

פתרון מבחן 9.2012 - שנת המס 2011

הנחיות כלליות

1. כל שאלה עומדת בפני עצמה. אין שאלה אחת המכילה נתונים המתייחסים לשאלה אחרת.
2. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
3. 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.
4. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי.
5. אם לא צוין אחרת בשאלה, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד.
6. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. כלומר, אם לא נכתב אחרת בשאלה, המעביד אינו צד להסכם קיבוצי מיוחד או כללי, אין הסדר קיבוצי, אין צו הרחבה ענפי שהוראותיו חלות על המעביד והעובדים ולא קיים הסכם עבודה אישי שהוראותיו רלוונטיות לשאלה.

מס הכנסה

<p>בחודש 4/2011 קיבלה ציפי ממעבידה מתנה לחג הפסח, שערכה ועלותה 125 ₪. בחודש 9/2011 קיבלה מהמעביד המחאת שי לחג ראש השנה, על סך 220 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיזקף לשכרה של ציפי בחודש 9/2011 בשל המחאת השי (על סך 220 ₪) שקיבלה?</p> <p style="text-align: right;">א. 145 ₪ ב. 20 ₪ ג. 0 ₪ ד. 220 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תק' 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות), חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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, לשכרה של ציפי יזקף סך של <u>220 ₪</u>, שווי המחאת השי שקיבלה מהמעביד לרגל ראש השנה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ציפי, אדריכלית אחראית על תחום הבנייה הירוקה במשרד האדריכלים, השתתפה ב-10/2011 בהשתלמות מקצועית בנושא הבנייה הירוקה, שנערכה מטעם לשכת המהנדסים והאדריכלים. את עלות ההשתלמות, סך של 870 ₪, שילם המעביד. באותו חודש, כמתחייב בהסכם העבודה של ציפי, שילם המעביד 1,650 ₪ למוסד אקדמי, כהשתתפותו במימון לימודיה לתואר אקדמי בקטגוריות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של ציפי לצורך חישוב מס, בשל תשלומים אלו ששילם המעביד?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 870 ₪ ג. 2,520 ₪ ד. 1,650 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתפרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי ס' 15)32 לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם, לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" 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>ההשתלמות מקצועית בנושא הבניה הירוקה, שנערכה מטעם לשכת המהנדסים והאדריכלים, היתה בתחום עיסוקה של ציפי. ההשתלמות חיונית למילוי תפקידה וניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". מימון עלות השתלמות מקצועית זו לא יזקף לשכרה של ציפי.</p> <p>הסכום ששילם המעביד למוסד האקדמי, למימון לימודיה של ציפי לתואר אקדמי בחשבונאות, סך של <u>1,650 ₪</u>, יזקף לשכרה של ציפי כ"שווי".</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>מעבידו של צח העמיד לרשותו של צח רכב צמוד פרטי לשמושו. הרכב הוא משולב מנוע (היברידי). שנת הרישום של הרכב: 2009, קבוצת המחיר: 1. מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרו של צח ב-1/2011?</p> <p>א. 2,580 ₪ ב. 3,310 ₪ ג. 3,110 ₪ ד. 2,050 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד.</p>
<p>1. שווי שימוש ברכב (קבוצת מחיר 1) - 2,580 ₪ 2. הפחת (הפחתה) משווי שימוש לרכב משולב מנוע (היברידי) - 530 ₪ <u>2,050 ₪</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>מעבידה של ציפי העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, אם חשבון הרט"ן גבוה מ-134 ₪ בחודש מסויים, משלמת ציפי את ההפרש מעל 134 ₪. חשבון הרט"ן ב-1/2011 עמד על 274 ₪. מהו שווי הרט"ן שיש לזקוף לשכרה של ציפי בתלוש 1/2011 ?</p> <p>א. 40 ₪ ב. 0 ₪ ג. 67 ₪ ד. 100 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון קאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 100 שקלים חדשים לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בשל אותו רדיו טלפון נייד". הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 100 ₪ : $\min (100 ; 274 / 2) = 100$ ₪ סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : $274 - 134 = 140$ ₪ שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2011 של ציפי : $\underline{0}$ ₪ ($100 - 140 < 0$) תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>צח, בן 45, אלמן + 2 ילדים (בני 14 ו-16) הנמצאים אצלו וכלכלתם עליו. הילד בן ה-16 משותק מלידה ונמצא בבית (ליד אין כל הכנסה).</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי צח בשנת המס 2011?</p> <p>א. 7.25 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 6.25 נ"ז ד. 4.25 נ"ז</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 45</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי צח בשנת 2011:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז נ.ז. בעד ילדים = 2 ילדים \times 1 נ"ז = 2.00 נ"ז זיכוי בעד ילד נטול יכולת 2.00 נ"ז משפחה חד-הורית <u>1.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>7.25 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>ציפי עלתה לישראל ב-1/1/2008. עם עלייתה שירתה שנה אחת בשרות חובה (סדיר) לפי חוק שרות בטחון. מיד עם שחרורה מצה"ל למדה שנתיים באוניברסיטת תל-אביב. ציפי ביקשה מפקיד השומה ש'לא יוגאו במנין 42 החודשים בהם היא זכאית לנקודות זיכוי פעולה חדשה, שנת שירותה בשרות החובה בצה"ל ו-2 שנות לימודיה באוניברסיטה. [יצוין כי בתקופת השירות בצה"ל ובתקופת לימודיה לא היתה לציפי כל הכנסה.]</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים -</p> <p>א. שנת שירותה בשרות חובה לא תוגא במנין, 2 שנות לימודיה באוניברסיטה יוגאו במנין.</p> <p>ב. שנת שירותה בשרות חובה תוגא במנין, 2 שנות לימודיה באוניברסיטה לא יוגאו במנין.</p> <p>ג. לא יוגאו במנין שנת שירותה בשרות חובה ו-2 שנות לימודיה באוניברסיטה.</p> <p>ד. יוגאו במנין שנת שירותה בשרות חובה ו-2 שנות לימודיה באוניברסיטה.</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 35. כללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 לכללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - " לפי בקשת הנישום לא תוגא במנין 42 החודשים 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>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>צח קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 2.4% בשנה. בחודש 12/2011, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,950 ₪. אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 5.24%, ואם המדד לא עלה כלל בתקופת הזקיפה (חודש 12/2011), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקוֹף לצח (בחישוב חודשי מקורב ומעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (12/2011)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 35 ₪ ב. 226 ₪ ג. 11 ₪ ד. 19 ₪</p>	
פתרון	
<p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה - 7,950 ₪. הלוואה צמודה למדד. נושאת ריבית של 2.4% בשנה. המדד עלה ב-0% בתקופת הזקיפה.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $7,950 > 7,320$ יתרת ההלוואה < 7,320 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>השיעור הנדרש לְפִי התקנות - 5.24% : $34.72 = 5.24\% / 12 \times 7,950$ שיעור הריבית הנדרש $\times 7,950$</p> <p>המעביד דרש מהעובד 2.4% ריבית שנתית ו-0% הפרשי הצמדה :</p> <p>$15.90 = (0\% \text{ שיעור עליית המדד בתקופת הזקיפה} + 2.4\% / 12 \text{ שיעור הריבית שדרש המעביד}) \times 7,950$</p> <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל : $18.82 = 34.72 - 15.90$ חוייב - 34.72 מינימום</p> <p>לפיכך, בחישוב חודשי מקורב ומעוגל, צח יחויב בשווי ריבית בסך <u>19 ₪</u> בגין תקופת הזקיפה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>צח, רווק בן 30, עובד בשני מקומות עבודה. מ-1/2011 ועד 3/2011 לא סיפק למעבידו המְשָׁנִי תְּאֹמִים מִס. לפיכך, ניכה המעביד המְשָׁנִי ממשכורתו, בחודשים אלו, מס בשיעור המְרָבִי.</p> <p>ב-4/2011 מָסר צח למעבידו המְשָׁנִי אישור תְּאֹמִים מִס מפקיד שומה. לפי תְּאֹמִים הַמִּס, עד שכר שנתי של 32,100 ₪ יש לְנִכּוֹת מס בשיעור 33%. מְעַבֵּר לסכום זה יש לְנִכּוֹת מס בשיעור המְרָבִי. משכורתו של צח אצל מעבידו המְשָׁנִי קבועה - 9,680 ₪ בכל חודש.</p> <p>המס מחושב על בסיס מְצַטְבֵּר מתחילת השנה (1/1/2011).</p> <p>כמה מס ינוכה משכרו של צח ב-4/2011, או מהו סכום המס שיוחזר לו, לאור תְּאֹמִים הַמִּס?</p> <p>א. ניכוי מס בסך של 504 ₪ ב. החזר מס בסך של 3,852 ₪ ג. ניכוי מס בסך של 34 ₪ ד. החזר מס בסך של 290 ₪</p>	
פתרון	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>שכר מְצַטְבֵּר של צח מ-1/2011 עד 4/2011 : $32,100 < 9,680 \times 4 = 38,720$ ₪ מס מְצַטְבֵּר שיש לְנִכּוֹת עד 4/2011 לפי אישור תְּאֹמִים הַמִּס : $32,100 \times 33\% + (38,720 - 32,100) \times 45\% = 13,572$</p> <p>מס שנוכה בחודשים 1/2011 עד 3/2011 : $3 \times 9,680 \times 45\% = 13,068$</p> <p>מס שעל המעביד המְשָׁנִי לְנִכּוֹת בשכר 4/2011 : $13,572 - 13,068 = \underline{504}$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>ציפי היא עובדת שירותים (תְּחָזִיקָה), שעבודתה במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל יצרני, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. הכנסתה בשנת המס 2011 - 101,640 ₪ בגין עבודה במשמרת ראשונה, 46,200 ₪ בגין עבודה במשמרת שניה ו-36,960 ₪ בגין עבודה במשמרת שלישית.</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שתקבל ציפי בשנת 2011 ?</p> <p>א. 2,934 ₪ ב. 10,620 ₪ ג. 9,540 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
פתרון	
<p>הכנסה ממשכורת - 184,800 ₪, מתוֹכָה 83,160 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי מְשָׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של ציפי ממשכורת ב-2011: $101,640 + 46,200 + 36,960 = 184,800$ ₪</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>121,200</u> ₪</p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: $184,800 - 121,200 = 63,600$ ₪</p> <p>שכר מְשָׁמְרוֹת שניה ושלישית: $46,200 + 36,960 = 83,160$ ₪</p> <p>שכר מְשָׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס: $83,160 - 63,600 = 19,560$ ₪</p> <p>הטבת המס: $19,560 \times 15\% = 2,934$ ₪</p> <p>הזיכוי המְרָבֵי בגין שכר מְשָׁמְרוֹת בתעשייה: 10,620 ₪ בשנה</p> <p>בדיקה מול התקרה: $\min(2,934; 10,620) = 2,934$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>מהי מְכֻסֶּת העבודה היומית המלאה המזערית של "משמרת שלישית", לפי תקנות מס הכנסה הרלוונטיות?</p> <p>א. לא פחות מ-5 שעות רצופות. ב. לא פחות מ-7 שעות רצופות. ג. לא פחות מ-6 שעות רצופות. ד. לא פחות מ-8 שעות רצופות.</p>	שאלה מספר 10.
פתרון	
תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בְּעֵד עבודה במשמרות) - תק' 1	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 1 לתקנות תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) - "משמרת שלישית" - מכסת העבודה היומית המלאה, שאיננה פחותה משש שעות רצופות, על פי סידור העבודה הקבוע, ואשר שעת ההתחלה שלה היא בתום המשמרת השניה; "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>ציפי, רווקה בת 25, נכה 100% לצמיתות, התחילה לעבוד אצל מעבידה החדש ב-9/1/2011. משכורתה ("ברוטו למס") בעד 1/2011 - 58,500 ₪.</p> <p>אם ציפי לא מילאה טופס 101 ולא מסרה למעביד כל מסמך הנחיות רלוונטי אחר, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש 1/2011?</p> <p>א. 25,750 ₪ ב. 18,893 ₪ ג. 26,325 ₪ ד. 4,590 ₪</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) טופס 101, הנחיות מס הכנסה</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, <u>או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101</u> או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, <u>ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי</u>".</p> <p>משכורת 1/2011 של ציפי: 58,500 ₪</p> <p>המס המרבי לפי התקנות, שיש לנכות: $58,500 \times 45\% =$ <u>26,325 ₪</u></p> <p>תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>לצח נקבעה נכות של 100% לתקופה שמ-1/2/2011 ועד 30/11/2011. הכנסתו מיגיעה אישית בשנת 2011 - 78,110 ₪.</p> <p>מהו הפטור לפי ס' 9(5) לפקודה שצח יכול לנצל בשנת המס 2011? [למען הסר ספק, הפטור בסעיף 9(5) מחושב לפי ימים]</p> <p>א. 69,480 ₪</p> <p>ב. 78,110 ₪</p> <p>ג. 64,842 ₪</p> <p>ד. 57,678 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) 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 579,600 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 69,480 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>לצח נקבעה נכות לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים.</p> <p>מספר הימים בשנת 2011 שלגביהם נקבעה הנכות - 303</p> <p>(303 ימים = 31 ימים בינואר - 31 ימים בדצמבר - 365 ימים בשנה)</p> <p>חלק מהכנסתו של צח בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> $\frac{303}{365} \times 78,110 = 64,842 \text{ ₪}$ <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 69,480 ₪.</p> <p>השוואה לתקרה - $\min [64,842 ; 69,480] = 64,842 \text{ ₪}$ (הסכום הנקוב בס' 9(5)(א)(2))</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>ציפי עובדת במפעל בעכו. עד 31/1/2011 היתה תושבת חיפה. ב-1/2/2011 עברה לגור בנהריה, ובה התגוררה עד 31/10/2011. ב-1/11/2011 חזרה לגור בחיפה. סך כל הכנסתה מיגיעה אישית בשנת 2011 - 240,000 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית ציפי בשנת 2011?</p> <p>א. 19,718 ₪</p> <p>ב. 23,400 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 22,195 ₪</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 11(4) לפקודה - "על אף הוראות פסקאות (1) עד (3), מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט באותן פסקאות או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור באותן פסקאות באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>ציפי לא היתה תושבת היישוב נהריה במשך 12 חודשים רצופים.</p> <p>לפיכך, היא <u>לא זכאית לזיכוי תושב יישוב בשנת 2011.</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>צח, רווק בן 26. שכרו החודשי ברוטו עד (כולל) חודש 3/2011 היה 4,660 ₪. החל ב-4/2011 הוגדל שכרו ב-20%. כלומר, החל בתלוש 4/2011 שכרו ברוטו עומד על 5,592 ₪ בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2011), מהו שכר ה"נטו" של צח בתלוש 4/2011 (השכר אחרי ניכוי מס הכנסה)? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 5,482 ₪ ב. 4,874 ₪ ג. 5,516 ₪ ד. 5,573 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>זיכויים להם זכאי צח בשנת 2011: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 209 = 470.25$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים כולל התוספת: $4,660 \times 3 + 5,592 = 19,572$ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $19,572 / 4 = 4,893$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $4,893 \times 10\% = 489.30$ ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(489.30 - 470.25; 0) = 19.05$ ₪</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2011 עד 3/2011: $4,660 \times 10\% = 466.00$ ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2011 עד 3/2011: $\max(466.00 - 470.25; 0) = 0$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם: 76.20 ₪ $= (4 \text{ חודשים} \times 19.05) - (3 \text{ חודשים} \times 0)$ המס שייגבה משכרו של צח ב-4/2011 (מעוגל): <u>76</u> ₪ שכר הנטו (השכר אחרי ניכוי מס הכנסה): $5,592 - 76 = 5,516$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>ב-3/2011 נשלח צח לקרואטניה, ע"י מעבידו, למשך 29 יממות. הנסיעה לקרואטניה וכל ימי השנה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד, וכך גם הרכב שהושכר בה. הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקה תיירים - \$ 438 (מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 1,141).</p> <p>29 לינות במלון - \$ 3,944 (\$ 136 לכל לינה).</p> <p>הוצאות שכירת רכב - \$ 1,653 (\$ 57 ליממה).</p> <p>צח הגיש את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידו וזה החזיר לו את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של צח לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 835 ב. \$ 748 ג. \$ 703 ד. \$ 616</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>הסבר הפתרון</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת תיירים:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת תיירים - 100% ממחיר הכרטיס.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 438, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה:</p> <p>קרואטניה לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%.</p> <p>צח הוציא עבור כל לינה \$ 136, סה"כ לינות = 29.</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר לצח בשל הוצאות לינה בנסיעתו, אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>לעניין החישוב שלהלן, "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה לא ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, הן הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6 לתקנות האמורות, או דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>שבע הלינות הראשונות (יותר, לפי התקנות האמורות, כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min (\$ 246 \text{ התקרה}) \times 7 \text{ לינות} = \$ 952$ <p>22 הלינות הבאות (מהלינה השמינית ואילך), שעלותן גבוהה מ-\$108 (יותר, במדינה בה לא ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, לפי התקנות האמורות, 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-108 דולר ללינה):</p> $\max [\$ 108 ; \min (\$ 246 \text{ תקרה} ; \$ 136 \text{ ההוצאה}) \times 75\%] \times 22 = \$ 2,376$ <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 29 הלינות: $\\$ 2,376 + \\$ 952 = \\$ 3,328$</p> <p>$\\$ 3,944 - \\$ 3,328 =$ הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 616</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 54 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> $\min (\$ 54 \text{ התקרה} ; \$ 57 \text{ ההוצאה בפועל}) \times 29 \text{ ימים} = \$ 1,566$ <p>$\\$ 1,653 - \\$ 1,566 =$ הוצ' שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 87</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתו של צח לצורך חישוב מס: \$ 703</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	

<p>שכר 1/2011 של ציפי, גרושה בת 66, הורכב מהרכיבים הבאים :</p> <p>1. שכר רגיל 13,646 ₪ 2. שווי רכב צמוד 1,490 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לציפי ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 11,072 ₪ ב. 13,137 ₪ ג. 11,856 ₪ ד. 11,647 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 209 = 574.75$ ₪</p> <p>שכר "ברוטו למס" של ציפי: $15,136 = 1,490 + 13,646$ שכר רגיל</p> <p>חישוב המס:</p> $2,573.70 = 5,070 \times 10\% + 3,590 \times 14\% + 5,410 \times 23\% + (15,136 - 14,070) \times 30\%$ <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי (סכום מעוגל):</p> $1,999 = 574.75 - 2,573.70$ המס שחושב <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה (סכום מעוגל):</p> <p><u>11,647</u> ₪ = 1,999 המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - 13,646 שכר ללא זקיפות שווי</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 17.</p> <p>שכרו הרגיל של צח - 7,534 ₪ (ברוטו). נוסף על שכרו הרגיל, משלם לו המעביד "תוספת ניהול" קבועה בסך של 2,519 ₪ נטו בכל חודש.</p> <p>מהו שכרו של צח לצורך חישוב מס ב-1/2011 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 10,805 ₪</p> <p>ב. 10,463 ₪</p> <p>ג. 10,053 ₪</p> <p>ד. 10,674 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121.</p> <p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>שכרו הרגיל של צח 7,534 ₪</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות 0.25</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 209 = 470.25$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס המצטבר בגין משכורת מצטברת של 5,070 ₪ בחודש הוא 507 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תשלום "תוספת הניהול" הקבועה.</p> <p>בשכר 7,534 ₪ נמצא צח במדרגת מס שולי 14%.</p> <p>$7,534 + 2,519 / (1 - 14\%) = 10,463.07 > 14\%$ מדרגת המס 14% "גבול"</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 1,126 ₪ ($8,660 - 7,534 =$)</p> <p>1,126 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 968.36 ₪, ומס בשיעור 14% - 157.64 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $2,519 - 968.36 = 1,550.64$ ₪</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 23%.</p> <p>גילום היתרה: $1,550.64 / (1 - 23\%) = 2,013.82$ ₪</p> <p>הסכום 2,519 ₪ כשהוא מגולם: $1,126 + 2,013.82 = 3,139.82$ ₪</p> <p>$7,534 + 3,139.82 = 10,673.82 < 23\%$ מדרגת המס 23% "גבול" 14,070</p> <p>שכרו של צח לצורך חישוב מס ב-1/2011 (מעוגל): 10,674 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>צח עבד אצל מעבידו היחיד 4 שנים, עד שפוטר ב-31/5/2011. בכל תקופת עבודתו, אצל מעבידו, עבד בהיקף משרה של 70%. משכורתו החודשית, לרבות משכורת 5/2011, היתה קבועה פְּלֶהֶלָן :</p> <p>1. משכורת חודשית 5,600 ₪ 2. שווי רכב צמוד 2,580 ₪</p> <p>סך מענק הפרישה שצח קיבל ממעבידו - 43,950 ₪. צח פנה לפקיד השומה וביקש הגדלת פטור שְׁבִסְמִכוֹתוֹ לְהַעֲנִיק. בקשתו אושָׁרָה אוטוֹמָטִית והפטור הוגָדֵל.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק פרישה זה, לאחר הגדלת הפטור, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</p> <p>א. 21,550 ₪ ב. 0 ₪ ג. 10,350 ₪ ד. 11,950 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 9(א7) לפקודה:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 11,650 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה פְּשָׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה: 5,600 ₪. (מאחר שלא חלו בתקופת עבודתו של צח שינויים בהיקף משרתו, אין צורך ב"תרגום" השכר האחרון למשרה מלאה).</p> <p>מְעַנֵּק פְּטוּר של צח, לְלֵאָּ הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (11,650 ; 5,600) \times 4 \text{ שנות עבודה} ; 43,950 \text{ מענק בפועל}] = 22,400 \text{ ₪}$ <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>מְעַנֵּק פְּטוּר של צח, בְּוֵלָּל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (11,650 ; 5,600 \times 150\%) \times 4 \text{ ש.עבודה} ; 43,950 \text{ מענק בפועל}] = 33,600 \text{ ₪}$ <p>החלק החייב במס של המענק, לאחר הגדלת הפטור: <u>10,350 ₪</u> = 33,600 פטור - 43,950 מענק</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 19.</p>	<p>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים :</p> <p>א. בעד חלקו בתשלומים לקרן השתלמות, זכאי עובד לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. ב. שכר שעות נוספות נכלל ב"משכורת קובעת" לעניין קרן השתלמות. ג. בעד חלקו בתשלומים לקרן השתלמות, זכאי עובד לזיכוי לפי ס' 47 לפקודה. ד. תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו לא נכללים ב"משכורת קובעת" לעניין קרן השתלמות.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>תש' א' - סעיף 45א דן בתשלומי עובד לביטוח חייו או חיי בן זוגו בחברת ביטוח (אם הוא תושב ישראל); בתשלומיו לקופת גמל לקיצבה, למדינה, לרשות מקומית או לגוף אחר שקבע שר האוצר, לשם שמירת זכות הפנסיה שלו או של בן זוגו; בתשלומיו לביטוח קצבת שאירים ובסכומים ששילם לביטוח חיי ילדו בחברת ביטוח, לקופת גמל לטובת ילדו או לשם שמירת זכויות הפנסיה של ילדו, בכפוף לתנאים מסויימים. כלומר, בעד חלקו בתשלומים לקרן השתלמות, עובד לא זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. לפיכך, תשובה א' אינה נכונה.</p> <p>תש' ב' - לפי ס' 3(ה) לפקודה - "משכורת קובעת" - הַכְנָסֶת עֲבוֹדָה - למעט ... שכר שעות נוספות...". כלומר, תשובה ב' אינה נכונה.</p> <p>תש' ג' - סעיף 47 דן בסכומים ששולמו לקופת גמל לקצבה, או ששולמו למדינה, לרשות מקומית או לגוף אחר שקבע שר האוצר, לשם שמירת זכויות פנסיה. כלומר, בעד חלקו בתשלומים לקרן השתלמות, עובד לא זכאי לזיכוי לפי ס' 47 לפקודה. לפיכך, תשובה ג' אינה נכונה.</p> <p>תש' ד' - לפי ס' 3(ה) לפקודה - "משכורת קובעת" - הַכְנָסֶת עֲבוֹדָה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו...". כלומר, תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו לא נכללים ב"משכורת קובעת" לעניין קרן השתלמות. תשובה ד' נכונה.</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שכרו של צח לצורך תשלום מס ("פרוטו למס") בחודש 01/2011 - 38,400 ₪, פולל שווי שימוש ברכב קבוצה 4 (4,310 ₪).</p> <p>מעבידו של צח מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 1,320 ₪ בחודש (על חשבון מרביב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 1,260 ₪ בחודש [למען הסר ספק, צח מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזקוף לצח בתלוש 1/2011 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקיצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 97 ₪ ב. 0 ₪ ג. 67 ₪ ד. 88 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2011:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של צח ללא שווי השימוש ברכב: $34,090 = 38,400 - 4,310$ $1,320 > 2,492.10 = 34,090 \times 7.5\% ; 33,228$ (הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) \min שווי קיצבה: אין $\max (0 ; 1,320 - 2,492.10)$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: <u>תקרה ראשונה:</u> שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $1,320 / 34,090 = 3.87\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max (7.5\% - 3.87\% ; 0) = 3.63\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min (3.5\% ; 3.63\%) = 3.50\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $3.50\% \times 34,090 = \underline{1,193.15}$ תקרה 1:</p> <p><u>תקרה שנייה:</u> השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): תקרה 2: $\min (34,090 ; 33,228) \times 3.5\% = \underline{1,162.98}$</p> <p><u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקיצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min (34,090 ; 33,228) \times 7.5\% - 1,320 = 1,172.10$ תקרה 3: $\max (1,172.10 ; 0) = \underline{1,172.10}$</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\min (1,193.15 ; 1,162.98 ; 1,172.10) = 1,162.98$ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף: שווי א.כ.ע.: $\max (1,260 - 1,162.98 ; 0) = 97.02$ 97 ₪ (סכום מעוגל)</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ציפי, נשואה + 7 ילדים (בני 6 עד 17), שבעלה עובד, פוטרה מעבודתה בתום חודש 4/2011. משכורתה החודשית קבועה - 12,000 ₪. [למען הסר ספק, זו היתה גם משכורת החודש ששולמה לה לחודש 4/2011 .]</p> <p>בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 4/2011, חושבו הסכומים הבאים:</p> <p>1. מענק פרישה פטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה - 151,450 ₪</p> <p>2. מענק פרישה חייב במס הכנסה - 33,864 ₪</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה של ציפי?</p> <p>א. 6,533 ₪</p> <p>ב. 8,539 ₪</p> <p>ג. 8,420 ₪</p> <p>ד. 5,301 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 34, 36, 36א, 66, 121.</p> <p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מענק הפרישה הפטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה (151,450 ₪) לא נלקח בחשבון בחישוב המס. ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12%; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי: $9.75 = 7 \text{ ילדים} + 0.50 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$</p> <p>סכום נקודות הזיכוי: $2,037.75 = 9.75 \times 209$</p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $2,822 = 33,864 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $14,822 = 12,000 + 2,822$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $5,070 \times 10\% + 3,590 \times 14\% + 5,410 \times 23\% + (14,822 - 14,070) \times 30\% = 2,479.50$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(0; 2,479.50 - 2,037.75) = 441.75$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $5,070 \times 10\% + 3,590 \times 14\% + (12,000 - 8,660) \times 23\% = 1,777.80$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(0; 1,777.80 - 2,037.75) = 0$</p> <p>הפרש המס: $441.75 = 441.75 - 0$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $441.75 \times 12 = 5,301$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>משכורת 1/2011 של צח, בן ה-72, עמדה על 41,230 ₪ ("ברוטו למס"). בנוסף על משכורתו, צח מקבל בכל חודש קצבת זקנה בסך 2,707 ₪ מהמוסד לביטוח לאומי ("קצבת זקנה" לפי פרק ביטוח זקנה ושארים בחוק הביטוח הלאומי).</p> <p>כמה מס הכנסה ינוכה מקצבת הזקנה של צח בחודש 1/2011 ?</p> <p>א. 271 ₪ ב. 1,218 ₪ ג. 0 ₪ ד. 947 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(ג6)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, "קצבת זקנה" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח זקנה ושארים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה. לפיכך, לא ינוכה מקיצבה זו מס הכנסה. תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שכרה של ציפי ב-01/2011 - 6,705 ₪. מעבידה היחיד מִפְּרִישׁ עֲבוֹרָה לקרן פנסיה 6.67% משכרה בכל חודש (מכוח צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה). ציפי משלמת לְמִרְכִּיב תִּגְמוּלִי העובד באותה קרן <u>שיעור של 3.33%</u> משכרה. [למען הסר ספק, זו הפרשתה היחידה של ציפי לקופות גמל].</p> <p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל ציפי בתלוש 01/2011, בשל תשלומיה לְמִרְכִּיב תִּגְמוּלִי העובד בקרן הפנסיה?</p> <p>א. 164.27 ₪ ב. 78.15 ₪ ג. 223.28 ₪ ד. 55.82 ₪</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>
<p>הפרשת עובד לקופת גמל לקיצבה (קרן הפנסיה) - $6,705 \times 3.33\% = 223.28$ ₪</p> <p>הכנסתה המזכה של ציפי ב-01/2011 -</p> <p>$\min \{ 6,705 \text{ ₪} ; 8,200 \text{ ₪} \}$ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה</p> <p>מגבלת עמית שכיר - $\min \{ (6,705 \times 7\% = 469.35) ; 223.28 \} = 223.28$ ₪</p> <p>זיכוי לפי ס' 45א - $223.28 \times 35\% = \underline{78.15}$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ציפי עובדת בחצי משרה אצל צח, שהוא מעבידה המְשָׁנִי. בתחילת 2011 ציפי מסרה לצח אישור תיאום מס מפקיד שומה. צח פעל על פי הוראות אישור תיאום מס זה בכל שנת 2011. האם, על פי התקנות, חייב צח לתת לציפי טופס 106 לאחר תום שנת המס? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שצח פעל על פי אישור תיאום מס מפקיד שומה. ב. כן. על צח לתת לציפי טופס 106 לאחר תום שנת המס. ג. לא. מאחר שצח הוא מעבידה המשני, ולא מעבידה העיקרי של ציפי. ד. כן, אבל אך ורק אם נוכח בפועל מס ממשכורתה של ציפי.</p>	שאלה מספר 24.
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 13(א).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 13(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) -</p> <p>" מעביד ששילם משכורת לעובד, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, יתן לעובד אישור, בטופס 0106, על כל המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה; האישור יינתן לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד משכורת או ביום שבו חדל העובד להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 25. קלאודיו, עובד זר מרומניה ("תושב חוץ זכאי"), מועסק כְּדִין בְּעֵנֶף הַבְּנִין. שכרו החודשי קבוע - 18,240 ₪ (קלאודיו עובד 186 שעות בחודש). מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שיש לשלם בכל חודש בגין שכרו של קלאודיו ?</p> <p>א. 2,736 ₪ ב. 1,824 ₪ ג. 0 ₪ ד. 3,648 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, ס' 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות). טבלאות מס הכנסה - היטל על העסקת עובדים זרים.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 44(א) לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה :</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו ; (2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה ; (3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי ; (4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה ; (5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה ; (6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור. לפי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת. לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2011 - 8,307 ₪ בחודש. לפי ס' 45(א) לחוק האמור - "מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 10%, ובענף המסעדות האתניות"⁽¹⁾, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%". ⁽¹⁾ שיעור ההיטל בענף המסעדות האתניות בשנת 2011 - 13.75%.</p> <p>לקלאודיו משולמת, בעבור חודש עבודה (186 שעות), הכנסה בסכום הגבוה מפעמיים השכר הממוצע במשק - $18,240 \times 2 = 36,480$ ₪ < 16,614 ₪ = $8,307 \times 2$ ₪</p> <p>לפיכך, המעביד לא חייב לשלם היטל על הכנסתו של קלאודיו. תשובה ג.</p>	

דיני עבודה

<p>ציפי, בת 28, התחילה ב-1/3/2011 לעבוד אצל מעביד חדש, שהוא צד להסכם קיבוצי, המסדיר את תנאי העבודה של עובדיו. תקופת עבודתה של ציפי עולה על 30 ימים.</p> <p>בתוך כמה זמן חייב המעביד למסור לציפי "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יאוחר מ-90 ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלו. ב. לא יאוחר מ-30 ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלו. ג. לא יאוחר מ-7 ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלו. ד. הוראות החוק הרלוונטי לא חלות על עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו בהסכם קיבוצי.</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - ס' 1, ס' 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - "מעביד ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה)".</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים."</p> <p>מאחר שתקופת עבודתה עולה על 30 ימים, מעבידה חייב למסור לציפי, לא יאוחר מ-30 ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלו, "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>צח, בן 66, עובד במקום עבודתו זה 10 חודשים. שכרו משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. ב-3/2011 נפטר אביו, בְּשִׁיבָה טוֹבָה. צח, שהוא יהודי, נֶעְדָּר מעבודתו שבוע, על מנת לְקַיֵּם אֶת חוֹבַת הָאֲבֹלוֹת (ה"שְׂבֻעָה").</p> <p>האם צח זכאי לתשלום שכר עבור ימי העבודה שנעדר בהם בשבוע זה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מֵאַחַר ששכרו של צח משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. ב. כן, אֲבָל ימים אֵלוֹ יהיו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו. ג. לא, מֵאַחַר שצח עבד פחות מ-12 חודשים באותו מקום עבודה, לפני היעדרותו זו. ד. כן, צח זכאי לתשלום שכר עבור ימי העבודה שנעדר בהם באותו שבוע.</p>	
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>צו הרחבה - הסכם מסגרת</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לְפִי סעיף 7 לצו הרחבה - הסכם מסגרת:</p> <p>" עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אֲבֹלוֹת (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכר עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים). "</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>צח גר בתל אביב ועובד בה כמהנדס בחברת היי-טק מזה 5 שנים. לאחרונה, הודיע למעבידו שהוא מתפטר, עקב העתקת מקום מגוריו (של צח) לישוב באזור פיתוח. בהודעתו למעביד, פירט צח כי הוא עובר לכרמיאל, המרוחקת 130 ק"מ מתל-אביב, ומשום כך הוא מתפטר. המשך עבודה בתל-אביב, הוסיף צח, בעודו מתגורר בכרמיאל, מהווה עבורו נטל בלתי סביר, מבחינת הדרך שעליו לעשות אל העבודה וממנה. לפיכך, אין לו ברירה אלא להתפטר.</p> <p>האם, לפי חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו של צח, עקב העתקת מקום מגוריו לכרמיאל, כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שכרמיאל אינה ישוב שמרביית תושביו הם חקלאים. ב. כן. ביום שבו העתיק את מגוריו לכרמיאל, רואים את התפטרותו של צח כפיטורים. ג. לא, מאחר שכרמיאל אינה "ישוב באזור פיתוח". ד. כן, אבל אך ורק אם צח יגור בכרמיאל לפחות 6 חודשים.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 28(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 28(2) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לעניין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לישוב חקלאי - מישוב שאינו חקלאי, או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת; לענין פסקה זו "ישוב חקלאי" או "ישוב באזור פיתוח" - ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין;".</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>"רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק, אם העובד גר לפחות 6 חודשים בישוב חקלאי או בישוב באזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו.</p> <p align="center">בתקנת משנה זו –</p> <p>"ישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים;</p> <p>"ישוב באזור פיתוח" - אחד הישובים: אופקים, אילת, בית-שאן, בית-שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל-העמק, מדרשת שדה בוקר, מצפה-רמון, מעלות-תרשיחא, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עלית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבנאל, כפר-ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, תרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל, רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושבה), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שרשים."</p> <p>לפי הפסיקה, על מנת שיקומו התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים מכח ס' 28(2) לחוק פיצויי פיטורים, צריך שיווצר מצב אשר בו העתקת המגורים, גם אם המניע להעתיקה הוא היענות למשימה התיישבותית שהמדינה מעוניינת בה, מביאה לכך שהעובד אינו יכול להמשיך לעבוד בעבודתו הקודמת ועל כן מתפטר הוא מעבודתו. לא די לו לעובד שיעתיק את מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח, אפילו מתקרב הוא על-ידי כך למקום עבודתו - כדי לזכותו בפיצויי פיטורים.</p> <p>יש לבחון כל מקרה על נסיבותיו, כדי לוודא אם היה קשר סיבתי סביר בין העתקת מקום המגורים וההתפטרות.</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, מאחר שמדובר בערים המרוחקות זו מזו מרחק גדול, אין זה סביר לדרוש מצח להמשיך ולעבוד בתל אביב, בעודו מתגורר בכרמיאל.</p> <p>מכל האמור לעיל, בנסיבות שתוארו בשאלה, יראו את התפטרותו של צח, עקב העתקת מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח (כרמיאל) מישוב שאינו באזור פיתוח (תל-אביב), כפיטורים, אם צח יגור בכרמיאל לפחות 6 חודשים.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 29.</p> <p>צח, רווק בן 26, עובד במשכורת. שכרו החודשי הנוֹתָר אחרי ניכויי חובה (עפ"י חיקוק) - 5,384 ₪. מעבידו של צח קיבל ב-30/5/2011 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 3,980 ₪, בְּשֵׁל חוב לבנק.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו של צח, לְפִי חוק הגנת השכר? (ניתן להיעזר בטבלה שבצמוד האחרון, בסעיף 3, בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם)</p> <p>א. 1,346 ₪</p> <p>ב. 995 ₪</p> <p>ג. 3,344 ₪</p> <p>ד. 3,980 ₪</p>	
פתרון	
חוק הגנת השכר - ס' 25	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפֵאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה הנוֹתָר אחרי ניכוי תשלום אשר המעביד חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (3,980 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של צח, ש"הרכב משפחתו" הוא "יחיד" (צח רווק), הוא "25% מהסכום הבסיסי", כלומר 2,040 ₪ (סכום מעוגל):</p> $2,040 = 8,158 \times 25\%$ <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי של צח:</p> $2,040 > 5,384 \times 80\%$ <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרו של צח - 3,344 ₪ = $\min [(5,384 - 2,040) ; 3,980]$ החוב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>שכרה של ציפי מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. ב-2/1/2011, בתום 26 חודשי עבודה, פוטר לְאֶתֶר, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה.</p> <p>אם שכרה הרגיל של ציפי, בעד חודש עבודה, הוא 6,480 ₪, מהו הפיצוי שעל המעביד לשלם לה בעד התקופה שלגביה לא ניתנה לה הודעה מוקדמת?</p> <p>א. 5,616 ₪ ב. 4,752 ₪ ג. 6,480 ₪ ד. 5,184 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, (א)7 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; 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>שכרה של ציפי מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכֵן, ציפי היא "עובדת במשכורת".</p> <p>ציפי פוטר בתום 26 חודשי עבודה.</p> <p>לְפִי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.</p> <p>לְפִיכֵן, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה על המעביד לתת לציפי הודעה מוקדמת לפיטוריה של חודש ימים.</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעביד 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>שכרה הרגיל של ציפי, בעד חודש עבודה, הוא 6,480 ₪.</p> <p>לְפִיכֵן, הפיצוי שעל המעביד לשלם לציפי בעד התקופה שלגביה לא ניתנה לה הודעה מוקדמת (חודש ימים) - 6,480 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>ב-15/4/2011 ילדה ציפי בן בריא ויצאה לחופשת לידה. לפני יציאתה לחופשת לידה, ציפי עבדה 13 חודשים אצל אותו מעביד.</p> <p>לפי חוק עבודת נשים, מהי חופשת הלידה לה היא זכאית?</p> <p>א. 14 שבועות. ב. 7 שבועות. ג. 26 שבועות. ד. 21 שבועות.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), ס' 6(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים, "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעבידה חופשת לידה ולא יעבידנה בתוך חופשת הלידה".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של חופשת הלידה, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן – הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעביד לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור חופשת הלידה כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני חופשת הלידה, ולמעביד אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה; חופשת הלידה של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. "</p> <p>לפני יציאתה לחופשת לידה, ציפי עבדה 13 חודשים אצל אותו מעביד, שהם לא פחות מ-12 חודשים. לפיכך, חופשת הלידה שלה היא עשרים ושישה שבועות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 32.</p> <p>ציפי, בת 25, מועסקת קבוע בהיקף משרה של 80%. שכרה משתלם לה על בסיס של חודש. בחודש 2/2011 לא נעדרה מעבודתה.</p> <p>תלוש 2/2011 של ציפי (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהסכומים שֶׁלְהַלֵּן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 3,220</p> <p>2. שכר שעות נוספות ₪ 315</p> <p>3. תוספת הֶסְכָּם 2010 (תוספת שכר קבועה המהווה חלק מהשכר הרגיל) ₪ 161</p> <p>אם שכר המינימום לחודש למשרה מלאה הוא 4,100 ₪, מהו הסכום שעל המעביד להוסיף לציפי בתלוש 2/2011, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 101 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 60 ₪</p> <p>ד. 719 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 ממעבידו 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 בְּעֵד 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 לְעִנְיָן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעִנְיָן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים :</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב ;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב ;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו,</p> <p>ואולם לא יבואו 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 המעביד.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעִנְיָן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>ציפי מועסקת במשרה חלקית, בשיעור של 80%. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום חלקי כלהלן - $80\% \text{ חלקיות המשרה} \times 4,100 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה} = \underline{\underline{3,280}}$ ₪</p> <p>"שכר שעות נוספות" משתלם בעד שעות עבודה החורגות מיום עבודה רגיל. לפיכך, רכיב זה לא יובא בחשבון לעניין ס' 3(א) לחוק שכר מינימום.</p> <p>"תוספת הֶסְכָּם 2010" היא תוספת שכר קבועה המהווה חלק מהשכר הרגיל. לפיכך, היא תובא בחשבון לעניין ס' 3(א) לחוק שכר מינימום.</p> <p>סך כל השכר שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 3,381 ₪ :</p> <p>$3,381 \text{ ₪} = 161 \text{ תוספת הסכם 2010} + 3,220 \text{ שכר רגיל}$</p> <p>סכום זה (3,381 ₪) ששולם לציפי, גבוה משכר המינימום החלקי המותאם לשיעור משרתה (3,280 ₪). לפיכך, המעביד עומד בהוראות חוק שכר מינימום. ($3,381 \text{ ₪} > 3,280 \text{ ₪}$)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>ציפי, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעבידה הפרטי ב-1/4/2008. על ציפי ועל מעבידה חלוקת הוצאות צו ההקפחה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה 4 פגמים בשנה, במשכורות מרץ, יוני, ספטמבר ודצמבר. בתלוש 9/2011 משלם המעביד דמי הבראה בפד התקופה שמ-1/7/2011 ועד 30/9/2011.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 365 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לציפי בתלוש 9/2011?</p> <p>א. 730.00 ₪ ב. 851.67 ₪ ג. 547.50 ₪ ד. 638.75 ₪</p>	
פתרון	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש 9/2011 ציפי זכאית לדמי הבראה בפד התקופה שמ-1/7/2011 ועד 30/9/2011. חודשים אלו מהווים חלק משנת העבודה הרביעית של ציפי (שהתחילה ב-1/4/2011 ומסתיימת ב-31/3/2012). בפד שנת העבודה הרביעית יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>לפיכך, יש לשלם לציפי, בתלוש 9/2011, קצובת הבראה בשל 3 חודשים כדלהלן:</p> <p>$638.75 ₪ = 3 / 12 \times 7 \text{ ימי הבראה} \times 365 \text{ תעריף}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>ציפי, "עובדת במשכורת" אצל מעבידה היחיד. ב-1/2011 נעדרה מעבודתה 10 ימים, בשל דלקת ריאות בָּה חָלָה יְלֵדָה בן ה-7. בן זוגה של ציפי, עובד עצמאי, לא נעדר מְעַסְקוּ בימי היעדרותה.</p> <p>ציפי מסרה למעבידה את האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, לְרַבּוֹת אישור מחלת ילד למשך 10 ימים, כְּנִדְרָשׁ בחוק ובתקנות.</p> <p>כמה ימי היעדרות זכאית ציפי לְזָקוֹף על חֶשְׁבוֹן תקופת המחלה הצבורה שלה, בְּשֵׁל מחלה זו של ילדה, לְפִי החוק הַרְלוֹנוֹטִי, אם ידוע שתקופת המחלה הצבורה שלה היא 9 ימים?</p> <p>א. 10 ימים ב. 8 ימים ג. 7 ימים ד. 9 ימים</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לְזָקוֹף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>ציפי נעדרה 10 ימים בשל מחלת ילדה, שלא מלאו לו 16 שנים, היעדרות העולה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. לפיכך, היא זכאית לזקוף 8 ימים מתוך 10 ימי היעדרותה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, בת 9 הימים.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>לפי הסכם העבודה של צח, דמי נסיעות ישולמו לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. מחיר נסיעה ב-2 אוטובוסים (עם כרטיס מעבר שעות) בין ביתו לעבודתו - 6.40 ₪ לכל כיוון. מחיר כרטיס חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 144 ₪. בחודש 7/2011 צח עבד 20 ימים בפועל.</p> <p>מאחר שהנסיעה באוטובוסים אורכת למעלה משעה לכל כיוון, נעזר צח בַחֲבֵר, הנוסע ברכבו הפרטי לאותו אזור, מְסִיע את צח למקום העבודה בבוקר ואוסף אותו בחזרה אחר הצהריים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המְרַבֵּי לְפִי ס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 24.40 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לצח בַּגֵּין חודש 7/2011?</p> <p>א. 128 ₪ ב. 144 ₪ ג. 0 ₪ ד. 256 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בַּעַד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2011 הוא עד 24.40 ₪ ליום עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתו של צח לעבודתו (נסיעות בודדות) - 12.80 ₪ בכל יום (6.40×2), שהם 256 ₪ עבור 20 ימי עבודה בפועל, בהם צח נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בכרטיס חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 144 ₪ בחודש 7/2011.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לצח בַּגֵּין חודש 7/2011:</p> <p>144 ₪ = (488 תקרת השתתפות לפי צו ההרחבה ; 144 חופשי חודשי ; 256 נסיעות בודדות) min</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

שאלה מספר 36.

שבוע עבודתה של ציפי, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). ככלל, בכל יום רגיל, ציפי אמורה לעבוד 8 שעות. בכל יום, בין השעות 14:00 ל-15:00, ניתנת לציפי הפסקה בת שעה, במהלכה היא נשאית לצאת ממקום עבודתה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שעון הנוכחות בשבוע מסוים בחודש 7/2011:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
כניסה	12:00	12:00	13:00	13:00	11:00	10:00
יציאה	20:00	24:00	24:00	23:00	16:00	19:00

כמה שעות נוספות עבדה ציפי בשבוע זה?

- א. 7 ש"נ
 ב. 6 ש"נ
 ג. 13 ש"נ
 ד. 9 ש"נ

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 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 שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתה ציפי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעביד כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.

ביום ב' ו-ג' ציפי עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

החישוב:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	סה"כ
כניסה	12:00	12:00	13:00	13:00	11:00	10:00	
יציאה	20:00	24:00	24:00	23:00	16:00	19:00	
סה"כ נוכחות	8	12	11	10	5	9	55
ניכוי הפסקה	- 1	- 1	- 1	- 1	- 1	- 1	- 6
שעות עבודה	7	11	10	9	4	8	49
שעות רגילות	7	7 (לילה)	7 (לילה)	8	4	7 (יום לפני מנוחה שבועית)	40
ש' רגילות בשבוע	7	14	21	29	33	40	
שעות נוספות	-	4	3	1	-	1	9 ש"נ

תשובה ד.

שאלה מספר 37.		שכרו של צח מִשְׁתַּלֵּם על בָּסיס של שעות עבודה. בְּעֵד כל שְׁעַת עבודה רגילה צח מקבל 22.04 ₪.					
לפי החוק שעות עבודה ומנוחה, אם צח עבד 5 שעות נוספות ביום שבת (יום המנוחה השבועית של צח), כמה על המעביד לשלם לו בעד 5 שעות נוספות אלו שבאותו יום?		<p>א. לא פחות מ-209.38 ₪</p> <p>ב. לא פחות מ-231.42 ₪</p> <p>ג. לא פחות מ-154.28 ₪</p> <p>ד. לא פחות מ-165.30 ₪</p>					
פתרון							
סעיפים רלוונטיים		חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 16, ס' 17, ס' 18.					
הסבר הפתרון		<p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועבד עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בְּעֵד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעביד בְּעֵד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל..."</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	שכר רגיל לשעה		
77.14 ₪	2	38.57 ₪	175%	50%	25%	22.04 ₪	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית
132.24 ₪	3	44.08 ₪	200%	50%	50%	22.04 ₪	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית
209.38 ₪	5						סה"כ
לפיכך, על המעביד לשלם לצח, בְּעֵד 5 השעות הנוספות שעבד במנוחה השבועית (יום שבת), סכום שלא יפחת מ-209.38 ₪.							
תשובה א.							

<p>שאלה מספר 38.</p> <p>צח, נער בן 16.5, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/1/2011 ועבד אצלו בִּרְצִיפוֹת בכל אותה שנה. בְּפִועֵל, צח עבד 206 ימים בשנת 2011.</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית של צח נקבעות לפי חוק חופשה שנתית ולפי חוק עבודת הנוער, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2011, לפי חוקים אלה?</p> <p>א. 15 ימים ב. 12 ימים ג. 18 ימים ד. 14 ימים</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3. חוק עבודת הנוער - ס' 27.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>על פי חוק חופשה שנתית, החל ב-1/1/2006, "שנת עבודה" פירושה - פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה.</p> <p>לְעִיָן חוק חופשה שנתית, שנת 2011 היא שנת עבודתו הראשונה של צח.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק חופשה שנתית, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בכל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה כאמור בסעיף 3(א) לאותו חוק.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה הראשונה הוא 14 ימים.</p> <p>ברם, לפי ס' 27(א) לחוק עבודת הנוער - לגבי נער יש לקרוא בסעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, "18 יום" במקום "14 יום".</p> <p>הקשר המשפטי בין צח ומעבידו היה קיים בכל שנת העבודה. בְּפִועֵל, עבד באותה שנה 206 ימים. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי צח בעד שנת 2011 הוא 18 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>ציפי עובדת במשכורת. שבוע העבודה הנהוג במקום עבודתה הוא בן 6 ימים (א-ו). זכויותיה לחופשה ולדמי מחלה נקבעות לפי החוקים האמורים בלבד. לציפי יתרה של 9 ימי חופשה.</p> <p>החל ביום א' (2/1/11) ציפי היתה בחופשה, שתוכננה להימשך 4 ימים (עד יום ד'). ברם, החל ביום ג' (4/1/11), שאמור היה להיות היום השלישי לחופשתה, ציפי חלתה. ציפי חזרה לעבודה ביום ה' (6/1/11) ומסרה למעבידה אישור מחלה לפיו לא היתה מסוגלת, בימים ג' ו-ד' (יומיים), לעבוד מחמת מחלתה.</p> <p>אם, למעט היעדרותה זו, ציפי עבדה כרגיל כל החודש, כמה ימים יובאו במניין ימי חופשתה בחודש 1/2011?</p> <p>א. 3.0 ימי חופשה ב. 3.5 ימי חופשה ג. 2.0 ימי חופשה ד. 4.0 ימי חופשה</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5(א) לחוק דמי מחלה, אלה הימים שלא יובאו במנין ימי החופשה -</p> <p>" (1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 ;</p> <p>(2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית ;</p> <p>(3) ימי חופשת לידה ;</p> <p>(4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה ;</p> <p>(5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם ;</p> <p>(6) ימי שביתה או השבתה ;</p> <p>(7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו. "</p> <p>לפי ס' 5(ב) לחוק האמור - "חלו ימים מן האמורים בסעיף קטן (א) בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה".</p> <p>לפיכך, הימים ג' ו-ד', בהם ציפי לא היתה מסוגלת לעבוד מחמת מחלתה, לא יובאו במניין ימי חופשתה. רק הימים א' ו-ב' יובאו במניין ימי החופשה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ציפי התחילה לעבוד אצל מעבידה ב-1/7/2010. ב-1/1/2011 התחיל המעביד להפריש עבורה לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. שיעור הפרשת המעביד - 6.67% משכרה המלא של ציפי (מתוכם 3.34% למרכיב פיצויי הפיטורים). לפי צו ההרחבה האמור - תשלומי המעביד לפיצויי פיטורים, בשנת 2011, באים במקום 40.08% מפיצויי הפיטורים המגיעים לציפי, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>ב-30/6/2011 ציפי פוטרה מעבודתה. שכרה המבוטח, והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,512 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 1,370 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לציפי לפי חוק פיצויי פיטורים? (סכום מקורב)</p> <p>א. 5,142 ₪ ב. 3,805 ₪ ג. 5,207 ₪ ד. 4,561 ₪</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ה), ס' 12(א), ס' 14 צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p align="center">תקופת עבודה - שנה אחת.</p> <p>מאחר שעבדה שנה אחת ברציפות אצל מעבידה ופוטרה, ציפי זכאית לקבל פיצויי פיטורים. תקופה בה חל ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ושולמו כספים לקרן פנסיה - חצי שנה. שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2011 - 3.34%. הרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה לקרן הפנסיה: מלוא השכר.</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור - תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>לפיכך, מאחר ששיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בשנת 2011 הוא 3.34%, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה, בשנת 2011, באים במקום 40.08% מפיצויי הפיטורים המגיעים לציפי, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. ($3.34\% / 8.33333\% = 40.08\%$)</p> <p align="right">החישוב (מקורב):</p> <p>1. בגין חצי השנה הראשונה, בה לא שולם לקרן הפנסיה, על המעביד להשלים - $6,512 \times 0.5 \times 100\% = 3,256$ ₪</p> <p>2. בגין חצי השנה, בה שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו ההרחבה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 40.08% מפיצויי הפיטורים המגיעים לציפי, על המעביד להשלים 59.92% פיצויי פיטורים ($100\% - 40.08\% = 59.92\%$)</p> <p align="center">סה"כ על המעביד להשלים לציפי (סכום מקורב) <u>5,207</u> ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

ביטוח לאומי

<p>צח פוטר מעבודתו בתום חודש 3/2011. התלוש שקיבל עבור חודש זה, הורכב מהסכומים שֶׁלְהַלֵּן:</p> <p>1. שכר רגיל 16,300 ₪ 2. שווי רכב צמוד 3,590 ₪ 3. פיצויי פיטורים חייבים במס 5,360 ₪</p> <p>מהו סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח לאומי בתלוש 3/2011 של צח?</p> <p>א. 16,300 ₪ ב. 25,250 ₪ ג. 21,660 ₪ ד. 19,890 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 – תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאֵמור 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 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי הפיטורים שקיבל צח עם פרישתה (לרבות הסכום החייב במס) פטורים מדמי ביטוח לאומי.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 3/2011 של צח (שכר רגיל ושווי רכב צמוד) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>לפיכך, סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/11 של צח: 19,890 ₪ : $16,300 + 3,590 =$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>צח נמצא, בהסקמת המעביד, בחופשה ללא תשלום של 3 חודשים קלנדריים רצופים. האם המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד צח, בעד החודש הקלנדררי השלישי של החל"ת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שבתקופת חל"ת לא מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעבידו. ב. לא. המעביד לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד צח, בעד חודש קלנדררי זה. ג. כן, אבל אך ורק אם באותו זמן צח אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי. ד. לא. מעביד לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובד, באף לא אחד מהחודשים שבהם הוא נמצא בחל"ת.</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6(א) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - " עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדררי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, <u>בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים</u> <u>רצופים</u> שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור. " לפיכך, <u>המעביד לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד צח, בעד החודש הקלנדררי השלישי של</u> <u>החל"ת.</u> תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ציפי עובדת אצל מעסיקה היחיד זה 13 חודשים. שכרה החודשי הרגיל - 12,680 ₪. בתלוש 4/2011 קיבלה ממעסיקה, בְּנוֹסָף לְשִׁכָּרָה החודשי הרגיל, מענק השתתפות ברווחי המעביד בסך של 3,300 ₪.</p> <p>מהי הכנסתה של ציפי לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בעד חודש 4/2011 ?</p> <p>א. 13,505 ₪ ב. 12,955 ₪ ג. 15,980 ₪ ד. 12,934 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוּת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וּלְמַעַט הפרשים".</p> <p>בהתאם לכך, מענק ההשתתפות ברווחי המעביד ששולם לציפי הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה :</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל של עובד יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן – חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של הבונוס שקיבלה ציפי, "תשלום נוסף" לפי התקנות, הוא 26.03% מהשכר החודשי. ($3,300 / 12,680 = 26.03\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של המענק 26.03% מהשכר הרגיל, ומאחר שציפי עבדה לא פחות מ-11 חודשים שקדמו לחודש בו שולם המענק, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 15) שלעיל. המענק יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>הכנסתה של ציפי לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 4/2011 -</p> <p align="center">$12,955 \text{ ₪} = (3,300 / 12) + 12,680$ שכר רגיל</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	

<p>ציפי עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 10/2011 של ציפי אצל כל אחד מהם :</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 55,382 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי - 21,770 ₪.</p> <p>אם ציפי עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר על המעסיק המשני לנפות משכרה בחודש זה?</p> <p>א. 2,612.40 ₪ ב. 2,164.80 ₪ ג. 1,162.32 ₪ ד. 3,229.16 ₪</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - סי' 342(ב). תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד. השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק הַמְשָׁנִי :</p> $\min (18,040 ₪ = 55,382 ; 21,770) - 73,422 \text{ הכנסה מְרֻבָּית לתשלום ד.ב. })$ <p>יתרת שכר שיש לשלם בגינה ד.ב. בשיעור המופחת, לאחר ניכוי השכר אצל המעסיק העיקרי :</p> $\max [0 ; (55,382 \text{ מעסיק העיקרי} - 4,984 \text{ הכנסה מְרֻבָּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת})]$ <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹכָה משכרה של ציפי בחודש זה אצל המעסיק הַמְשָׁנִי :</p> $2,164.80 ₪ = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא } \times (18,040 - 0) + 3.5\% \text{ ד.ב. בשיעור המופחת } \times 0$ <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ציפי עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 11/2011 של ציפי אצל כל אחד מהם :</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,170 ₪. 2. מעסיק משני - 3,880 ₪.</p> <p>אם ציפי לא עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר חודש זה?</p> <p>א. 889.28 ₪ ב. 964.39 ₪ ג. 820.09 ₪ ד. 984.34 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 342(ב). תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p align="center">מעסיק עיקרי:</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק העיקרי: $\min(4,170; 73,422) = 4,170$ ₪ (ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.)</p> <p>שכר אצל המעסיק העיקרי שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המופחת: $\min(4,170; 4,984) = 4,170$ ₪ (שכר חייב בד.ב.; ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת)</p> <p>סך דמי הביטוח אשר ינופה משכרה של נגה אצל המעסיק העיקרי (חלק עובדת): $4,170 \times 12\% = 500.40$ ₪ (בשיעור המלא) + $0 \times 3.5\% = 0$ ₪ (בשיעור המופחת) = 500.40 ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי $4,170 \times 3.45\% = 143.87$ ₪ (בשיעור המופחת)</p> <p align="center">מעסיק משני (ללא תיאום דמי ביטוח):</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק המשני: $\min(3,880; 73,422) = 3,880$ ₪ (ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.)</p> <p>סך דמי הביטוח אשר ינופה משכרה של נגה אצל המעסיק העיקרי (חלק עובדת): $3,880 \times 12\% = 465.60$ ₪ (בשיעור המלא)</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו...". לפיכך, שכר אצל המעסיק המשני שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המופחת: $\min(3,880; 4,984) = 3,880$ ₪ (שכר חייב בד.ב.; ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת)</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד המשני: $3,880 \times 5.90\% = 228.92$ ₪ (בשיעור המלא) + $0 \times 3.45\% = 0$ ₪ (בשיעור המופחת) = 228.92 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר 11/2011 של נגה: $500.40 + 143.87 + 465.60 + 228.92 = 1338.79$ ₪</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>צח פוטר מעבודתו ב-1/11/2011, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבד. מפרק החברה קבל את תביעתו של צח לגבי חובות בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו של צח לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>אם חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו לפיטוריו, עמד על 99,648 ₪, ו"הסכום הבסיסי" לענין חישוב הגמלה המרבית הוא 8,158 ₪, מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לצח?</p> <p>א. 99,648 ₪ ב. 107,952 ₪ ג. 106,054 ₪ ד. 97,896 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבדו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$106,054 \text{ ₪} = 8,158 \times 13$ (הסכום הבסיסי) (3)</p> <p>השוואה לחוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים בפועל:</p> <p>$106,054 \text{ ₪} > 99,648 \text{ ₪}$ חוב בפועל</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לצח בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים - 99,648 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>ציפי עובדת כשכירה אצל מעבידה היחיד זה שנתיים. ב-1/12/2011 נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. עקב הפגיעה לא היתה מסוגלת לעבוד 22 ימים פְּנוֹסָף על יום הפגיעה. הפגיעה הוֹפְּרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>הכנסתה של ציפי בשלושה החודשים שקדמו ל-1/12/2011:</p> <table border="1" data-bbox="339 353 957 432"> <tr> <td>חודש</td> <td>9/2011</td> <td>10/2011</td> <td>11/2011</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>8,740 ₪</td> <td>9,868 ₪</td> <td>9,712 ₪</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאית ציפי?</p> <p>א. 5,192 ₪ ב. 4,720 ₪ ג. 6,923 ₪ ד. 6,293 ₪</p>	חודש	9/2011	10/2011	11/2011	הכנסה	8,740 ₪	9,868 ₪	9,712 ₪
חודש	9/2011	10/2011	11/2011						
הכנסה	8,740 ₪	9,868 ₪	9,712 ₪						
	פתרון								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>								
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה קְּאָמוֹר שנים עשר ימים לפחות פְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שציפי היתה בלתי כשירה לעבודה במשך 22 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לה דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>כלומר, ציפי תקבל דמי פגיעה בְּעֵד כל 22 הימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי, שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של ציפי: $314.67 \text{ ₪} = (8,740 + 9,868 + 9,712) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $236 \text{ ₪} = 314.67 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,009.25 > 236 \text{ ₪}$ תקרה $(8,074 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאית ציפי: $22 \times 236 = \underline{5,192 \text{ ₪}}$</p> <p>תשובה א.</p>								

<p>צח עובד אצל מעבידו היחיד זה 3 שנים. ב-1/12/2011 יצא ל-26 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-3 החודשים שקדמו ל-1/12/2011:</p> <table border="1" data-bbox="319 268 957 392"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>9/2011</th> <th>10/2011</th> <th>11/2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>22</td> <td>21</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 41,300</td> <td>₪ 42,500</td> <td>₪ 42,200</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי צח בעד תקופת מילואים זו?</p> <p>א. 39,200 ₪ ב. 38,071 ₪ ג. 35,351 ₪ ד. 36,400 ₪</p>	חודש	9/2011	10/2011	11/2011	ימי עבודה	22	21	21	הכנסה	₪ 41,300	₪ 42,500	₪ 42,200	<p>שאלה מספר 48.</p>
חודש	9/2011	10/2011	11/2011										
ימי עבודה	22	21	21										
הכנסה	₪ 41,300	₪ 42,500	₪ 42,200										
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>צח שירת 26 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 5 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), אם "יתרת ימי השירות" פחתה משישה ימים, יקבל בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>לפיכך, צח זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 28 ימי מילואים $(21 + 5 \times 1.4 = 28)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש;</p> <p>(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/12/2011, צח עבד 64 ימים $(22+21+21)$, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה של צח בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(41,300; 5,547) + \max(42,500; 5,547) + \max(42,200; 5,547) = 126,000$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של צח: $126,000 / 90 = 1,400$ ₪</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 184.90 ₪) <u>ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,359.67).</u></p> <p><u>שיעור התגמול ליום:</u></p> $\max[1,359.67; 184.90] = 1,359.67$ <p>תוצאה: צח זכאי לתגמול בסך 38,071 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים. $(1,359.67 \times 28 = 38,070.76)$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>												

<p>ציפי, בת ה-30, פוטרה מעבודתה ב-1/8/2011, בתום 32 חודשי עבודה רצופים, בלי שהמעביד נתן לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. בתלוש השכר האחרון שילם לה המעביד "פיצוי בְּשָׁל אִי מִתֵּן הוֹדְעָה מוקדמת" בְּעֵד תקופת הודעה מוקדמת של 25 ימים קלנדריים, כְּחוֹבָתוֹ לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.</p> <p>האם ציפי זכאית לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו, שבה היא זכאית לפיצוי בשל אי מתן ההודעה המוקדמת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. ציפי לא זכאית לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו. ב. כן, אֲבָל אֵין וְרַק אִם ציפי לא היתה בעלת שליטה בחברה. ג. לא, אֲלָא אִם כֵּן ציפי פוטרה בתנאים המזכים אותה בפיצויי פיטורים. ד. כן. ציפי זכאית לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז5). צו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי, " לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד התקופה שבה הוא זכאי לאחד מאלה:</p> <p>(1) דמי לידה המשתלמים לפי פרק ג'; (2) דמי פגיעה המשתלמים לפי פרק ה'; (3) תגמול לפי פרק י"ב; (4) דמי חופשה המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; (4א) דמי הסתגלות מיוחדים; (5) כל תשלום אחר שהשר, באישור ועדת העבודה והרווחה, קבע בצו כתשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר ולפי התנאים שקבע בצו.</p> <p>לְפִי ס' 1 לצו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר), תשלום הניתן לעובד בשל אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטוריו, נחשב כפיצוי על הפסד שכר לְעֵינֵי הסעיף האמור בחוק, לתקופה שבעדה ניתן התשלום.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>בין ציפי, מורה עצמאית לכלכלה, לבין מכללת "צח", נערך מראש הסכם עבודה למתן סדרה של 7 שיעורים, ע"י ציפי, בקורס "יועצי השקעות". בעד כל שיעור המכללה משלמת לציפי 600 ₪.</p> <p>האם על מכללת "צח" לשלם בעד ציפי דמי ביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הנכונים)</p> <p>א. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, ציפי נחשבת כעובדת של המכללה. ב. לא, אלא אם כן זו הכנסתה היחידה ואין לה הכנסה חייבת אחרת. ג. כן, אבל אך ורק אם הסכם העבודה עימה נערך לתקופה של רבע שנה לפחות. ד. לא. לענין חוק הביטוח הלאומי, ציפי לא נחשבת כעובדת של המכללה.</p>	
פתרון	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), מורה או מדריך, עימו נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות, או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין, ייחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד. כמעבידו של עובד כאמור ייחשב החייב בתשלום גמול העבודה.</p> <p>מכללת "צח" ערכה מראש עם ציפי הסכם עבודה למתן סדרה של 7 שיעורים. את הגמול לציפי בעד העבודה משלמת המכללה.</p> <p>לפיכך, <u>לענין חוק הביטוח הלאומי, ציפי נחשבת כעובדת של המכללה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון