

כל השאלות נכונות לשנת המס 2010

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. אם לא צוין אחרת בשאלה, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד.
5. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. פלומר, 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>ב-1/2010 חגגה נירה יום הולדת 25. עובדי המחלקה, בה נירה עובדת, קנו לה מכספיהם מתנה בערך של 250 ₪. ב-4/2010 קיבלה נירה ממעבידה מתנה לרגל חג הפסח שערכה ועלותה היו 300 ₪. ב-9/2010 נירה קיבלה מהמעביד תלושי שי בסך של 350 ₪ לרגל ראש השנה. [למען חסר ספק, היו אלו המתנות היחידות שקיבלה בשנת 2010]</p> <p style="text-align: center;">מהו שווי המתנות שהיה על המעביד לזקוף לשכרה של נירה בשנת 2010 ?</p> <p style="text-align: right;">א. 650 ₪ ב. 250 ₪ ג. 900 ₪ ד. 700 ₪</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>המתנה שקנו עובדי המחלקה מכספם, לרגל יום הולדתה של נירה, אינה השתכרות או רווח מעבודה, ואינה טובת-הנאה או קצובה שנירה קיבלה ממעבידה. לפיכך, היא לא מהווה הכנסת עבודה אצל נירה.</p> <p>המתנה לרגל חג הפסח (300 ₪) ותלושי השי לרגל ראש השנה (350 ₪) מהווים הכנסת עבודה חייבת במס בידי נירה. לפיכך, לשכרה של נירה בשנת 2010 היה על המעביד לזקוף 650 ₪ בשל מתנות אלו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>ניר, עובד גרוש בן 40, שאיננו נשוי, משלם מזונות לבת זוגו לשעבר (גרושתו) וגם משתתף במלוא כלכלתם של שלושת ילדיו, בני 8, 10 ו-15 שנשארו איתה.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי ניר בשנת 2010?</p> <p>א. 4.25 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 2.25 נ"ז ד. 3.25 נ"ז</p>	
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40(ב)(2)	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 40 לפקודה - "בחשוב המס של גרוש שהוא או בן-זוגו משלם מזונות לבן זוגו לשעבר, והוא נשוי לבן-זוג אחר, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת". אמנם, ניר משלם מזונות לבת זוגו לשעבר, אך הוא אינו נשוי לבת זוג אחרת. לכן, אינו זכאי לנקודת זיכוי לפי סעיף זה.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי ניר בשנת 2010:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 <u>נ.ז. בגין השתתפותו בכלכלת ילדיו שאינם איתו 1.00</u> <u>סה"כ נקודות זיכוי 3.25</u> תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>מעבידו של ניר העמיד לרשותו של ניר רכב צמוד פרטי לשמושו. הרכב הוא משולב מנוע (היברידי). שנת הרישום של הרכב: 2009, קבוצת המחיר: 2. מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרו של ניר ב-1/2010?</p> <p>א. 2,850 ₪ ב. 2,330 ₪ ג. 1,810 ₪ ד. 2,140 ₪</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 2) - 2,330 ₪ 2. הפחת (הפחתה) משווי שימוש לרכב משולב מנוע (היברידי) - <u>520 ₪</u> סה"כ תשובה ג. 1,810 ₪</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 4. נירה, עובדת בת 27, נשואה + ילד יליד 3/9/2010. בן זוגה (בן ה-28), סטודנט לרפואה, אינו עובד. ב-7/2007 נירה סיימה לימודי תואר אקדמי שני באוניברסיטת תל-אביב וזכתה בתואר הנכסף (לימודי התואר נמשכו שנתיים).</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית נירה בשנת המס 2010?</p> <p>א. 3.75 נ"ז ב. 3.25 נ"ז ג. 4.75 נ"ז ד. 4.25 נ"ז</p>											
פתרון											
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג)	סעיפים רלוונטיים										
<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 במספר שנות מס שהן כמספר שנות לימודיו האקדמיים, ובלבד שתובא בחשבון בלא יותר משלוש שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון ובלא יותר משתי שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני.</p> <p>נירה סיימה את לימודי התואר האקדמי השני וזכתה בתואר בשנת 2007. בשנת המס 2010 היא אינה זכאית להטבת המס בשל התואר האקדמי השני.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית נירה בשנת 2010:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: right;">תושב ישראל</td> <td style="text-align: right;">2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נסיעות</td> <td style="text-align: right;">0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">אשה</td> <td style="text-align: right;">0.50 נ"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ילד בשנת לידתו (יליד 2010)</td> <td style="text-align: right;"><u>0.50 נ"ז</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סה"כ נקודות זיכוי</td> <td style="text-align: right;"><u>3.25 נ"ז</u></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	אשה	0.50 נ"ז	ילד בשנת לידתו (יליד 2010)	<u>0.50 נ"ז</u>	סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.25 נ"ז</u>	הסבר הפתרון
תושב ישראל	2.00 נ"ז										
נסיעות	0.25 נ"ז										
אשה	0.50 נ"ז										
ילד בשנת לידתו (יליד 2010)	<u>0.50 נ"ז</u>										
סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.25 נ"ז</u>										

<p>מעבידו של ניר הֶעֱמִיד לְרִשׁוּתוֹ טֵלְפוֹן סְלוּלָרִי (רֵט"ן). לְפִי הַסְכָּם הָעֲבוּדָה, נִיר מְשַׁלֵּם 30% מִחֲשׁוֹן הָרֵט"ן בְּכָל חֹדֶשׁ. חֲשׁוֹן הָרֵט"ן ב-5/2010 עָמַד עַל 240 ₪.</p> <p>מֵהוּ שׁוּוֹי הַשִּׁמּוֹשׁ בְּרֵט"ן שִׁישׁ לְזָקוֹף לִשְׂכַר 5/2010 שֶׁל נִיר ?</p> <p>א. 95.00 ₪ ב. 48.00 ₪ ג. 23.00 ₪ ד. 84.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תִקְנָה 2 לְתַקְנוֹת מִס הַכְּנֶסָה (שׁוּוֹי הַשִּׁמּוֹשׁ בְּרֵדִיו טֵלְפוֹן נִייד) - "שׁוּוֹי הַשִּׁמּוֹשׁ לְכָל חֹדֶשׁ בְּרֵדִיו טֵלְפוֹן נִייד שֶׁהוֹעֲמַד לְרִשׁוּת הָעוֹבֵד, לְמַעַט רֵדִיו טֵלְפוֹן פְּאָמֹר שְׁנִיתָן לְהַתְקַשֵּׁר מִמְּנוּ לְמִקוֹם הָעֲבוּדָה בְּלִבָּד, יִהְיֶה מַחְצִית מֵהַהוּצָאָה הַחֹדֶשִׁית, אוֹ 95 שְׁקֵלִים חֲדָשִׁים לְפִי הַנְּמוּךְ, וְהַכֵּל בְּנִיכּוּי סְכּוּם הַהוּצָאָה הַחֹדֶשִׁית שֶׁשִּׁילַם הָעוֹבֵד בְּשָׂל אוֹתוֹ רֵדִיו טֵלְפוֹן נִייד".</p> <p>הַנְּמוּךְ מִבֵּינן מַחְצִית הַהוּצָאָה הַחֹדֶשִׁית אוֹ 95 ₪ : 95 ₪ = $\min (95 ; 240 / 2)$ סְכּוּם הַהוּצָאָה הַחֹדֶשִׁית שֶׁשִּׁילַם הָעוֹבֵד : 72 ₪ = $240 \times 30\%$ שׁוּוֹי הַשִּׁמּוֹשׁ שִׁישׁ לְזָקוֹף לִשְׂכַר 5/2010 שֶׁל נִיר : <u>23</u> ₪ = $\max (0 ; 95 - 72)$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>ניר קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה היא ללא ריבית וללא הצמדה למדד. בחודש 4/2010, תקופת הזקיפה, עומדת יתרת ההלוואה על 3,380 ₪.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.86% בתקופת הזקיפה (חודש 4/2010), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לניר (בחישוב חודשי מקורב ומעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (4/2010)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 2 ₪ ב. 40 ₪ ג. 11 ₪ ד. 29 ₪</p>	
פתרון	
<p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה - 3,380 ₪, ללא הצמדה וריבית. מדד עלה ב-0.86% בתקופת הזקיפה.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>ס'3 (ט) לפקודת מס הכנסה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא הפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה אינה עולה על סכום ההלוואה לעגן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 3,380 יתרת ההלוואה > 7,200 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>השיעור הנדרש לפי התקנות - שיעור עליית המדד בלבד:</p> $3,380 \times (0.86\% \text{ שיעור עליית המדד בתקופת הזקיפה}) = 29.07$ <p>המעביד לא דרש מהעובד הפרשי הצמדה וריבית.</p> <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל: $0 = 29.07$ חוייב - 29.07 מינימום</p> <p>לפיכך, בחישוב חודשי מקורב ומעוגל, ניר יחויב בשווי ריבית בסך <u>29</u> ₪ בגין תקופת הזקיפה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>לפי הפקודה, יחיד תושב ישראל יהיה זכאי לזיכוי בְּעַד הוצאות הַחֲזָקָה קָרֹב במוסד. מיהו "קרוב", לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה ?</p> <p>א. יָלֵד, בֶּן-זוּג, הוֹרָה, הוֹרֵי הוֹרָה, אָח. ב. יָלֵד, בֶּן-זוּג, הוֹרָה. ג. יָלֵד, בֶּן-זוּג, הוֹרָה, הוֹרֵי הוֹרָה, אָח, נָכֵד. ד. יָלֵד, בֶּן-זוּג, הוֹרָה, אָח.</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בְּעַד החזקתם במוסד מיוחד של <u>ילד, בן זוג או הורה</u> משותקים לְחִלוּטִין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בְּשֵׁל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>ניר עובד כפועל יצור במפעל יצָרָנִי בֹּ מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לְעֵנֶן ס' 10 לְפְקוּדָה. הכנסתו בשנת המס 2010 - 250,000 ₪, מתוֹכָה 125,000 ₪ בְּגִין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p> <p>מהו סְכּוּם הַזִּכּוּי בַּמַּס בְּגִין מְשָׁמְרוֹת שִׁקְבַל נִיר בִּשְׁנַת 2010 ?</p> <p>א. 18,750 ₪ ב. 0 ₪ ג. 10,380 ₪ ד. 966 ₪</p>	
פתרון	
<p>הכנסה ממשכורת - 250,000 ₪, מתוֹכָה 125,000 ₪ בְּגִין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בְּעֵד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי מְשָׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של ניר ממשכורת ב-2010: 250,000 ₪</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>118,560 ₪</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 131,440 ₪</p> <p>שכר מְשָׁמְרוֹת שניה ושלישית: 125,000 ₪</p> <p>שכר מְשָׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס: אין</p> <p>125,000 - 131,440 =</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>ניר הוא תושב הישוב אַשְׁלִים זֶה 3 שנים. הכנסתו בשנת 2010 היתה 152,000 ₪. מאחר שהפקיד בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין חלק מהכנסתו שאינו מבוטח), חושב לו ניכוי בסך של 9,260 ₪ לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב שניר זכאי לו בשנת 2010?</p> <p>א. 18,556 ₪ ב. 24,320 ₪ ג. 22,838 ₪ ד. 23,712 ₪</p>	
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 11	סעיפים רלוונטיים
<p>הכנסה חייבת של ניר מיגיעה אישית בשנת 2010 - $152,000 - 9,260 = 142,740$ ₪ ניכוי לפי ס' 47 - משכורת</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" (ס' 11 לפקודה):</p> <p>אַשְׁלִים - הנחה של 16% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 148,200 ש"ח. השוואה בין תקרת ההכנסה לצורך הַנְחָת יישוב לבין הכנסת העובד - $142,740 < 148,200$</p> <p>הנחת "תושב ישוב" בשנת 2010 : $142,740 \times 16\% = 22,838$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>ניר נפגע בתאונה ונקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-1/11/2010 ועד 30/9/2011. סך הכנסתו בשנת 2010 - 350,041 ₪ (כולה מיגיעה אישית).</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שנייר יכול לנצל בשנת המס 2010? [למען הסר ספק, הפטור בסעיף 9(5) מחושב לפי ימים]</p> <p>א. 94,659 ₪</p> <p>ב. 11,351 ₪</p> <p>ג. 67,920 ₪</p> <p>ד. 58,500 ₪</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 566,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 67,920 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>לניר נקבעה נכות לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 67,920 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2010 שלגביהם נקבעה הנכות - 61 (= 30 ימים בנובמבר + 31 ימים בדצמבר)</p> <p>חלק מהכנסתו של ניר בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> $58,500 = 350,041 \times \frac{61}{365} = \text{יחס תקופת הנכות}$ <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) -"</p> <p>תשובה ד.</p> <p>$\min [58,500 ; 67,920] = 58,500$ ₪</p>	

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>נירה, עובדת רווקה בת 23, מקבלת "משכורת חודש". כמו ב-1 בינואר בכל שנה, נירה מסרה למעביד ב-1/1/2010 טופס 101. נירה סימנה בטופס שיש לה הכנסות אחרות, אך לא מילאה את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אלה. נירה גם לא מסרה כל אישור אחר הנוגע להכנסותיה.</p> <p>אם נירה משתכרת 3,100 ₪ ברוטו בחודש, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש 1/2010?</p> <p>א. 1,395 ₪ ב. 310 ₪ ג. 0 ₪ ד. 831 ₪</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</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, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>משכורת 1/2010 של נירה: 3,100 ₪</p> <p>המס המרבי לפי התקנות, שיש לנכות: $3,100 \times 45\% = 1,395$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>נירה, עובדת נשואה + 3 ילדים (בני 12, 15 ו-17), עובדת אצל שני מעבידים. משכורתה אצל מעבידה המְשְׁנִי קבועה - 8,400 ₪ בחודש. מ-1/2010 ועד 9/2010 לא סיפקה למעבידה המְשְׁנִי תְּאֹמִים מְס. לפיכך, ניכה המעביד המְשְׁנִי ממשכורתה, בחודשים אלו, מס בשיעור המְרְבִי.</p> <p>ב-10/2010 מְסרה נירה למעבידה המְשְׁנִי אישור תְּאֹמִים מְס מפקיד שומה. לפי תְּאֹמִים המְס, עַד שכר שנתי של 79,800 ₪ יש לְנִפּוֹת מס בשיעור 33%. מְעַבֵּר לסכום זֶה יש לְנִפּוֹת מס בשיעור המְרְבִי.</p> <p>מהו ה"נטו לתשלום" (סכום לתשלום לאחר ניכוי/החזר המס) שישולם לנירה בתלוש 10/2010 של המעביד המְשְׁנִי, לְאֹר תְּאֹמִים המְס? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,196 ₪ ב. 3,783 ₪ ג. 9,576 ₪ ד. 2,604 ₪</p>	
פתרון	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>שכר מְצַטְבֵּר של נירה מ-1/2010 עד 10/2010 - 84,000 ₪ = $8,400 \times 10$ < 79,800 ₪ מס מְצַטְבֵּר שיש לְנִפּוֹת עד 10/2010 לפי אישור תְּאֹמִים המְס - $79,800 \times 33\% + (84,000 - 79,800) \times 45\% = 28,224$</p> <p>מס שנוכה בחודשים 1/2010 עד 9/2010 - $9 \times 8,400 \times 45\% = 34,020$</p> <p>מס שעל המעביד המְשְׁנִי לְנִפּוֹת בשכר 10/2010 - $28,224 - 34,020 = -5,796$ ₪ (החזר מס)</p> <p>ה"נטו לתשלום" שישולם לנירה בתלוש 10/2010 - $8,400 + 5,796$ החזר מס = <u>14,196</u> ₪</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 13. ניר, אדם בריא בן 60, פרש ב-31/12/2009, לאחר 35 שנות עבודה בסופרמרקט, והתחיל ב-1/1/2010 לקבל קצבה חודשית בסך של 8,200 ₪ מקרן פנסיה נתיקה, אשר ערך עבורו מעבידו לשעבר.</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של ניר בשנת 2010 ?</p> <p>א. 63,960 ₪ ב. 60,918 ₪ ג. 98,400 ₪ ד. 4,680 ₪</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9א חוק גיל פרישה - ס' 3</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: " הקיצבה המוכרת או 35% מקיצבה מזכה, לפי הגבוה מביניהם, שמקבל אחד מאלה, פטורים ממס: (1) מי שהגיע לגיל פרישה; "</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: " גיל פרישה" – כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (1) (נמחקה);</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה: "גיל הפרישה" – גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004;</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה: " 3. הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר, ובכפוף להוראות פרק ד' – גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). "</p> <p>[מאחר שניר לא נולד עד חודש אפריל 1942, לא חלות עליו הוראות המעבר בס' 16(1) לחוק גיל פרישה.]</p> <p>ניר, בן ה-60, לא הגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ניר גם לא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר.</p> <p>לפיכך, כל הקצבה שקיבל ניר בשנת 2010 חייבת במס - $8,200 \times 12 = \underline{\underline{98,400}}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>שכר 01/2010 של נירה, רווקה בת 27, הורכב מרכיבי השכר הבאים :</p> <p>1. משכורת 16,124 ₪</p> <p>2. שווי רכב 3,770 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לנירה ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 15,719 ₪</p> <p>ב. 12,514 ₪</p> <p>ג. 11,950 ₪</p> <p>ד. 12,563 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</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</p> <p>נ.ז. נסיעות 0.25</p> <p>נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 205 = 563.75$ ₪</p> <p>שכר "גרוטו למס" של נירה : $19,894 = 3,770$ שווי רכב + $16,124$ משכורת</p> <p>חישוב המס :</p> $4,770 \times 10\% + 3,700 \times 14\% + 4,250 \times 23\% + 5,530 \times 30\% + (19,894 - 18,250) \times 33\% = 4,174.02$ <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי (מעוגל) :</p> <p>$3,610 = 4,174.02$ המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה :</p> <p><u>12,514</u> ₪ = $3,610$ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - $16,124$ שכר ללא זקיפות שווי</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>משכורתו של ניר ב-01/2010 - 18,600 ₪. מעבידו היחיד של ניר מפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה 6% ממשכורתו בכל חודש (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד). ניר מפקיד גם הוא את חלקו, בשיעור 5.5% (למרכיב תגמולי עובד), לאותה קרן. [למען הסר ספק, זו הפרשתו היחידה של ניר לקופות גמל]. מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל ניר, בפל הפרשתו לקרן הפנסיה (כשכיר) ב-01/2010 ?</p> <p>א. 358.05 ₪ ב. 232.50 ₪ ג. 155.93 ₪ ד. 198.45 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הפרשת העובד לקופת גמל לקיצבה (קרן הפנסיה) - $18,600 \times 5.5\% = 1,023$ ₪ הכנסתו המזכה של ניר ב-01/2010 - $\min \{ 8,100 ; 18,600 \text{ הכנסה בפועל} ; 8,100 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,100$ מגבלת עמית שכיר - $\min \{ (8,100 \times 7\% = 567) ; 1,023 \} = 567$ ₪ הזיכוי $567 \times 35\% = \underline{198.45}$ ₪ תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>בשנת 2010 נשלחה נירה לציכיה, ע"י מעבידה, למשך 20 יממות. הנסיעה לציכיה וכל ימי השהייה בה היו הִכְרָחִיִּים לייצור הכנסתו של המעביד. הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקת תיירים - \$ 431. 20 לינות במלון - \$ 2,400 (120 \$ לכל לינה). נירה הגישה את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידה וְזָה הַחֲזִיר לָהּ אֶת כָּל הַהוּצָאוֹת. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של נירה לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הַנְּסִיעָה לַחוּ"ל? [למען הסד ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 390 ב. \$ 600 ג. \$ 169 ד. \$ 260</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת תיירים: לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת תיירים - 100% ממחיר הכרטיס. לפיכך, ההוצאה בסך \$ 431, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה: צ'כיה לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%. לפי תקנה 2(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) - (1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-107 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-107 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-107 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 243 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. נירה הוציאה עבור כל לינה \$ 120, סה"כ לינות = 20. הסכום שיותר לניכוי בעד 8 הלינות: שבע הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות): $\min (\\$ 243 ; \\$ 120) \times 7 \text{ לינות} = \\$ 840$ שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), כלומר - 13 לינות, שעלותן גבוהה מ-107\$: (75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-107 דולר ללינה): $\max [\\$ 107 ; \min (\\$ 243 ; \\$ 120) \times 75\%] \times 13 \text{ לינות} = \\$ 1,391$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 20 הלינות: $\\$ 840 + \\$ 1,391 = \\$ 2,231$ הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 169 (= \$ 2,400 - \$ 2,231) הסכום שיש לזקוף לשכרה של נירה, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הַנְּסִיעָה לַצִּיכִיָּה: \$ 169. תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 17.</p> <p>שכרה הרגיל של נירה, עובדת רווקה בת 24 - 17,554 ₪ ("ברוטו") בחודש. נוסף על שכרה הרגיל, משלם לה המעביד הוצאות נסיעה לעבודה בסך של 951 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש.</p> <p>מהו שכרה של נירה לצורך חישוב מס ב-1/2010 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 18,973 ₪ ב. 18,913 ₪ ג. 18,942 ₪ ד. 18,505 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>שכרה הרגיל של נירה: <u>17,554 ₪</u> נקודות זיכוי: נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 <u>0.50</u> נ.ז. אשה סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 205 = 563.75$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס המצטבר בגין משכורת מצטברת של 12,720 ₪ בחודש הוא 1,973 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום 951 השקלים החדשים.</p> <p>בשכר 17,554 נמצאת נירה במדרגת מס שולי 30%.</p> <p>$18,250$ "גבול" מדרגת המס 30% $17,554 + 951 / (1 - 30\%) = 18,913 >$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 30%, נותר "ברוטו" בסך <u>696</u> ₪ ($18,250 - 17,554 =$) 696 ₪ מתפצלים ל-70% "נטו" - 487.20 ₪, ומס בשיעור 30% - 208.80 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $463.80 = 951 - 487.20$ מדרגת המס לגילום היתרה - 33%.</p> <p>גילום היתרה: $463.80 / (1 - 33\%) = 692.24$ ₪ הסכום 951 ₪ כשהוא מגולם: $696 + 692.24 = 1,388.24$ ₪</p> <p>$17,554 + 1,388.24 = 18,942.24 <$ 39,340 "גבול" מדרגת המס 33%</p> <p>שכרה של נירה לצורך חישוב מס ב-1/2010 (מעוגל): <u>18,942</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 18.</p>	<p>נירה עבדה אצל מעבידה היחיד 14 שנים ברציפות:</p> <table border="1" data-bbox="389 241 906 398"> <thead> <tr> <th>שיעור מְשָׁחָה</th> <th colspan="2">תְּקוּפַת עֲבוֹדָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>ראשונה</td> <td>8 שנים</td> </tr> <tr> <td>76%</td> <td>שני</td> <td>4 שנים</td> </tr> <tr> <td>40%</td> <td>שלישית</td> <td>2 שנים</td> </tr> </tbody> </table> <p>משכורתה החודשית האחרונה של נירה (ל-40% משרה) - 5,250 ₪. עם פרישתה ב-31/5/2010 קיבלה מענק פרישה בסך של 173,264 ₪.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה, שיחושב על ידי המעביד? [למען הסר ספק, נירה לא פנתה לפקיד השומה לצורך הגדלת פטור בסמכות המנהל]</p> <p>א. 13,804 ₪ ב. 31,744 ₪ ג. 17,864 ₪ ד. 40,964 ₪</p>	שיעור מְשָׁחָה	תְּקוּפַת עֲבוֹדָה		100%	ראשונה	8 שנים	76%	שני	4 שנים	40%	שלישית	2 שנים
שיעור מְשָׁחָה	תְּקוּפַת עֲבוֹדָה												
100%	ראשונה	8 שנים											
76%	שני	4 שנים											
40%	שלישית	2 שנים											
	<p align="center">פתרון</p>												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>												
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-40% משרה: 5,250 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: $5,250 / 40\% = 13,125$ ₪. המשכורת המשוקללת: $(13,125 \times 100\% \times 8 + 13,125 \times 76\% \times 4 + 13,125 \times 40\% \times 2) / 14 = 11,100$ ₪</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $\min(11,100; 11,390)$ (תקרה) = 11,100 ₪. מענק פטור של נירה: $\min\{11,100 \times 14; 173,264\} = 155,400$ ₪ החלק החייב במס של המענק: $155,400 - 173,264$ פטור = 17,864 ₪ מענק פרישה</p> <p align="right">תשובה ג.</p>												

<p>שאלה מספר 19.</p>	<p>שכר 1/2010 של ניר, איש המכירות, הורכב מרכיבי השכר הבאים :</p> <table border="0"> <tr> <td>1. שְׂכָר יְסוּד</td> <td>₪ 7,960</td> </tr> <tr> <td>2. שְׂכָר שעות נוספות</td> <td>₪ 900</td> </tr> <tr> <td>3. עֲמֶלָה חודשית רְגִילָה</td> <td>₪ 2,816</td> </tr> <tr> <td>4. מְעַנֵּק מְיוֹחָד לְרִגְל יוֹבֵל 50 לחברה</td> <td>₪ 4,936</td> </tr> </table> <p>מהו הסכום המרבי שהמעביד יכול לשלם עבור ניר לקרן השתלמות ("חלק מעביד") בעד שכר 1/2010, בלי שיווצר שווי קה"ל אצל ניר? [למען הסר ספק, ניר מפקיד גם הוא את חלקו, כדון, לאותה קופת גמל].</p> <table border="0"> <tr> <td>א.</td> <td>₪ 1,245.90</td> </tr> <tr> <td>ב.</td> <td>₪ 1,178.40</td> </tr> <tr> <td>ג.</td> <td>₪ 597.00</td> </tr> <tr> <td>ד.</td> <td>₪ 808.20</td> </tr> </table>	1. שְׂכָר יְסוּד	₪ 7,960	2. שְׂכָר שעות נוספות	₪ 900	3. עֲמֶלָה חודשית רְגִילָה	₪ 2,816	4. מְעַנֵּק מְיוֹחָד לְרִגְל יוֹבֵל 50 לחברה	₪ 4,936	א.	₪ 1,245.90	ב.	₪ 1,178.40	ג.	₪ 597.00	ד.	₪ 808.20
1. שְׂכָר יְסוּד	₪ 7,960																
2. שְׂכָר שעות נוספות	₪ 900																
3. עֲמֶלָה חודשית רְגִילָה	₪ 2,816																
4. מְעַנֵּק מְיוֹחָד לְרִגְל יוֹבֵל 50 לחברה	₪ 4,936																
א.	₪ 1,245.90																
ב.	₪ 1,178.40																
ג.	₪ 597.00																
ד.	₪ 808.20																
	פתרון																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה)</p>																
<p>הסבר הפתרון</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. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפיכך, במשכורתו הקובעת לקה"ל של ניר אין לכלול שכר שעות נוספות ואין לכלול מענק לְרִגְל יוֹבֵל 50 לחברה, שהוא תשלום שניתן בשל אירוע מסויים.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של ניר: $10,776 = 7,960 + 2,816$ עמלה רגילה + שְׂכָר יְסוּד</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של ניר: $808.20 = 10,776 \times 7.5\%$ משכורת קובעת</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>																

<p>שכרה של נירה לצורך חישוב מס ב-9/2010 ("שכר ברוטו למסי") - 16,000 ₪, כולל שווי שימוש ברכב - 2,140 ₪.</p> <p>מעבידה של נירה מפריש עבורה לקופת גמל לקיצבה 960 ₪ בחודש (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 160 ₪ בחודש [למען הסר ספק, נירה מפקידה גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזקוף לנירה בתלוש 9/2010 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה?</p> <p>א. 81 ₪ ב. 79 ₪ ג. 0 ₪ ד. 48 ₪</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 2010:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של ניר למעט שווי שימוש ברכב: $13,860 = 16,000 - 2,140$ $960 \text{ ₪} > 1,039.50 \text{ ₪} = 7.5\% \times (32,060 + 13,860)$ (הכנסת עבודה למעט שווי שימוש ברכב) $\min(0; 960 - 1,039.50)$ שווי קיצבה: אין</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: $960 / 13,860 = 6.93\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(0; 7.5\% - 6.93\%) = 0.57\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min(3.5\%; 0.57\%) = 0.57\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $0.57\% \times 13,860 = \underline{79.00}$ תקרה 1:</p> <p><u>תקרה שנייה:</u> השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): $\min(13,860; 32,060) \times 3.5\% = \underline{485.10}$ תקרה 2:</p> <p><u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min(13,860; 32,060) \times 7.5\% - 960 = 79.50$ $\max(79.50; 0) = \underline{79.50}$ תקרה 3:</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\min(79.00; 485.10; 79.50) = 79.00$ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף: $\max(0; 79 - תקרת ההוצאה - 160) = \underline{81}$ שווי א.כ.ע.:</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 21.</p> <p>נירה, עובדת נשואה + 3 ילדים (בני 3, 7 ו-11), פוטרה ב-30/11/2010, לאחר 4 שנות עבודה כְּצוּפּוֹת אצל מעבידה היחיד. בתלוש 11/2010 שולמה לנירה משכורת החודש - 8,200 ₪.</p> <p>בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 11/2010, חושבו הסכומים הבאים:</p> <p>1. מְעַנֵּק פְּרִישָׁה פְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לִפְקוּדָה - 32,800 ₪</p> <p>2. מְעַנֵּק פְּרִישָׁה חַיִּב בְּמַס הַכִּנְסָה - 17,040 ₪</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה של נירה?</p> <p>א. 969 ₪</p> <p>ב. 2,449 ₪</p> <p>ג. 81 ₪</p> <p>ד. 3,627 ₪</p>											
פתרון											
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 4(א), 7(א)1.</p>											
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מְעַנֵּק הַפְּרִישָׁה הַפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לִפְקוּדָה (32,800 ₪) לא נלקח בחשבון בחישוב המס.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לְפִי תִקְנָה 7(א)1 לְתַקְנוֹת מַס הַכִּנְסָה וּמַס מְעַסִּיקִים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):</p> <p>"מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור מִמַּס לְפִי סעיף 9(א7) לִפְקוּדָה, יִנְכָּה בְּעַת הַתְּשׁוּלֹם מֵהַחֲלֵק שְׂאִינוֹ פְּטוּר, מִס פְּאִילוֹ הִיָּה מִשְׁכּוֹרַת בְּלִתי קְבוּעָה, לְפִי הַמִּשְׁכּוֹרַת הָאֲחֵרֹנָה שְׁשׁוּלְמָה לְעוֹבֵד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לְתַקְנוֹת מַס הַכִּנְסָה וּמַס מְעַסִּיקִים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):</p> <p>"מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "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:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>נ.ז. תושב ישראל</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>נ.ז. נסיעות</td> <td>0.25</td> </tr> <tr> <td>נ.ז. אשה</td> <td>0.50</td> </tr> <tr> <td>נ.ז. ילדים (3)</td> <td><u>3.00</u></td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td>$5.75 \times 205 = 1,178.75$ ₪</td> </tr> </table> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $17,040 / 12 = 1,420$ ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $8,200 + 1,420 = 9,620$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $4,770 \times 10\% + 3,700 \times 14\% + (9,620 - 8,470) \times 23\% = 1,259.50$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים (נקודות זיכוי): $\max(0; 1,259.50 - 1,178.75) = 80.75$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $4,770 \times 10\% + (8,200 - 4,770) \times 14\% = 957.20$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים (נקודות זיכוי): $\max(0; 957.20 - 1,178.75) = 0$ ₪</p> <p>הפרש המס: $80.75 - 0 = 80.75$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12 (סכום מעוגל), אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $80.75 \times 12 = 969$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	נ.ז. תושב ישראל	2.00	נ.ז. נסיעות	0.25	נ.ז. אשה	0.50	נ.ז. ילדים (3)	<u>3.00</u>	סה"כ נקודות זיכוי	$5.75 \times 205 = 1,178.75$ ₪	
נ.ז. תושב ישראל	2.00										
נ.ז. נסיעות	0.25										
נ.ז. אשה	0.50										
נ.ז. ילדים (3)	<u>3.00</u>										
סה"כ נקודות זיכוי	$5.75 \times 205 = 1,178.75$ ₪										

<p>שאלה מספר 22. ניר, עובד בן 26, מקבל קצבה חודשית מהמוסד לביטוח לאומי, על פי פרק ביטוח נכות בחוק הביטוח הלאומי ("קצבת נכות פללית").</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. קצבת נכות זו פטורה ממס הכנסה על פי פקודת מס הכנסה. ב. קצבת נכות זו מהווה הכנסה חייבת במס הכנסה על פי פקודת מס הכנסה. ג. ככל קיצבה, 35% מקצבת נכות זו פטורים ממס הכנסה, אך לא יותר מתקרת הפטור על פי הפקודה. ד. קצבת נכות זו פטורה ממס הכנסה אך נרק אם ניר נחשב עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(5)א לפקודה.</p>	
פתרון	
	פקודת מס הכנסה - ס' 9(ג6)
<p>לפי ס' 9 לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>... "</p> <p>(ג6) קיצבת נכות המשתלמת על פי סימן ה' לפרק ג', פרק ו' או פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי וקיצבת זקנה וקיצבת שאירים המשתלמות על פי פרק ב' וקצבת תלויים המשתלמת על פי פרק ג' לחוק האמור; "</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	סעיפים רלוונטיים
	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 23. נירו, עובד זר מבולגריה, מועסק כדין בבנין. שכרו של נירו - 9,000 ₪ בחודש (נירו עובד 186 שעות בחודש).</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שיש לשלם בכל חודש בגין שכרו של נירו ?</p> <p>א. 1,350 ₪ ב. 900 ₪ ג. 1,800 ₪ ד. 675 ₪</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).</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;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור.</p> <p>לפי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2010 - 8,015 ₪ בחודש.</p> <p>לפי ס' 45(א) לחוק האמור -</p> <p>"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%".</p> <p>⁽¹⁾ שיעור ההיטל בענף המסעדות האתניות בשנת 2010 - 10.75%.</p> <p>לנירו משולמת, בעבור חודש עבודה (186 שעות), הכנסה בסכום נמוך מפעמיים השכר הממוצע במשק -</p> $9,000 \text{ ₪} > 16,030 \text{ ₪} = 8,015 \times 2 \text{ ₪}$ <p>לפיכך, סכום "היטל העסקת עובד זר" שיש לשלם בכל חודש בגין שכרו של נירו -</p> $9,000 \times 15\% = \underline{1,350 \text{ ₪}}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>על נירה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק ונירה מבוטחת לפיו בקרן פנסיה מקיפה. השכר המבוטח של נירה - 7,200 ₪. שיעורי הפרשות - לפי הטבלה שבסעיף 6ד לצו זה.</p> <p>מהו הסכום הכולל (הפרשת מעביד + הפרשת עובד) שיועבר לקרן הפנסיה בעד נירה, על פי צו ההרחבה, בחודש 9/2010?</p> <p>א. 1,080 ₪ ב. 540 ₪ ג. 1,320 ₪ ד. 360 ₪</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6ג בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מעת לעת, הנמוך מבין השניים.</p> <p>שכרה של נירה (7,200 ₪) לא עולה על השכר הממוצע במשק (8,015 ₪).</p> <p>לפי הטבלה שבסעיף 6ד לצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, סך כל ההפרשה שיש להעביר הפרשות העובד החל מיום 1/1/2010 ואילך (עד 31/12/2010) - 7.5%.</p> <p>לפיכך, הסך הכולל שיועבר לקרן הפנסיה בעד נירה בחודש 9/2010 - $7,200 \times 7.5\% =$ <u>540</u> ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 25.</p> <p>ניר התחיל לעבוד ב-2/5/2010 אצל מעביד חדש. כשהגיע המועד להתחיל בהפרשות להסדר פנסיוני עבור ניר, המעביד החדש הודיע לו שתשלום הכספים להסדר הפנסיוני בעדו מותנה בכך שניר יצטרף לביטוח המנהלים "ב", כמו כל עובדי החברה. ניר דורש שתשלומיו ותשלומי המעביד להסדר הפנסיוני יועברו לקרן פנסיה מקיפה "פ", בה הוא מבוטח זה שנים רבות.</p> <p>[למען הסר ספק, שני ההסדרים שלעיל אפשריים על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה, ואין כל הגבלה בחוק, בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפקדת כספים בכל אחד מהם].</p> <p>האם המעביד חייב להענות לדרישתו של ניר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. המעביד לא רשאי להתנות את תשלום הכספים לקופת גמל בעד ניר בכך שיופקדו בביטוח המנהלים "ב".</p> <p>ב. לא. זכותו של המעביד לקבוע באיזו קופת גמל יערך ההסדר הפנסיוני עבור עובדיו.</p> <p>ג. כן, אבל אך ורק אם קרן הפנסיה "פ" נמצאת ברשימה מסוימת של קופות איתן המעביד קשור.</p> <p>ד. לא, מאחר שכל עובדיו של המעביד מבוטחים בביטוח מנהלים ולא בקרן פנסיה מקיפה.</p>	
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20, ס' 22.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם".</p> <p>לפי נתוני השאלה, שני ההסדרים הפנסיוניים שלעיל אפשריים על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה (לצורך הפקדת תשלומי העובד ותשלומי המעביד), ואין כל הגבלה בחוק (לרבות הגבלות מכח סעיף 22 לחוק זה), בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפקדת כספים בכל אחד מהם.</p> <p><u>לפיכך, המעביד חייב להיענות לדרישתו של ניר והוא לא רשאי להתנות את תשלום הכספים לקופת גמל בעדו בכך שיופקדו בביטוח המנהלים "ב".</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

דיני עבודה

<p>האם, על פי החוק הרלוונטי, יש לציין ב"הודעה לעובד בדבר פירוט תנאי עבודתו" את יום המנוחה השבועי של העובד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אין לציין בהודעה את יום המנוחה השבועי של העובד. ב. כן, אך לא אך ורק אם יום המנוחה השבועי חל בשבת. ג. לא, אלא אם כן העובד הוא "עובד זר". ד. כן. יש לציין בהודעה את יום המנוחה השבועי של העובד.</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - ס' 2(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(א) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בענינים אלה:</p> <p>" (1) זהות המעביד וזהות העובד ; (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה ; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעביד ; (3) תיאור עיקרי התפקיד ; (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד ; (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו ; (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין ; יום המנוחה השבועי של העובד ; (8) סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד ; (9) לגבי מעביד שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו ; (10) לגבי מעביד שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעביד שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעביד - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג)1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עובד ומעביד ; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>נירה התחילה לעבוד במשכורת אצל מעבידה ב-1/1/2009. ב-1/2/2010 נירה יצאה ל-14 שבועות חופשת לידה, לאחר שילדה בן בריא. נירה היתה זכאית לדמי לידה בעד כל התקופה בה היתה בחופשת הלידה (מכח חוק הביטוח הלאומי). נירה חזרה לעבודה ב-10/5/2010 (בתום חופשת הלידה). ב-31/8/2010 נירה התפטרה מעבודתה על מנת לטפל בילדה.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים שישלים, בנסיבות שתוארו בשאלה, את המשפט: "לענין קביעת סכום הפיצויים..."</p> <p>א. לא תובא במנין התקופה בה היתה נירה בחופשת לידה.</p> <p>ב. לא תובא במנין התקופה בה היתה נירה בחופשת לידה העודפת על 14 יום.</p> <p>ג. תובא במנין התקופה בה היתה נירה בחופשת לידה, שלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צביכה.</p> <p>ד. תובא במנין כל התקופה בה היתה נירה בחופשת לידה.</p>	
פתרון	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 7(א), ס' 2(5). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(3).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי 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>לפי ס' 2(5) לחוק האמור, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת "חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד".</p> <p>לפי תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, <u>לענין קביעת סכום הפיצויים לא תובא במנין</u> - "תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 2(5) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה <u>כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה</u> בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953 ;</p> <p>מאחר שנירה היתה זכאית לדמי לידה בעד כל התקופה בה היתה בחופשת לידה (מכח חוק הביטוח הלאומי), תובא במנין, לענין קביעת סכום הפיצויים, כל התקופה בה היתה בחופשת לידה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>שכרו של ניר מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של שָׁעוֹת-עֲבוֹדָה. בְּתוֹם 28 חודשי עבודה במקום עבודתו, הודיע המעביד לניר על פיטוריו, שיכנסו לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לְתֵת לניר?</p> <p>א. 28 ימים. ב. חודש ימים. ג. 23 ימים. ד. 26 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>שכרו של ניר מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של שעות עבודה. לְפִיכֵן, ניר הוא "עובד-בשכר".</p> <p>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָכָאי 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>ותק של ניר - 28 חודשים, שהם שנתיים ו-4 חודשים. ניר נמצא במהלך שנת עבודתו השלישית.</p> <p>לְפִיכֵן, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לתת לניר הודעה מוקדמת להתפטרות של 23 ימים קלנדריים ($21 + 4 / 2 =$).</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 29.</p> <p>לקראת סוף חופשת הלידה שלה, מסרה נירה למעבידה אישור רופא, הקובע כי מצבה הפריאורית, עקב הלידה, מחייב את היעדרותה מעבודתה חודש אֶחָד נוסף.</p> <p>מהו דין היעדרות זו, על פי החוק הרלוונטי? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. דין היעדרות זו של נירה כדין חופשה ללא תשלום. ב. דין היעדרות זו של נירה כדין חופשת לידה. ג. דין היעדרות זו של נירה כדין היעדרות מפאת מחלה. ד. נירה זכאית לשכר מלא בעד תקופת היעדרות זו, כאילו עבדה בה עבודה מלאה, ואין לנכות את היעדרות משכרה או מזכויותיה.</p>	
פתרון	
חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)(2)	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 7(ג)(2) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום חופשת הלידה עד תום ששה חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; <u>דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה</u>".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שכר העבודה של ניר מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. כְּכֶלֶל, ב-4 בכל חודש משלם המעביד את שכר החודש הקודם. בְּרָם, את משכורת 2/2010 בסך 8,000 ₪, שילם המעביד לניר רק ב-30/3/2010. בית הדין לעבודה פסק לניר, בשל איחור זה של תשלום המשכורת, פיצויי הֶלְנָת-שָׁכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיִנְסָף לשכר המוֹלָן על פי פסיקת בית הדין?</p> <p>א. 4,000 ₪ ב. 3,600 ₪ ג. 3,029 ₪ ד. 2,800 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
פתרון	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 9, ס' 17(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". כלומר המועד לתשלום משכורת חודש פברואר הוא ה-28/2/2010 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/3/2010.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מוֹלָן" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, משכורת 2/2010 של ניר שלא שולמה לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו היא משתלמת, היא "שכר מוֹלָן".</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מוֹלָן יִנְסָף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעַ הָרִאשׁוֹן שֶׁלֹא אַחֲרַי הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שֶׁכֶר הָעֵבוּדָה - הַחֶלֶק הָעֵשִׂירִים מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַ אַחֲרָיו חֶלֶק מִשְׁבוּעַ שֶׁלֹא אַחֲרָיו - הַחֶלֶק הָעֵשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן;</p> <p>(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלומו, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המוֹלָן והפרשי ההצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לניר פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (30 יום לאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-5 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>השבוע החמישי = $30 / 7 = 4.29$</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1):</p> <p>תוספת הלנה בעד השבוע הראשון: $8,000 / 20 = 400$ ₪</p> <p>תוספת הלנה בעד 4 שבועות נוספים: $(8,000 / 10) \times 4 = 3,200$ ₪</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת השכר: 3,600 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 31.</p> <p>על ניר ועל מעבידו הפרטי חלות הִקְרָאוֹת צו ההרחבה בְּדָבָר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה פעם בשנה בלבד, על פי הוראות הצו, במשכורת חודש ספטמבר. בתלוש 9/2010 שילם דמי הבראה בְּעֵד התקופה שמ-1/9/2009 ועד 31/8/2010.</p> <p>ניר, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/7/1995. ב-30/11/2010 התפטר מעבודתו.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 351 ₪, לְפִי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לניר בתלוש 11/2010 (תלוש שכר אחרון)?</p> <p>א. 789.75 ₪ ב. 526.50 ₪ ג. 702.00 ₪ ד. 0 ₪</p>	
פתרון	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש 8/2010 ניר קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/9/2009 ועד 31/8/2010.</p> <p>לפי ס' 7(א) להסכם - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>ניר לא קיבל דמי הבראה עבור התקופה מ-1/9/2010 ועד 30/11/2010, ובסך הכל 3 חודשים. חודשים אלו מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של ניר (שהתחילה ב-1/7/2010 ואמורה היתה להסתיים ב-30/6/2011).</p> <p>בְּשָׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>החישוב:</p> <p>$351 \times 9 = 3159$ ₪ תעריף</p> <p>$3159 / 12 = 263.25$ ₪</p> <p>לפיכך, יש לשלם לניר, עם פרישתו, קצובת הבראה בסך <u>789.75 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>ב-1/11/2010 הודיע המעביד לניר שהוא מתבקש לצאת ב-5/12/2010 לחופשה של מספר ימים מסוים.</p> <p>ניר קיבל את הוראת המעביד, אך דרש להקדים את תשלום דמי החופשה, כך שישולמו לו לכל המאוחר שני ימים לפני תחילת החופשה.</p> <p>האם, לפי חוק חופשה שנתית, חייב המעביד להענות לדרישתו של ניר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. דמי חופשה משולמים אך ורק ביום שבו משלמים לעובד את שכרו.</p> <p>ב. כן. בנסיבות שתוארו בשאלה, המעביד חייב להענות לדרישתו של ניר.</p> <p>ג. לא, אלא אם כן קים הסכם קיבוצי המחייב את המעביד לשלם דמי חופשה לפני תחילת חופשה.</p> <p>ד. כן, אבל אך ורק אם ניר יוצא לחופשה של שבעה ימים לפחות.</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 11.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 11 לחוק חופשה שנתית - "דמי החופשה ישולמו לכל המאוחר ביום שבו היו משלמים לעובד את שכרו, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד; אך אם העובד יוצא לחופשה של שבעה ימים לפחות, ודרש להקדים את תשלום דמי החופשה - ישולמו לכל המאוחר שני ימים לפני תחילת החופשה".</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>ניר עובד ב-75% משקרה אצל מעבידו. לפי הסכם העבודה, דמי נסיעות ישולמו לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>ב-9/2010 עבד 19 ימים בפועל, לאחר שהיה יומיים בחופשה בתאריכים 1/9/10 - 2/9/10.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס לעבודה <u>אז</u> ממנה (כיוון אחד) - 13.10 ₪. מחיר כרטיס חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 465 ₪.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי לפי ס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 23.70 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לניר בגין חודש 9/2010? (סכום מעוגל)</p> <p>א. 498 ₪ ב. 338 ₪ ג. 465 ₪ ד. 450 ₪</p>	
פתרון	
צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.	סעיפים רלוונטיים
<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 בפעל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>חלקיות משרה לא נוגעת לזכותו של העובד להשתתפות מעביד בהוצאות הנסיעה.</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2010 הוא עד 23.70 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, "הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה כזה".</p> <p>מחיר נסיעות בודדות באוטובוס - 26.20 ₪ ליום (2x13.10), כלומר 497.80 ₪ ל-19 ימי עבודה.</p> <p>מחיר כרטיס "חופשי חודשי" הכולל את איזור מגוריו של ניר ואת מקום עבודתו - 465 ₪.</p> <p>תשלום לפי שיעור החזר המרבי על פי צו ההרחבה - 450.30 ₪ = 23.70 × 19</p> <p>הדרך הזולה - 450.30 ₪ = (465 חופשי חודשי ; 497.80 נסיעות בודדות ; 450.30 תקרה) min</p> <p>סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לניר בגין חודש 9/2010 (מעוגל) - 450 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>שבוע עבודתו של ניר, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א-ו). בכל יום, בין השעות 15:00 ל-16:00, ניתנת לניר הפסקה, במהלכה הוא רשאי לצאת ממקום עבודתו. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>בשבוע האחרון התחיל ניר לעבוד בכל יום בשעה 12:00 בצהריים. ביום א' ניר סיים את עבודתו בשעה 24:00. ביום ב' סיים בשעה 24:00, ביום ג' סיים בשעה 22:00, ביום ד' סיים בשעה 19:00, ביום ה' סיים בשעה 24:00, ביום שישי סיים בשעה 17:00.</p> <p>כמה שעות נוספות עבד ניר בשבוע זה?</p> <p>א. 15 ש"נ ב. 10 ש"נ ג. 9 ש"נ ד. 13 ש"נ</p>																																																									
פתרון																																																									
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	סעיפים רלוונטיים																																																								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה ניר לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>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.</p> <p>בימים א', ב' ו-ה' ניר סיים את עבודתו בשעה 24:00. לפיכך, בימים אלו ניר עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p>תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>החישוב:</p>																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>סה"כ שעות מניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>12</td> <td>- 1</td> <td>11</td> <td>7 (עבודת לילה)</td> <td>7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>12</td> <td>- 1</td> <td>11</td> <td>7 (עבודת לילה)</td> <td>14</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>10</td> <td>- 1</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>22</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>7</td> <td>- 1</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>28</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>12</td> <td>- 1</td> <td>11</td> <td>7 (עבודת לילה)</td> <td>35</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>5</td> <td>- 1</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>39</td> <td></td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td>58</td> <td>- 6</td> <td>52</td> <td>39</td> <td></td> <td>13 ש"נ</td> </tr> </tbody> </table>	יום	סה"כ שעות מניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	א	12	- 1	11	7 (עבודת לילה)	7	4	ב	12	- 1	11	7 (עבודת לילה)	14	4	ג	10	- 1	9	8	22	1	ד	7	- 1	6	6	28		ה	12	- 1	11	7 (עבודת לילה)	35	4	ו	5	- 1	4	4	39		סה"כ	58	- 6	52	39		13 ש"נ	
יום	סה"כ שעות מניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות																																																			
א	12	- 1	11	7 (עבודת לילה)	7	4																																																			
ב	12	- 1	11	7 (עבודת לילה)	14	4																																																			
ג	10	- 1	9	8	22	1																																																			
ד	7	- 1	6	6	28																																																				
ה	12	- 1	11	7 (עבודת לילה)	35	4																																																			
ו	5	- 1	4	4	39																																																				
סה"כ	58	- 6	52	39		13 ש"נ																																																			
תשובה ד.																																																									

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>ניר, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1 בנובמבר 2006. מאז ועד היום הוא עובד אצלו בְרָצִיפוֹת. בשנת 2010 עבד 165 ימים בְּפוֹעֵל.</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית של ניר נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בְּלִבָּד, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בְּעֵד שנת 2010, לפי חוק זה?</p> <p>א. 12 ימים ב. 14 ימים ג. 11 ימים ד. 13 ימים</p>	
פתרון	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	סעיפים רלוונטיים
<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>לפיכך, לְעֵינֵי חוק חופשה שנתית, שנת 2010 היא שנת עבודתו החמישית של ניר.</p> <p>אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה החמישית היא 16 ימים.</p> <p>הקשר המשפטי בֵּין ניר ומעבידו היה קיים בכל שנת 2010. בְּפוֹעֵל, ניר עבד 165 ימים בשנת עבודה זו.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (165) אל המספר 200 הוא 0.825. (165 / 200)</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.825 מניבה את התוצאה 13.2. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי ניר בעד שנת 2010, לפי חוק חופשה שנתית - 13 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>ניר "עובד במשכורת" אצל מעבידו היחיד מזה כשנתיים ומעולם לא נעדר עקב מחלה. החל ב- 3/1/2010 ניר נעדר מעבודתו 9 ימים, בשל מחלת שפעת בה לקה ילדו בן ה-15½. בת זוגו של ניר עובדת והיא לא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה כאמור בחוק הרלוונטי.</p> <p>ניר מסר למעבידו את האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, כנדרש בחוק ובתקנות.</p> <p>כמה ימי היעדרות זכאי ניר לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בפל מחלה זו של ילדו, לפי החוק הרלוונטי?</p> <p>א. 8 ימים ב. 0 ימים ג. 9 ימים ד. 6 ימים</p>	
פתרון	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף 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 שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>ניר נעדר 9 ימים בשל מחלת ילדו, היעדרות העולה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. לפיכך, הוא זכאי לזקוף 8 ימים מתוך 9 ימי היעדרותו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>ניר, בן ה-31, עובד במשכורת המועסק במשרה מלאה. ב-3/2010 עבד עבודה מלאה בכל החודש.</p> <p>תלוש 3/2010 של ניר (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר יסוד - 2,980.18 ₪</p> <p>2. שכר שעות נוספות - 687.00 ₪</p> <p>3. תוספת בשל עבודה במשמרות - 742.00 ₪</p> <p>אם שכר המינימום (לחודש) הוא 3,850.18 ₪, מהו הסכום שעל המעביד להוסיף לניר בתלוש 3/2010, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 128 ₪</p> <p>ב. 870 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 183 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 3.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו, בפעם יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו,</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 המעביד.</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 ללא תוספות."</p> <p>שכרו של ניר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 2,980.18 (שכר היסוד).</p> <p>הסכום שעל המעביד להוסיף לניר בתלוש 3/2010, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>$3,850.18 - 2,980.18 = \underline{870}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>דמי מחלה משולמים לניר לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הֶצְבֹּנָה שלו - 60 יום. ב-6/5/2010 המעביד נתן לניר הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. לפי ההודעה, הפיטורים יכנסו לתוקף ב-20/5/2010. החל ביום שני ה-17/5/2010 ניר נֶעְדָר עקב מַחֲלַת שֶׁפִּעַת. ניר מְסַר למעביד אישור מחלה לתקופה של 7 ימים. האם, בְּנִסְבוֹת שתוארו לעיל, יִכְנָסוּ פיטוריו של ניר לתוקף ב-20/5/2010, בְּעוֹדוֹ חולה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. פיטוריו של ניר יכנסו לתוקף ב-20/5/2010. ב. לא, אֲלָא אִם כֵּן מקום העבודה של ניר פָּסַק מְלַפְעוֹל או שהמעביד הוכרז פושט רגל. ג. לא. המעביד לא רשאי לפטר את ניר במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה. ד. כן, אֲבָל אִךְ וְרַק אִם המעביד יקבל הֵתֵר לפיטוריו משר התמי"ת.</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 4א לחוק דמי מחלה:</p> <p>" (א) מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4.</p> <p>(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה:</p> <p>(1) המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו;</p> <p>(2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לעניין זה, "פסק מלפעול" – הפסקת פעילות שאינה זמנית.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "עובד" – לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. "</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 39.</p> <p>נירה התחילה לעבוד במשכורת אצל מעבידה ב-1/5/2009. ב-1/8/2009 החל המעביד להפריש עבורה לביטוח מנהלים בגין מלוא שכרה (למרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסה הפריש המעביד 8.33% מהשכר). לפי הסכם העבודה בין נירה ומעבידה, תשלומי המעביד למרכיב הפיצויים בביטוח המנהלים יבואו על חשבון פיצויי פיטורים.</p> <p>ב-31/10/2010 נירה התפטרה מייד לאחר שהגיעה לגיל הפרישה (כמשמעותו בחוק גיל פרישה). שכרה החודשי לענין חישוב פיצויי פיטורים - 9,130 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בביטוח המנהלים במועד ההתפטרות - 12,350 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לנירה לפי חוק פיצויי פיטורים (סכום מקורב)?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 1,345 ₪ ג. 2,283 ₪ ד. 584 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ה), ס' 12(א)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים - "התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים; ..."</p> <p>לפי ס' 1(א) לחוק האמור - "מי שעבד שנה אחת ברציפות... אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים".</p> <p>לפי ס' 12(א) לחוק - "שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעביד, או באותו מקום עבודה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>חבות פיצויי פיטורים: $13,695 = 1.5 \times 9,130$ תקופת עבודה מקורבת \times משכורת</p> <p>פיצויים שנצברו בביטוח המנהלים: <u>12,350 ₪</u></p> <p>סך הפיצויים שעל המעביד להשלים: <u>1,345 ₪</u></p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שכרם של העובדים במקום עבודתו של ניר משולם ב-1 בכל חודש, בְּעֵד החודש שחלף. ניר פוטר מעבודתו לְאֶתְר ב-29/6/2010 לאחר 3 שנות עבודה, והוא זכאי לפיצויי פיטורים. על ניר ומעסיקו לא חל כל הסכם (הסכם אישי, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה וכו') הכולל הוראות בעניין מועד לתשלום פיצויי פיטורים.</p> <p>מתי, על פי החוק, יראו את פיצויי הפיטורים של ניר כמולגים?</p> <p>א. אם לא שולמו תוך 30 ימים מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד. ב. אם לא שולמו תוך 30 ימים מהיום בו משולמת משכורת החודש. ג. אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד. ד. אם לא שולמו תוך 15 ימים מהיום בו משולמת משכורת החודש.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק הגנת השכר - ס' 20(א), ס' 20(ב)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 20(ב) לחוק הגנת השכר:</p> <p>יראו פיצויי פיטורים כמולגים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלומם; ...</p> <p>לפי ס' 20(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>בסעיף זה, "המועד לתשלום פיצויי פיטורים", לגבי עובד או מי שזכאי לפיצויי פיטורים מכוחו - המאוחר שבין המועדים האלה:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) יום הפסקת יחסי עובד ומעביד; (2) המועד שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי הוראת הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה החלה על העובד; (3) אם נקבעה, על-פי חוזה עבודה או הסכם אחר, זכות לפיצויי פיטורים העודפת על זו הקבועה בחיקוק, בהסכם קיבוצי, בהסדר קיבוצי אחר או בצו הרחבה – היום שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי אותו חוזה עבודה או הסכם, ואם לא נקבע יום כאמור והזכות כאמור נקבעה לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד – היום שבו נקבעה הזכות; (4) אם נקבעה, על פי הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה, זכות לפיצויי פיטורים לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד ולא נקבע מועד לתשלומם – היום שבו נקבעה הזכות; (5) אם הזכות לפיצויי פיטורים מותנית, על פי הוראה שבחיקוק, במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד או במילוי תנאי במשך תקופה מסוימת שלאחר אותו יום – יום מילוי התנאי האמור או יום תום התקופה האמורה, לפי הענין. <p>על ניר ומעסיקו לא חל כל הסכם (הסכם אישי, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה וכו') הכולל הוראות בעניין מועד לתשלום פיצויי פיטורים. ניר פוטר תוך זכאות לפיצויים וזכותו זו אינה מותנית, על פי חיקוק, במילוי תנאי כלשהו לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד.</p> <p>לפיכך, המועד לתשלום פיצויי פיטורים לניר הוא יום הפסקת יחסי עובד ומעביד.</p> <p>יראו את פיצויי הפיטורים של ניר כמולגים אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>ניר, בן ה-40, פוטר מעבודתו בסוף אפריל 2010, אחרי 10 שנות עבודה רצופות, בלי שהמעביד נתן לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. לפיכך, שילם לו המעביד בתלוש השכר האחרון "פיצוי בְּשָׁל אי מתן הודעה מוקדמת" ("חֲלָף הודעה") בְּעֵד תקופת הודעה מוקדמת של חודש ימים (מאי 2010), כְּחוֹבָתוֹ לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.</p> <p>האם ניר זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו, שבה הוא זכאי לפיצוי בשל אי מתן ההודעה המוקדמת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, אֲבָל אֵין וְרַק אִם ניר לא היה בעל שליטה בחברה. ב. לא, אֲלָא אִם כֵּן ניר פוטר בְּתַנָּאִים הַמְזֻכָּרִים אותו בפיצויי פיטורים. ג. כן. ניר זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו. ד. לא. ניר לא זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו.</p>	
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז)5).</p> <p>צו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר) - ס' 1.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לְפִי ס' 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי,</p> <p>" 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 לְעֵנֵן הסעיף האמור בחוק, לתקופה שבעדה ניתן התשלום.</p> <p>תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>נירה, עובדת בשכר, פוטרה מעבודתה ב-3/6/2010, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 6/2010 שלה הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. שכר רגיל 1,680 ₪ 2. פיצויי פיטורים חייבים במס הכנסה 1,085 ₪ 3. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת - 15 ימים קלנדריים כמתחייב בחוק 6,160 ₪ 4. פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו, שעמדו לזכותה בתאריך הפרישה 2,348 ₪ <p>מהו סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2010 של נירה?</p> <p>א. 1,680 ₪ ב. 11,273 ₪ ג. 10,188 ₪ ד. 7,840 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי הפיטורים שקיבלה נירה עם פרישתה (לרבות הסכום החייב במס) ופדיון ימי המחלה הצבורים שלא נוצלו, שעמדו לזכותה בתאריך פרישתה, פטורים מדמי ביטוח לאומי.</p> <p>לפי חוזר ביטוח 1373 של המוסד לביטוח לאומי מ-19.07.2008, תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה שנקבעה בחוק, חייב בתשלום דמי ביטוח (לאור ההלכה שנקבעה בעב"ל (ארצי) 123/07 - המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפרני וצבי קרויטרו).</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2010 של נירה -</p> <p>7,840 ₪ = 6,160 פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת (בעד התקופה שנקבעה בחוק) + 1,680 שכר רגיל</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>עובד נמצא, בהסכמת המעביד, בחופשה ללא תשלום למשך 2 חודשים קלנדריים רצופים. האם המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח פְּעֵד העובד בתקופת חל"ת זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם באותו זמן העובד אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי. ב. לא, מאחר שבתקופת חל"ת לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. ג. כן. המעביד חייב, בכל מקרה, בתשלום דמי ביטוח פְּעֵד העובד בתקופה זו. ד. לא, מאחר שבתקופת החל"ת המעביד לא משלם לעובד שכר או כל תגמול אחר.</p>	
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) <u>עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי</u> - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, פְּעֵד 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 style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>ניר עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. אצל מעסיקו העיקרי, המשלם לו "משכורת חודש", ניר מְשַׁתָּכֵר 7,000 ₪ בחודש.</p> <p>אם ניר לא עֲשָׂה תְּאוּם דְּמֵי בִּיטוּחַ, מהו סכום דְּמֵי הַבִּיטוּחַ (דְּמֵי בִּיטוּחַ לְאוּמֵי וְדְּמֵי בִּיטוּחַ בְּרִיאוֹת) אֲשֶׁר יִנוֹכָה מִשְׁכָּרוֹ אצל מעסיקו העיקרי בתלוש 8/2010?</p> <p>א. 431.24 ₪ ב. 735.35 ₪ ג. 840.00 ₪ ד. 380.10 ₪</p>	
פתרון	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד.</p> <p>השכר החייב בְּדְּמֵי בִּיטוּחַ אצל המעסיק העיקרי (המשלם "משכורת חודש") :</p> $\min (7,000 ; 79,750) = 7,000$ <p>שכר שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המופחת :</p> $\min (7,000 ; 4,809) = 4,809$ <p>שכר שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המלא :</p> $\max (0 ; 4,809 - 7,000) = 2,191$ <p>סכום דְּמֵי הַבִּיטוּחַ (דְּמֵי בִּיטוּחַ לְאוּמֵי וְדְּמֵי בִּיטוּחַ בְּרִיאוֹת) אֲשֶׁר יִנוֹכָה מִשְׁכָּרוֹ של ניר אצל מעסיקו העיקרי בתלוש 8/2010 :</p> $4,809 \times 3.5\% + 2,191 \times 12\% = \underline{431.24}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 45.</p> <p>נירה עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. משכורת 2/2010 של נירה אצל כל אחד מהם:</p> <ol style="list-style-type: none"> מעסיק עיקרי - 2,800 ₪. מעסיק מְשָׁנִי - 2,500 ₪. <p>נירה <u>לא עשתה</u> תיאום דמי ביטוח, ומעסיקה המְשָׁנִי לא ערך עבורה תיאום כזה.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר 2/2010 של נירה?</p> <p>א. 427.99 ₪ ב. 183.75 ₪ ג. 396.25 ₪ ד. 435.75 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</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>הסבר הפתרון</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים) - מעביד שתקנה 5(א) או (ה)1 לתקנות הניכוי חלות לגביו, ינכה דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק השכר של העובד, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע, כאמור בסעיף 342(ה)3 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>"תקנות הניכוי" הן תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), התשנ"ג-1993.</p> <p>על המעסיק המשני חלה תקנה 5(א) ל"תקנות הניכוי" ("מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המְרָבִי").</p> <p>נירה לא מסרה למעביד אישור תיאום דמי ביטוח.</p> <p>כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה המְשָׁנִי. לפיכך, לא חלות לגבי נירה הוראות תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים).</p> <p>כלומר, על המעסיק המְשָׁנִי לנכות מנירה דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק המְשָׁנִי:</p> $\min (2,500 ; 79,750) = 2,500$ <p>דמי הביטוח שינכה המעסיק המְשָׁנִי משכרה של נירה ("חלק עובד"): $2,500 \times 12\% = \underline{300}$</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח פְּאִילוֹ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> $\min (4,809 ; 2,500) \times 3.85\% = \underline{96.25}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר 2/2010 של נירה:</p> $300 + 96.25 = \underline{396.25}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>ניר, בן ה-30, הוא בעל שליטה בחברת "נירה". ניר גם עובד בחברה. שכרו ב-7/2010 - 6,200 ₪. "נירה" היא מעסיקו היחיד. [למען הסר ספק, "נירה" היא "חברת מעטים"]</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2010 של ניר?</p> <p>א. 331.83 ₪ ב. 589.75 ₪ ג. 595.91 ₪ ד. 335.24 ₪</p>	
פתרון	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>שכרו של ניר החייב בדמי ביטוח אצל מעבידו: $\min (6,200 ; 79,750)$ ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. = 6,200 ₪</p> <p>שכר שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המופחת: $\min (6,200 ; 4,809)$ שכר חייב בד.ב. ; ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת = 4,809 ₪</p> <p>שכר שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המלא: $\max (0 ; 4,809)$ שכר שיש לשלם בגינו ד.ב. בשיעור המופחת - 6,200 שכר חייב בד.ב. ; 0 = 1,391 ₪</p> <p>סה"כ דמי ביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2010 של ניר: $4,809 \times 17.16\% + 1,391 \times 7.30\%$ ד.ב. בשיעור המופחת = 589.75 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>ניר עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד. בתלוש 4/2010 שולם לניר, בְּנוֹסָף על שכרו החודשי הרגיל, בּוֹנוֹס חֵד-פְּעָמִי.</p> <p>האם, בשל הבונוס ששילם לניר, ימלא המעביד בטופס ה-102 הרלוונטי דו"ח הַפְּרָשִׁים בְּקוֹד 3? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. בטופס ה-102, יש למלא דו"ח הַפְּרָשִׁים בְּקוֹד 3 על כל בּוֹנוֹס שעובד מְקַבֵּל.</p> <p>ב. לא. המעביד יִדְוֹחַ על כל השכר ששילם לניר (כולל כל בּוֹנוֹס שהוא) בדו"ח שוֹטָף בְּקוֹד 1.</p> <p>ג. כן, אֲבָל אֵדְוֹחַ וְרַק אִם שִׁיעוּרוֹ של הבּוֹנוֹס היה 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל של ניר.</p> <p>ד. לא. בטופס ה-102, אֵין לְדוֹחַ כָּלֵל על בּוֹנוֹס חֵד-פְּעָמִי שעובד מְקַבֵּל.</p>	
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>אם שיעורו של "התשלום הנוסף" (הבונוס החד-פעמי) ששולם נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, הוא מצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. לפיכך, הוא נכלל בדו"ח השוֹטָף (קוד דיווח 1).</p> <p>אם שיעורו של "התשלום הנוסף" ששולם 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל של העובד, אין לכלול אותו בדו"ח שוֹטָף (קוד דיווח 1).</p> <p>עבור "תשלום נוסף" כזה, ששיעורו 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל, יש למלא דו"ח הפרשים בקוד 3.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 48.</p> <p>ניר עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה שנתיים. הכנסתו החייבת בדמי ביטוח, בשלושה החודשים שקדמו ל-1/4/2010:</p> <table border="1" data-bbox="459 264 836 421"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>הכנסה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3/2010</td> <td>8,288 ₪</td> </tr> <tr> <td>2/2010</td> <td>9,300 ₪</td> </tr> <tr> <td>1/2010</td> <td>7,612 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>ב-1/4/2010 ניר נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עקב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 25 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. הפגיעה הוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי ניר?</p> <p>א. 4,830 ₪ ב. 5,250 ₪ ג. 4,950 ₪ ד. 7,000 ₪</p>	חודש	הכנסה	3/2010	8,288 ₪	2/2010	9,300 ₪	1/2010	7,612 ₪	
חודש	הכנסה								
3/2010	8,288 ₪								
2/2010	9,300 ₪								
1/2010	7,612 ₪								
פתרון									
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	סעיפים רלוונטיים								
<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 כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שניר היה בלתי כשיר לעבודה במשך 25 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפיכך, ניר יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 25 ימים.</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 ניר: $280 ₪ = (8,288 + 9,300 + 7,612) / 90$</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: $210 ₪ = 280 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,009.25 > 210 ₪$ התקרה $(8,074 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי ניר: $25 \times 210 = 5,250 ₪$</p> <p>תשובה ב.</p>									

<p>שאלה מספר 49.</p> <p>ניר עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 5 שנים. ב-3/11/2010 יצא ל-13 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-3 החודשים שקדמו ל-1/11/10:</p> <table border="1" data-bbox="231 280 1066 459"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>ימי עבודה</th> <th>הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10/2010</td> <td>18</td> <td>5,760 ₪</td> </tr> <tr> <td>9/2010</td> <td>16</td> <td>4,800 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/2010</td> <td>27</td> <td>6,232 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי ניר בעד תקופת מילואים זו?</p> <p>א. 2,612 ₪ ב. 2,516 ₪ ג. 2,426 ₪ ד. 2,709 ₪</p>	חודש	ימי עבודה	הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח	10/2010	18	5,760 ₪	9/2010	16	4,800 ₪	8/2010	27	6,232 ₪	
חודש	ימי עבודה	הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח											
10/2010	18	5,760 ₪											
9/2010	16	4,800 ₪											
8/2010	27	6,232 ₪											
פתרון													
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>	סעיפים רלוונטיים												
<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>ניר שירת 13 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 6 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), אם "יתרת ימי השירות" היא 6 ימים, יקבל תגמול בעד 7 ימים. לפיכך, ניר זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 14 ימי מילואים ($7 + 6 + 1 = 14$)</p> <p>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/11/2010, ניר עבד 61 ימים ($27+16+18$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפי ס' 273(א) לחוק:</p> <p>" (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; " ($5,423$ ₪ נכון ל-2010)</p> <p>לפיכך, סכום ההכנסה של ניר בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(6,232; 5,423) + \max(4,800; 5,423) + \max(5,760; 5,423) = 17,415$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ניר:</p> $17,415 / 90 = 193.50$ <p>חישוב התגמול ליום:</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 180.77 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,329.17).</p> <p>שיעור התגמול ליום:</p> $\max [\min (193.50; 1,329.17) ; 180.77] = 193.50$ <p>התוצאה: ניר זכאי לתגמול בסך 2,709 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים (193.50×14).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון												

<p>חברת "נירה" מספקת שירותי נְקִיוֹן בדירות פְּרִטִיּוֹת. ניר עוֹסֵק בְּגִבֵּית כְּסָפִים (גוֹבָה) עֲבוֹר "נירה". לניר מְשׁוּלָם גְּמוּל בְּעַד פְּעוּלוֹת גְּבִיָּה הַמְּבּוֹצְעוֹת עַל פִּי רְשִׁימָה אִישִׁית קְבוּעָה, בְּאִזּוֹר מְגוּרִים הַמוֹגְדָר מֵרֹאשׁ עַל יְדֵי "נירה".</p> <p>האם, לפי צו הביטוח הלאומי הרלוונטי, לענין חוק הביטוח הלאומי, ניר נחשב כעובד של "נירה"? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אֲבָל אַךְ וְרַק אִם שְׁכָרוּ מְשִׁתְּלִים לוֹ עַל בְּסִיס של יחידת זמן (לפי שעות, ימים וכו').</p> <p>ב. לא. ניר נחשב כעובד עֲצָמָאִי.</p> <p>ג. כן. ניר נחשב, בְּכָל מִצְב, כעובד אצל "נירה".</p> <p>ד. כן, אֲבָל אַךְ וְרַק אִם הוּא לֹא מְעַסֵּק עוֹבְדִים וְאִין לוֹ מְקוֹם לְנִיהוּל עֵסֵק מְשֻׁלוֹ הַפְּתוּחַ לְקַהֲל.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), גוֹבָה שאִינוֹ מְעַסֵּק עוֹבְדִים וְאִין לוֹ מְקוֹם לְנִיהוּל עֵסֵק מְשֻׁלוֹ הַפְּתוּחַ לְקַהֲל, שלפי תנאי עבודתו "הגמול משולם לו בְּעַד פְּעוּלוֹת גְּבִיָּה הַמְּבּוֹצְעוֹת בְּעִיקְרוֹן עַל פִּי רְשִׁימָה אִישִׁית קְבוּעָה, או באזור מגורים מוגדר מראש מאת המעסיק", ייחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד ומעסיקו יהיה מעבידו.</p> <p>כלומר, לענין חוק הביטוח הלאומי, ניר נחשב כעובד של "נירה" רק אם הוא לא מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>