובד חודשי אינו זכאי לימי חג "החלים בשבת". נקודת המוצא היתה שממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת. בהתאמה, עובד יומי שעובד בקביעות בימים א' - ה', אינו זכאי לדמי חג בעד יום חג שחל ביום שישי. ממילא עובד כאמור לא הפסיד יום עבודה בשל חג שחל ביום שישי. את צו ההרחבה יש לפרש כקובע זכאות לכך שעובד המפסיד יום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה, זכאי לתשלום דמי חגים בגין החג האמור [ע"ע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ נ' ולנטינה פרנצב, ילנה אונישצ'וק, אינסה גינזבורג ולנטינה זוייב].</p> <p>מעצם מהותה של חופשה ללא תשלום עולים שניים: האחד - יחסי עובד-מעביד נמשכים בעת אותה חופשה, כי אחרת לא בחופשה היו מדברים, אלא בסיום יחסי עובד-מעביד תוך אפשרות חידושם בתנאים מסוימים, כגון עדיפות בקבלה לעבודה או שמירת זכויות העולות מרציפות אם יתחדש הקשר תוך זמן מוסכם. מהעובדה שיחסי עובד-מעביד ממשכים להתקיים בזמן החופשה ללא תשלום, יתרונות למעביד ועיקרן חובת הנאמנות, האיסור לפגוע באינטרסים וכל העולה מהחוק לעניין חובת עובד כלפי מעבידו או סייגים להתנהגותו, כגון חובת סודיות ודיני שוחד. הדבר השני - בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעביד חייב בשכר עבודה [דיון לה/2-6 (ארצי) גבראל צלאל נ' "אורט" ישראל].</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 32.</p> <p>אדי התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/7/2015. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של שעות עבודה. ב-7/9/2016 פיטר אותו המעסיק לְאֶתֶר, בלי שנתן לו הודעה מוקדמת לפיטוריו.</p> <p>פיצוי בעד איזו תקופה, שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת, על המעסיק לְתֵת לאדי, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות?</p> <p>א. 15 ימים. ב. 16 ימים. ג. 14 ימים. ד. 13 ימים.</p>	
פתרון	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4, ס' 7(א) חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	סעיפים רלוונטיים
<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.</p> <p>שכרו של אדי מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של שעות עבודה. לְפִיכֶן, אדי הוא "עובד-בשכר".</p> <p>אדי פוטר במהלך שנת עבודתו השניה.</p> <p>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זֶפְאִי 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 פיטוריו, ב-7/9/2016, אדי השלים מעט יותר מ-2 חודשי עבודה בשנת עבודתו השניה. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 14 ימים, היה על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>כלומר, על המעסיק לתת לאדי פיצוי בעד 15 ימים, שלגביהם לא ניתנה לו הודעה מוקדמת.</p> <p style="text-align: center;">[14 + int (2 / 2) = 15]</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון א

<p>שבוע עבודתה של אדל, במקום עבודתה, הוא בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום היא נוסעת לעבודה בתחבורה ציבורית. בחזרה מהעבודה היא נוסעת בהסעה מאורגנת על חשבון המעסיק. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתה לעבודתה - 12.40 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 372 ₪. ב-10/2016, אדל עבדה בפועל 17 ימים. 14 ימים באותו חודש היו ימי שישי, שבת וחגים, בהם אדל לא עובדת.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לאדל בגין חודש זה?</p> 	<p>שאלה מספר 33.</p> <p>א. 210.80 ₪ ב. 186.00 ₪ ג. 372.00 ₪ ד. 192.10 ₪</p>
פתרון	
צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בִּפְעֵל כל יום עבודה בִּפְעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/02/2016 הוא עד 22.60 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוראות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מהעבודה על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (לעבודה) - 11.30 ₪ ליום (2/22.60 ₪), כלומר - 192.10 ₪ עבור 17 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $11.30 \times 17 = 192.10$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתה של אדל לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12.40 ₪ בכל יום, שהם 210.80 ₪ עבור 17 ימי עבודה בפועל בהם נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה. $12.40 \times 17 = 210.80$</p> <p>מחיר נסיעה מביתה למקום עבודתה, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 372 ₪ בחודש 10/2016.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לאדל בגין חודש 10/2016:</p> <p>$\min(192.10, 210.80) = 192.10$ ₪ ; 192.10 ; 372 חוזה רב-קו חופשי חודשי ; 210.80 נסיעות בודדות)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>אדל, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/3/2006. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר ספטמבר. בתלוש 9/2016 מקבלת אדל דמי הבראה בעד התקופה שמיום 1/10/2015 ועד 30/9/2016.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/7/2016 ועד (כולל) 31/7/2016 אדל שהתה בחופשה ללא תשלום, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 9/2016?</p> <p>א. 2,614.50 ₪ ב. 2,866.50 ₪ ג. 2,772.00 ₪ ד. 2,425.50 ₪</p>	
פתרון	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש 9/2016 אדל קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/10/2015 ועד 30/9/2016.</p> <p>5 החודשים הראשונים (מ-1/10/2015 ועד 29/2/2016), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-10 של אדל (שהתחילה ב-1/3/2015 ומסתיימת ב-29/2/2016). בִּשְׁל שנת העבודה ה-10 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>7 החודשים האחרונים (מ-1/3/2016 ועד 30/9/2016), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-11 של אדל (שהתחילה ב-1/3/2016 ומסתיימת ב-28/2/2017). בִּשְׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/7/2016 ועד 31/7/2016 אדל שהתה בחופשה ללא תשלום. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>"לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק."</p> <p>החישוב: $2,614.50 \text{ ₪} = (12 / (1 \text{ חודש חל"ת} - 7)) \times 8 \text{ ימי הבראה} + (12 / 5 \text{ חודשים} \times 7 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

להלן רישום שעות עבודה של אדל, ביום ד' (1/6/2016), מתוך שעות הנוכחות:							שאלה מספר 35.
יציאה 3	כניסה 3	יציאה 2	כניסה 2	יציאה 1	כניסה 1		
17:52	14:25	14:12	10:24	09:47	07:39	1/6/2016	
<p>בין השעות 09:47 ל-10:24 ובין השעות 14:12 ל-14:25 אדל יצאה להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>כמה שעות עבודה אדל עבדה ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרֹנִי (שעות וחלקי שעות).</p> <p>א. 8.83 שעות ב. 10.22 שעות ג. 9.23 שעות ד. 9.38 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 9:47 ל-10:24 ובין השעות 14:12 ל-14:25 אדל יצאה להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>החישוב -</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (שעות וחלקי שעות) - $2.13 = 9 + 47/60 - 7 - 39/60$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (שעות וחלקי שעות) - $3.80 = 14 + 12/60 - 10 - 24/60$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 3 ליציאה 3 (שעות וחלקי שעות) - $3.45 = 17 + 52/60 - 14 - 25/60$</p> <p>סה"כ שעות שאדל עבדה ביום זה (שעות וחלקי שעות) - <u>9.38</u> = $2.13 + 3.80 + 3.45$</p> <p>תשובה ד.</p>							הסבר הפתרון ד

שאלה מספר 36.

שכרה של אדל משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 98 ש"ח לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות. בעת ההפסקה, אדל רשאית לצאת מהמקום שבה היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שיעור הנוכחות של אדל, בשבוע שהחל ב-15/5/2016 והסתיים ב-20/5/2016:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
	15/5/2016	16/5/2016	17/5/2016	18/5/2016	19/5/2016	20/5/2016
כניסה	03: 30	03: 45	04: 15	03: 30	04: 30	06: 15
יציאה	12: 00	13: 00	14: 00	09: 15	16: 00	15: 45

מהו השכר שיש לשלם לאדל בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-5,071.50 ש"ח
- ב. לא פחות מ-5,083.75 ש"ח
- ג. לא פחות מ-5,040.88 ש"ח
- ד. לא פחות מ-5,157.25 ש"ח

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

סעיפים רלוונטיים

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".
מאחר שכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה 45 דקות, ובעת ההפסקה רשאית היתה אדל לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של אדל הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.

בימים א', ב' ו-ד' אדל עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00: 22 ובין 00: 06). יום ו', בו עבדה, היה יום שלפני המנוחה השבועית.

לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:

סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה

דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום ו' - $9.5 = 15 / 60 - 6 - 15 / 60 + 45 / 60 + 15$

חישוב השכר שיש לשלם לאדל בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	03: 30	12: 00	8.50	-0.75	7.75	7.00 ⁽¹⁾	7.00	0.75	-
ב	03: 45	13: 00	9.25	-0.75	8.50	7.00 ⁽¹⁾	14.00	1.50	-
ג	04: 15	14: 00	9.75	-0.75	9.00	8.00	22.00	1.00	-
ד	03: 30	09: 15	5.75	-0.75	5.00	5.00 ⁽¹⁾	27.00	-	-
ה	04: 30	16: 00	11.50	-0.75	10.75	8.00	35.00	2.00	0.75
ו	06: 15	15: 45	9.50	-0.75	8.75	7.00 ⁽¹⁾	42.00	1.75	-
						סה"כ שעות			
						תעריף לשעה	98.00 ש"ח		147.00 ש"ח
						תשלום	4,116.00 ש"ח	857.50 ש"ח	5,083.75 ש"ח

⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>אדל עובדת עבודה מְלָאָה אצל מעסיקה. שכרה משתלם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתה הוא בן 5 ימים (א'-ה'). בעד כל יום עבודה היא מקבלת 243 ₪. זכותה לדמי מחלה נִקְבְּעַת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבּוּרָה שלה (יִתְקוּפַת הַזְכָּאוֹת הַמְקַסִּימָלִית) עומדת על 85 ימים.</p> <p>הֶחֱל בְּיוֹם ג' (5/1/2016), אדל נעדרה מעבודתה בשל מחלת אביה, שהפכה אותו להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום (נמסרה הודעה למעסיק במועד). האב, אלמן, מתגורר לבדו בדירתו הפרטית. היתה זו הפעם הראשונה בה נעדרה עקב מחלת הורה. בן זוגה של אדל, עובד במשרה מלאה, לא נעדר מעבודתו באותם ימים. אדל חזרה לעבודה ביום ב' (11/1/2016) ומסרה למעסיק אישור מחלה פְּדִיָן, לפיו אביה היה חולה מ-5/1/2016 ועד (כולל) 10/1/2016 (והיה, באותם ימים, תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום), והצהרה חתומה כנדרש בתקנות.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לאדל בתלוש 1/2016?</p> <p>א. 729 ₪ ב. 972 ₪ ג. 486 ₪ ד. 1,215 ₪</p>																																						
	פתרון																																						
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה). תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה).</p>																																						
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) -</p> <p>" (א) עובד זכאי לזקוף עד ששה ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת הורה שלו או של בן זוגו (להלן - ההורה), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה.</p> <p>(ב) בזקיפת ימי היעדרות כאמור בסעיף קטן (א), זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר לפי הוראות אותו סעיף קטן; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר."</p> <p>אדל מסרה למעסיק אישור מחלת הורה בגין 6 ימים בהם היה חולה ונזקק לעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום. בן זוגה הינו עובד שלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה.</p> <p>גמול עבודתה של אדל משתלם על בסיס של ימי עבודה. לפיכך, היא "עובד בשכר".</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>" עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הִצְבּוּרָה של אדל עומדת על 85 ימים.</p> <p>עד היעדרות זו, אדל לא זקפה ימי היעדרות, בשל מחלת הורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 243 ₪ לְיוֹם שֶׁכֶּר הַעֲבוּדָה שֶׁהִיְתָה אֲדֵל זֹכָאִית לִקְבַל בְּעֵד כָּל יוֹם עֲבוּדָה בְּתִקּוּפַת זְכָאוֹתָהּ לְדַמִּי מַחְלָה אִילּוּ הַמְשִׁיכָה בְּעֲבוּדָה.</p> <table border="1" data-bbox="151 1657 1181 1971"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5/1/2016</td> <td>יום ג</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2 x 121.50 = 243</td> <td>6/1/2016</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>121.5 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/1/2016</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>121.5 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/1/2016</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/1/2016</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1 x 243.00 = 243</td> <td>10/1/2016</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>243.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>486.0 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		5/1/2016	יום ג	אין		2 x 121.50 = 243	6/1/2016	יום ד	50%	121.5 ₪	7/1/2016	יום ה	50%	121.5 ₪	8/1/2016	יום ו				9/1/2016	שבת			1 x 243.00 = 243	10/1/2016	יום א	100%	243.0 ₪				סה"כ	486.0 ₪
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																			
	5/1/2016	יום ג	אין																																				
2 x 121.50 = 243	6/1/2016	יום ד	50%	121.5 ₪																																			
	7/1/2016	יום ה	50%	121.5 ₪																																			
	8/1/2016	יום ו																																					
	9/1/2016	שבת																																					
1 x 243.00 = 243	10/1/2016	יום א	100%	243.0 ₪																																			
			סה"כ	486.0 ₪																																			

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>אדל התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/4/2014. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס של חודש. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. ב-1/10/2014 התחיל המעסיק להפריש עבורה לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, אֶשֶׁר חל על הצדדים. השכר שֶׁבוֹטָח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לאדל, שהיה בגובה השכר הממוצע במשך בְּנוֹסֶף על שכר היסוד, שולמה לאדל תוספת ותק בסך 179 ₪ בכל חודש. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן פנסיה.</p> <p>ב-30/6/2016 אדל פוטרה. שכר היסוד שלה, הִמְבוֹטָח בקרן הפנסיה, עמד על 9,464 ₪ (בגובה השכר הממוצע במשך). תוספת הותק, שלא היתה מבוטחת בקרן הפנסיה (שהוזכרה לעיל) - 179 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 11,984 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לאדל לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב ומעוגל)</p> <p>א. 9,713 ₪ ב. 6,365 ₪ ג. 9,772 ₪ ד. 9,369 ₪</p>															
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>															
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר המבוטח - 9,464 ₪ בחודש, בוסס על שכר היסוד ששולם לאדל, שהיה בכל תקופת העבודה בגובה השכר הממוצע במשך.</p> <p>אדל עבדה אצל מעסיקה מ-1/4/2014 ועד שפוטרה ב-30/6/2016. כלומר, שנתיים ורבע (27 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים. לפי תקנה 1(א) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "תוספת ותק" נכללת ברכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לעניין תקנות אלה. כלומר, תוספת הותק, בסך 179 ₪ בחודש, ששולמה לאדל, מהווה חלק משכר העבודה שיש להביאו בחשבון שכר העבודה לעניין תקנות אלה. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן פנסיה.</p> <p>שיעורי ההפרשות מהשכר הִמְבוֹטָח היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הנ"ל -</p> <table border="1" data-bbox="127 1317 1193 1406"> <thead> <tr> <th>החל ביום... ואילך</th> <th>הפרשות מעביד</th> <th>הפרשות עובד</th> <th>לפיצויים</th> <th>סה"כ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</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, החל ב-1/1/2014, עמד על 6%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, החל מ-1/10/2014, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לאדל, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. (72% = 8.33333% / 6%)</p> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בגין תוספת הותק, המהווה חלק מהשכר לענין חישוב פיצויי פיטורים, על המעסיק להשלים 403 ₪ = 179 / 27 חודשים × 179 בגין 6 חודשים ראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין שכר היסוד, יש להשלים 4,732 ₪ = 9,464 × 6 / 12 × 100% בגין 21 חודשים, מ-1/10/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין שכר היסוד, יש להשלים <u>4,637</u> ₪ = 9,464 × 21 / 12 × 28% (28% השלמה = 100% - 72%) <p>סה"כ על המעסיק להשלים לאדל (סכום מקורב ומעוגל) 9,772 ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ	1.1.2014	6.00%	5.50%	6.00%	17.50%	1.7.2016	6.25%	5.75%	6.00%	18.00%
החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ												
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>תלוש 12/2016 של אדי, עובד שכיר בן 28, הוֹרָקָב מֵהֶסְכּוּמִים הַבְּאִים :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 4,126</p> <p>2. דמי חופשה ₪ 2,387</p> <p>3. תשלום מהמעסיק לכיסוי הוצאות לינה בארץ שְׁהוֹתָר לאדי פְּהוֹצָאָה ₪ 362</p> <p>אדי משלם בכל חודש בעד החזקת אביו, המשותק לחלוטין, במוסד מיוחד. בשנת 2016 קיבל זיכוי ממס בשל תשלום זה. עקב הזיכוי האמור, לא נוכה משכרו, בכל שנת 2016, מס הכנסה.</p> <p>מהו שכרו של אדי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 6,875 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 4,126 ₪</p> <p>ד. 6,513 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוּת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֵד לְמַעַט תשלומים פְּאָמוּר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף (5)9, (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>התשלום שניתן לאדי ממעסיקו, לכיסוי הוצאות לינה בארץ, שְׁהוֹתָר לוֹ פְּהוֹצָאָה, לא מהווה הכנסה בידיו לפי ס' (2)2 לפקודה.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 12/2016 של אדי (שכר יסוד ודמי חופשה) מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>[למען הסר ספק, זיכויים, כמו אלה הניתנים מכוח ס' 34 ו-36 (נקודות זיכוי), וכמו הזיכוי שהותר לאדי בשל החזקת אביו במוסד מיוחד, כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד מס ההכנסה שעליו לשלם לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעליו לשלם, אך לא מהכנסתו. הם אינם משפיעים על שכרו לענין דמי ביטוח.]</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 12/2016 של אדי -</p> $6,513 \text{ ₪} = 2,387 \text{ דמי חופשה} + 4,126 \text{ שכר יסוד}$ <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> $43,240 \text{ ₪} = 8,648 \times 5$ <p>שכרו של אדי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 12/2016 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(6,513 \text{ ₪}; 43,240) = 6,513 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>עד 31/8/2015 אדל, בת ה-30, היתה עקרת בית. ב-1/9/2015 התחילה לעבוד אצל מעסיקה, אצלו עבדה ברציפות עד (כולל) 31/7/2016, אז פוטרה בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. עם פיטוריה, שילם לה המעסיק "פיצוי קָשָׁל אִי מִתֵּן הוֹדְעָה מוקדמת", בְּעֵד תקופת הודעה מוקדמת של 11 ימים, כְּחוֹבָתוֹ על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. ב-1/9/2016 אדל התייצבה בשירות התעסוקה ומאז היא מובטלת.</p> <p>האם אדל השלימה את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. אדל לא השלימה את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה. ב. כן, ובלבד ששולמו בעדה דמי ביטוח לאומי בחודשים בהם הוכרה כעקרת בית. ג. לא, מאחר שלא עבדה בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת. ד. כן. אדל השלימה את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>																																							
<p>פתרון</p>																																								
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה שנקבעה בחוק. חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																							
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי (ובהתאם להלכה שנפסקה בבית הדין הארצי לעבודה - עב"ל 123/07 ועב"ל 840/06 המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפריני וצבי קרויטור), כל תשלום בגין אי-מתן הודעה מוקדמת הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, ייחשב כתקופת עבודה לכל דבר ועניין ותחול חובת תשלום דמי ביטוח בגין תשלום זה.</p> <p>על תשלום זה, ששולם בשל אי-מתן הודעה מוקדמת כאמור, יש לדווח בטופס 102. את התשלום יש לְיַחֵס לחודש שבעדו שולם, גם אם בפועל שולם במועד מוקדם או מאוחר יותר. התקופה שבה העובד היה זכאי לתשלום בגין אי מתן הודעה מוקדמת תוכר כתקופת עבודה, גם אם העובד לא עבד בתקופה זו.</p> <p>כלומר, יש למנות את 11 ימי ההודעה המוקדמת, בעדם שולם הפיצוי (על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות), כחלק מתקופת האכשרה לעניין זכאותה של אדל לדמי אבטלה.</p> <p>מאחר שפוטרה בתום חודש יולי 2016 (ב-31/7/2016), הפיצוי האמור ייוחס לחודש אוגוסט 2016, בו נמנו ימי ההודעה המוקדמת שלא ניתנו לאדל, ובעדם הוא שולם.</p> <p>לְפִי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - " דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א'1, הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>לאדל, בת ה-30, מלאו זה מכבר 20 שנה, והיא טרם הגיעה לגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בלוח א'1.</p> <p>לְפִי סעיף 161(א) לחוק הביטוח הלאומי, " לעניין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע".</p> <p>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין אדל, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע:</p> <table border="1" data-bbox="140 1579 1193 1697"> <thead> <tr> <th></th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ</th> <th>אפר'</th> <th>מאי</th> <th>יוני</th> <th>יולי</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור אדל דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, אדל השלימה את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>		ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2015									X	X	X	X	2016	X	X	X	X	X	X	X	X					<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>
	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																												
2015									X	X	X	X																												
2016	X	X	X	X	X	X	X	X																																

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>אדי, בן ה-17, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. תלוש 8/2016 שלו הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 6,018</p> <p>2. דמי נסיעות (השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) ₪ 374</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקו, בגין שכר 8/2016 של אדי?</p> <p>א. 249.44 ₪</p> <p>ב. 28.44 ₪</p> <p>ג. 533.85 ₪</p> <p>ד. 36.00 ₪</p>	
פתרון	
<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>	סעיפים רלוונטיים
<p>אדי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מי שטרם מלאו לו 18 שנה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2016 של אדי -</p> <p>6,392 ₪ = 374 דמי נסיעות + 6,018 שכר יסוד</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של אדי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>6,392 ₪ = (43,240 ; 6,392) ההכנסה מרבית לענין ד.ב. min</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של אדי:</p> <p>0.00 ₪ = 5,678 × 0.00% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>0.00</u> ₪ = (5,678) × 0.00% ד.ב. בשיעור המופחת - 6,392 השכר החייב בדמי ביטוח</p> <p><u>0.00</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>21.58 ₪ = 5,678 × 0.38% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>14.42</u> ₪ = (5,678) × 2.02% ד.ב. בשיעור המופחת - 6,392 השכר החייב בדמי ביטוח</p> <p><u>36.00</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2016 של אדי: <u>36.00</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>אדל, בת ה-31, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 9/2016 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,232 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי - 4,029 ₪.</p> <p>אם אדל עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי שני מעסיקיה, בְּגִין שכר 9/2016?</p> <p>א. 898.31 ₪ ב. 916.60 ₪ ג. 574.14 ₪ ד. 793.69 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</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>אדל נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>אדל עשתה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל שני מעסיקיה:</p> $\min [8,261 \text{ ₪} = (4,232 + 4,029) ; 43,240 \text{ ₪}]$ <p>סך דמי הביטוח אשר יְנוֹכָה משכרה אצל שני מעסיקיה ביחד, בְּגִין שכר 9/2016 (חלק עובד):</p> $5,678 \times 12.00\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא} + (8,261 - 5,678) \times 3.50\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} = 508.69 \text{ ₪}$ <p>לפי 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 כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>מעסיק עיקרי: השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח:</p> $\min (4,232 \text{ ₪} = 4,232 ; 43,240 \text{ ₪})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי:</p> $4,232 \times 3.45\% \text{ ד"ב בשיעור מופחת} = 146.00 \text{ ₪}$ <p>מעסיק משני: השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח:</p> $\min (4,029 \text{ ₪} = 4,029 ; 43,240 \text{ ₪})$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> $4,029 \times 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} = 139.00 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיה, בְּגִין שכר 9/2016 של אדל:</p> $508.69 + 146.00 + 139.00 = 793.69 \text{ ₪}$ <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>אדל נפגעה בתאונה בביתה. עקב התאונה נגרם לה אובדן מלא של כושר התפקוד במשך 15 ימים. באותם ימים היתה רְתוּקָה למיטתה ונעדרה מעבודתה. לפי חוק דמי מחלה ולפי חוזה העבודה שלה, היא זכאית לקבל ממעסיקה דמי מחלה בעד כל אותם ימים.</p> <p>האם אדל זכאית לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד תקופה זו שבה היא זכאית לתשלום דמי מחלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שלא עסקה למעשה בעבודה כלשהי באותם ימים. ב. לא, אלא אם כן תוותר על דמי המחלה שהיא זכאית להם על פי חוק דמי מחלה. ג. כן. זכותה של אדל לדמי מחלה לא פוגעת בזכותה לדמי תאונה לפי חוק. ד. לא. אדל לא זכאית לדמי תאונה בעד התקופה שבה היא זכאית לתשלום דמי המחלה.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 155 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק, למעט פקודת הנזיקין, הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 180 או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד תקופת אי-כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות, לא יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום כאמור".</p> <p>לפי חוק דמי מחלה ולפי חוזה העבודה שלה, אדל זכאית לקבל ממעסיקה דמי מחלה בעד כל אותם ימים בהם נעדרה מעבודתה עקב התאונה.</p> <p>לפיכך, היא לא זכאית לדמי תאונה בעד התקופה שבה היא זכאית לתשלום דמי המחלה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 44.</p>	<p>אדי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים. שכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. ב-3/8/2016 יצא לשירות מילואים, למשך 10 ימים רצופים. ביום שני, 8/8/2016, במהלך שירות המילואים, הגיע למקום העבודה ועבד במשך 6 שעות.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הבאים :</p> <p>א. המוסד לביטוח לאומי ינכה מתגמול המילואים את השכר שישולם לאדי בעד אותן שעות עבודה.</p> <p>ב. אדי איבד את זכותו לתגמול מילואים בעד אותו היום; ואם כבר שולם, רשאי המוסד לביטוח לאומי לגבותו בכל דרך בה גובים חוב אזרחי.</p> <p>ג. אדי זכאי לתגמול מילואים מלא, לרבות בעד אותו היום.</p> <p>ד. אדי זכאי לתגמול מילואים בשיעור המזערי בלבד, בעד אותו היום.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 271(א)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לְפִי ס' 271(א) לחוק הביטוח הלאומי - " מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור "</p> <p>כלומר, <u>ישולם לאדי תגמול מילואים מלא, לרבות בעד אותו היום.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>אדי התחיל לעבוד ב-1/2/2016 אצל מעסיקו. תלוש 7/2016 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד 5,609 ₪ 2. מתנה לחג 276 ₪ 3. מענק חד-פעמי 972 ₪ 4. הפרשים (בעד חודש 5/2016) 1,040 ₪</p> <p>מהי הכנסתו של אדי לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 7/2016?</p> <p>א. 5,817 ₪ ב. 6,047 ₪ ג. 6,857 ₪ ד. 5,713 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, ההפרשים בסך 1,040 ₪ שקיבל בתלוש 7/2016 יראו כשכרו הרגיל של אדי בעד חודש 5/2016.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, השכר בסך 1,248 ₪ (972 מענק חד-פעמי + 276 מתנה לחג) שניתן לאדי בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, 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 לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל אדי ב-7/2016 הוא 25.87% משכר המינימום.</p> <p>$25.87\% = 4,825 = \text{שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום} / 1,248 \text{ התשלום הנוסף}$</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>אדי עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם אדי עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>$5,817 \text{ ₪} = (6 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,248 \text{ תשלום נוסף}) + 5,609 \text{ שכר חודשי רגיל בחודש 7/2016}$</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>$43,240 \text{ הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח} < 5,817 \text{ הכנסתו של אדי לענין תשלום דמי ביטוח ב-7/2016}$</p> <p>הכנסתו של אדי לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 7/2016 - 5,817 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>אדל, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 9 שנים בְּרִצְיָפוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הָרִיוֹן, לַמֶּשָׁךְ 30 ימים רצופים, הָחֵל ב-1/8/2016. שכרה של אדל, החייב בדמי ביטוח, בעד החודשים שקדמו ל-1/8/2016:</p>															
<table border="1"> <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>שכר חייב בד.ב.</td> <td>₪ 8,395</td> <td>₪ 8103</td> <td>₪ 8,651</td> <td>₪ 9,053</td> <td>₪ 8,251</td> <td>₪ 8,439</td> </tr> </tbody> </table>	חודש	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	6/2016	7/2016	שכר חייב בד.ב.	₪ 8,395	₪ 8103	₪ 8,651	₪ 9,053	₪ 8,251	₪ 8,439	
חודש	2/2016	3/2016	4/2016	5/2016	6/2016	7/2016									
שכר חייב בד.ב.	₪ 8,395	₪ 8103	₪ 8,651	₪ 9,053	₪ 8,251	₪ 8,439									
<p>J למען הסר ספק, לא משולם לאדל תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ואדל לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה.]</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שאדל זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 8,482 ₪ ב. 8,581 ₪ ג. 8,757 ₪ ד. 6,436 ₪</p>															
פתרון															
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	סעיפים רלוונטיים														
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים האלה:</p> <p>1. סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,757) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 291.90 ₪.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עֶקֶב שמירת ההריון, מחולק ב-90.</p> <p>שכרה החייב של אדל ברבע השנה שקדם ל-1/8/2016: $9,053 + 8,251 + 8,439 = 25,743$ ₪</p> <p>חלוקת השכר החייב האמור ב-90: $25,743 / 90 = 286.03$ ₪</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>$\min [(291.90 ; 286.03)] = 286.03$ ₪</p> <p>סכום הגמלה לשמירת הריון שאדל זכאית לקבל:</p> <p>$30 \times 286.03 = 8,581$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>															

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>אדל עבדה אצל מעסיקה היחיד 3 שנים, בחצי משרה, עד שילדה בת בריאה ויצאה ב-1/5/2016 לתקופת לידה והורות ("חופשת לידה") בת 26 שבועות. משכורתה אצל מעסיקה, עד חודש 4/2016, היתה קבועה - 4,296 ₪ בכל חודש. אדל צפויה לחזור לעבודה רגילה ב-29/10/2016.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד אדל, בעד חודש 9/2016, אם ב-6/8/2016 חל המועד בו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 317.00 ₪ ב. 298.57 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 282.25 ₪</p>	
פתרון	
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום דמי ביטוח לעובדות השוהות בחופשה ללא תשלום. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי - שיעור דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד בחל"ת.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה), בגינה אין העובדת זכאית לדמי לידה, תיחשב, לעניין חוק הביטוח הלאומי, כחופשה ללא תשלום.</p> <p>תקופת החל"ת האמורה תחל מהמועד בו מסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי. לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>שיעור דמי הביטוח הנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק (לפי השיעורים המופחתים):</p> $3.47\% = 0.04\% \text{ אבטלה} + 1.32\% \text{ ילדים} + 0.15\% \text{ אמהות} + 0.02\% \text{ נ.תאונות} + 0.37\% \text{ נכות} + 0.05\% \text{ סיעוד} + 1.52\% \text{ זוי"ש}$ <p>ההכנסה המזערית לחודש, לפי פרט 1 של לוח י"א לחוק: סכום השווה לשכר מינימום של החודש - <u>4,825 ₪</u>.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>" (א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור <u>3.1%</u>; לענין זה, "סכום מופחתי" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. "</p> <p>לפי תקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדריית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p>לפיכך, בעד החודשיים הקלנדריים המלאים הראשונים שלאחר תום תשלום גמלת דמי הלידה חלה חובת תשלום דמי הביטוח על המעסיק. המעסיק רשאי לקזז את סכום דמי הביטוח ששילם כאמור מכל סכום שיגיע ממנו לאדל.</p> <p>בעד התקופה שלאחר החודשיים הראשונים, תחול חובת התשלום על אדל ועליה להסדיר את התשלום במחלקת גביה ממעסיקים בסניף הביטוח לאומי שבאזור מגוריה.</p> <p>למען הסר ספק, לא תחול על אדל חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש עבורו קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או בעד חודש שבמהלכו חזרה לעבודה (אפילו ליום אחד).</p> <p>לסיכום - דמי ביטוח ($3.10\% + 3.47\% = 6.57\%$) שישולמו בעד עובד בחל"ת, לפי טבלאות הביטוח הלאומי (מבוטח לכל ענפי הביטוח, למעט פגיעה בעבודה ופשי"ר): $6.57\% \times$ שכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום</p> <p>לפיכך, סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד אדל, בעד חודש 9/2016: <u>317.00 ₪</u> = $4,825 \times 6.57\%$ שכר המינימום על פי חוק שכר מינימום</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון א

שאלה מספר 48.																																		
<p>אדי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים. ב-3/11/2016 יצא ל-18 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>5/2016</th> <th>6/2016</th> <th>7/2016</th> <th>8/2016</th> <th>9/2016</th> <th>10/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>23</td> <td>17</td> <td>23</td> <td>27</td> <td>26</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>שכר רגיל</td> <td>₪ 6,474</td> <td>₪ 4,419</td> <td>₪ 5,727</td> <td>₪ 6,723</td> <td>₪ 6,474</td> <td>₪ 5,229</td> </tr> <tr> <td>הפרשים</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪ 592 בעד 5/2016</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 8/2016 אדי קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשים בסך 592 ₪, בעד חודש 5/2016.</p> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי אדי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,284 ₪ ב. 4,013 ₪ ג. 3,816 ₪ ד. 4,155 ₪</p>							חודש	5/2016	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016	ימי עבודה	23	17	23	27	26	21	שכר רגיל	₪ 6,474	₪ 4,419	₪ 5,727	₪ 6,723	₪ 6,474	₪ 5,229	הפרשים				₪ 592 בעד 5/2016		
חודש	5/2016	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016																												
ימי עבודה	23	17	23	27	26	21																												
שכר רגיל	₪ 6,474	₪ 4,419	₪ 5,727	₪ 6,723	₪ 6,474	₪ 5,229																												
הפרשים				₪ 592 בעד 5/2016																														
פתרון																																		
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>																																		
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> אדי שירת 18 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 4 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 בעד 19.6 ימי מילואים. $(14 + 4 \times 1.4 = 19.6)$ <u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> ברבע השנה שקדם ל-1/11/2016, אדי עבד 74 ימים $(27+26+21)$, 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-8/2016 אדי קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשים בסך 592 ₪. לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". כלומר, הפרשים בסך 592 ₪ שקיבל בתלוש 8/2016 ייראו כשכרו הרגיל של אדי בעד חודש 5/2016. סכום הכנסתו של אדי בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים: $\max(6,723; 5,881) + \max(6,474; 5,881) + \max(5,229; 5,881) = 19,078$ נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של אדי, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $19,078 / 90 = 211.98$ <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 ₪). <u>התגמול ליום:</u> $211.98 = [196.03 \text{ תג מזערי}; 1,441.33 \text{ תג מרבי}; 211.98 \text{ שכר רגיל}]$ <u>תוצאה: התגמול שלו זכאי אדי בעד תקופת שירותו במילואים - 4,155 ₪.</u> $4,155 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} = 4,154.76 = 19.6 \text{ ימים} \times 211.98 \text{ תגמול ליום}$ תשובה ד.</p>																																		

<p>4/12/2016-ב-71, היתה בעלת שליטה בחברת מעטים ושימשה בה כסגנית המנכ"ל. לא שולמה לאדל משכורת ב-13 החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן צו הפירוק, ולא שולמו לה פיצויי פיטורין, המגיעים לה עבור 9 שנות עבודה.</p> <p>האם אדל זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה וחוב פיצויי פיטורין, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, בשל שכר עבודה בֶּעֶד 12 חודשים אחרונים ופיצויי פיטורין, ולא יותר מ-112,424 ₪. ב. לא. הוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד לא חלות על אדל. ג. כן, בֶּעֶד 13 חודשי משכורת אחרונים שקדמו לצו הפירוק ובעד חוב פיצויי פיטורין. ד. לא, מאחר שאדל הגיעה לגיל הזכאות.</p>	<p>שאלה מספר 49.</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>שאלה מספר 50.</p>	<p>אדי, רואה חשבון וחשב שכר בכיר, מפיק במשרדו תלושי שכר עבור לקוחותיו. הוא מנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי ומתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. בינו לבין אדל נערך הסכם, לתקופה של שנה, לפיו הוא, במשרדו, יפיק עבור עובדיה של אדל תלושי שכר, על פי נתונים שהיא תעביר אליו בדוא"ל בכל חודש. סוכם גם כי שֶׁכֶר טְרַחְתוֹ יִשׁוּלַם לוֹ כנגד חשבונית מס שיוציא בסוף כל חודש.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת אדל בתשלום דמי ביטוח בעד אדי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שאדי ישלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח כעצמאי בגין שכר טרחתו זה. ב. כן, מאחר שנערך עימו מראש הסכם לתקופה של רבע שנה לפחות. ג. לא. מאחר שלענין חוק הביטוח הלאומי, אדי לא נחשב כעובד אצל אדל. ד. כן, ובלבד שאדי אינו מעסיק עובדים.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>אדי לא עובד אצל אדל ולא עוסק בסוג עבודה המפורט בצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). לפיכך, אדל לא חייבת בתשלום דמי ביטוח בעדו.</p> <p>תשובה ג.</p>