

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 12.2013

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

מס הכנסה

<p style="text-align: right;">תלוש 1/2012 של זאב כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר משולב ₪ 9,487</p> <p>תשלומים בשל נסיעה לחו"ל שהותרו לעובד כהוצאה ₪ 2,463</p> <p>שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 2,870</p> <p style="text-align: center;">מהו שכרו של זאב לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 11,950 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 12,357 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 9,487 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 14,820 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>מאחר שהתשלומים בשל נסיעה לחו"ל הותרו לזאב כהוצאה, רכיב זה לא נחשב הכנסה חייבת במס בידי.</p> <p>שכרו של זאב לצורך תשלום מס ב- 1/2012:</p> <p style="text-align: center;">12,357 ₪ = 2,870 שווי שימוש ברכב צמוד + 9,487 שכר משולב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב.</p>	

<p>ב-9/2012 קיבלה אנט ממעבידה שתי מתנות. האחת - מתנה שְעֵרְפָה ועלותה 83 ₪, לְרַגֵל ראש השנה, והשניה - המחאת שי על סך 160 ₪, לרגל חגיגת בַר מְצוּה של בְּנָה. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה ממעבידה בשנת 2012. ב-5/2012 קיבלה מתנה שערכה ועלותה 190 ₪, לרגל חג השבועות. מהו השווי שיש לזקוף לשכרה של אנט, בתלוש 9/2012, בשל המתנות שקיבלה?</p> <p>א. 223 ₪ ב. 83 ₪ ג. 33 ₪ ד. 243 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4), 2(6). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתנה שנתן 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. <u>לפיכך, לשכרה של אנט יש לזקוף סך של 83 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעביד לרגל ראש השנה.</u> מתנה שנתן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה. המחאת השי בסך 160 ₪, לרגל בר המצוה של בנה, היתה המתנה הראשונה לרגל אירוע אישי חד-פעמי שקיבלה אנט בשנת המס 2012. סכום המחאת השי לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2012). <u>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרה של אנט יש לזקוף סך של 83 ₪, בגין המתנה שקיבלה לרגל ראש השנה.</u> תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>מעבידו של זאב העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש. שנת רישום של הרכב: 2011. סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 0940, קוד דגם: 0013. זאב, אדם דתי, לא נוסע בימי שבת וחג. ב-9/2012 השתמש בפועל ברכב 22 ימים. 8 ימים (ימי שבת וחג שחלו בחודש זה) תנה הרכב, ללא שימוש, ליד ביתו.</p> <p>מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרו של זאב בתלוש 9/2012?</p> <p>א. 5,490 ₪ ב. 4,026 ₪ ג. 4,950 ₪ ד. 5,610 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד - המודל הליניארי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2011, סוג: 2 (מסחרי), קוד תוצר: 0940, קוד דגם: 0013, שיזקף לשכרו של זאב בחודש 9/2012 - <u>5,490 ₪</u>.</p> <p>רק אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו זאב לא השתמש ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>מעבידו של זאב העמיד לרשותו טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, זאב משלם 22.5% מההוצאה החודשית בִּשְׂל הרט"ן. ב-1/2012 עמדה ההוצאה בִּשְׂל אותו רט"ן על 130 ₪. מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרו של זאב בתלוש 1/2012 ?</p> <p>א. 50.38 ₪ ב. 20.75 ₪ ג. 35.75 ₪ ד. 70.75 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון כְּאִמּוֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 100 שקלים חדשים לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׂל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : ₪ 130.00</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 100 ₪ : ₪ 65.00 $\min (100 ; 130 / 2) =$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : ₪ 29.25 $130 \times 22.5\% =$</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2012 של זאב : ₪ <u>35.75</u> $\max (65.00 - 29.25 ; 0) =$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

<p>שאלה מספר 5.</p>	<p>זאב, עובד גרוש בן 37, משתתף במלוא פלפלתם של 2 ילדיו, ילידי 3/5/09 ו-7/1/10, הנמצאים אצל אנט, בת זוגו לשעבר ("גרושתו"). 2 הילדים האמורים, החיים עם אנט, נחשבים ילדים במשפחה חד-הורית. אנט זכאית, בשל אותם ילדים, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי זאב בשנת המס 2012?</p> <p>א. 6.25 נ"ז ב. 3.25 נ"ז ג. 5.25 נ"ז ד. 7.25 נ"ז</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>	<p>הילד הראשון יליד 2009. בשנת המס 2012 מלאו לו 3 שנים. הילד השני יליד 2010. בשנת המס 2012 מלאו לו 2 שנים. מאחר שטרם מלאו להם ארבע שנים בשנת המס 2012, נחשבים שני הילדים, לעניין ס' 40(ב) לפקודה, פֶּעוּטוֹת. מאחר שהם ילדים במשפחה חד-הורית, נחשב כל אחד מהם "פעוט במשפחה חד-הורית". מאחר שזאב הוא אב לפעוטות במשפחה חד-הורית והוא אינו זכאי לנקודות זיכוי לפי סעיף 40(ב)(1) לפקודה (שכן אנט זכאית, בשל אותם פעוטות, לנקודות הזיכוי לפי הסעיף האמור), יובאו בחשבון, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, בשל כל פעוט כאמור, נקודות זיכוי כמפורט בס' 40(ב)(א1)(א) ו-40(ב)(א1)(ב) לפקודה.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי זאב בשנת 2012:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 40(ב)(א1) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת בעד פעוט בשנת המס שבה מלאו לו 3 שנים [ס' 40(ב)(א1)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז שתי נקודות זיכוי בעד פעוט בשנת המס שלאחר שנת לידתו ובשנת המס שלאחריה [ס' 40(ב)(א1)(ב) לפקודה] 2.00 נ"ז השתתפות בכלכלת ילדים [ס' 40(ב)(2) לפקודה] <u>1.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>6.25 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>הכנסתו של זאב (עובד שכיר) בשנת 2012 - 149,975 ₪, הורכבה משכר בסך 144,000 ₪ וממענק פרישה פטור ממס, שְהוּתָר לוּ לִפִּי ס' 9(א7) לִפְקוּדָה, בִּסְךְ 5,975 ₪ ($144,000 + 5,975 = 149,975$).</p> <p>מאחר ששילם משכרו "דמי חבר" לארגון עובדים, הוּתָר לוּ נִיכּוּי בִּסְךְ שֶׁל 576 ₪ בִּשְׁנָה זוּ, לִפִּי תִק' 2(7) לִתְקִנּוֹת מִסְ הַכְּנֶסָה (נִיכּוּי הוּצָאוֹת מִסּוּיִימוֹת).</p> <p>לִפִּי ס' 34 ו-36 לִפְקוּדָה, הוּתָר לוּ זִיכּוּי בִּסְךְ 5,805 ₪ בִּשְׁנָה זוּ (2.25 נ"ז).</p> <p>מִהִי "הַכְּנֶסָה חַיִּיבֵת" שֶׁל זֶאֵב בִּשְׁנַת 2012?</p> <p>א. 143,424 ₪</p> <p>ב. 149,399 ₪</p> <p>ג. 143,594 ₪</p> <p>ד. 137,619 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34 ו-36 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל זאב לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של זאב היא ההכנסה לאחר הניכוי בסך 576 ₪, שהותר לו לפי תק' 2(7) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) ולאחר הפטור, בסך 5,975 ₪, שהותר לו לפי ס' 9(א7) לפקודה -</p> <p><u>143,424 ₪ = 5,975 ₪ מענק פרישה פטור - 576 ₪ ניכוי "דמי חבר" - 149,975 ₪ הכנסתו של זאב</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>אנט קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית חודשית של 0.15% (לחודש). בחודש 9/2012, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 9,650 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/2014].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 6.24% לשנה ואם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקיפה (חודש 9/2012), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של אנט (סכום מעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (9/2012)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 35 ₪ ב. 47 ₪ ג. 16 ₪ ד. 29 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2012 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 6.24% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 9,650 יתרת ההלוואה < 7,560 סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>חישוב על פי התקנות:</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות: $49.49 \text{ ₪} = 365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 6.24\% \times 9,650 \text{ ₪}$</p> <p>הסכום ששילמה אנט: $33.78 \text{ ₪} = (0.2\% \text{ שיעור עליית המדד בתקופת הזקיפה} + 0.15\% \text{ ריבית לחודש}) \times 9,650 \text{ ₪}$</p> <p>הסכום ששילמה אנט (33.78 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (49.49 ₪). $33.78 \text{ חוייב בתקופת הזקיפה} > 49.49 \text{ מינימום}$</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של אנט שווי ריבית בסך 16 ₪ (סכום מעוגל) בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>16 ₪ (סכום מעוגל) = 15.71 ₪ = 33.78 חוייב בתקופת הזקיפה - 49.49 מינימום</p> <p>חישוב חודשי מקורב ומעוגל:</p> <p>הריבית הנדרשת: $50.18 = 12 / 6.24\% \text{ שיעור הריבית הנדרש} \times 9,650$</p> <p>הסכום ששילמה אנט: $33.78 = (0.2\% \text{ שיעור עליית המדד} + 0.15\% \text{ שיעור הריבית שדרש המעביד}) \times 9,650$</p> <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל: $16 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} = 16.40 \text{ ₪} = 33.78 \text{ חוייב} - 50.18 \text{ מינימום}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

<p>זאב התחיל לעבוד אצל מעבידו החדש ב-29/8/2012, ב"משכורת חודש". את משכורתו הראשונה הוא צפוי לקבל ממעבידו החדש ב-9/9/2012.</p> <p>מתי על זאב למלא לראשונה כרטיס עובד (טופס 101) אצל מעבידו החדש?</p> <p>א. תוך שבוע ימים מה-29/8/2012. ב. לא יאוחר מה-1/9/2012. ג. תוך שבעה ימי עסקים מה-29/8/2012. ד. לא יאוחר מה-9/9/2012.</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקי' 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה):</p> <p>" (א) עובד למעט עובד יומי ולמעט עובד זר, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 0101) את כל הפרטים במועדים אלה:</p> <p>(1) <u>תוך שבוע ימים מיום שהתחיל לעבוד אצל מעבידו או ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעבידו, הכל לפי המועד המוקדם יותר</u>; "</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>אנט, עובדת נשואה בת 26, התחילה לעבוד אצל מעבידה החדש ב-1/1/2012 והיא מקבלת אצלו "משכורת חודש". תלוש 1/2012 שלה הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <p>משכורת 27,295 ₪</p> <p>השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה 591 ₪</p> <p>אם אנט לא מילאה בטופס ה-101 את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות ולא מסרה למעביד אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש 1/2012?</p> <p>א. 12,364 ₪</p> <p>ב. 13,385 ₪</p> <p>ג. 5,829 ₪</p> <p>ד. 12,794 ₪</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p> <p>טופס 101, הנחיות מס הכנסה</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 5 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) -</p> <p>" (א) מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת גֶּעֵד 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>לפי נתוני השאלה, אנט לא מילאה בטופס ה-101 את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות ולא המציאה למעבידה החדש אישור תיאום מס מפקיד השומה.</p> <p>משכורת 1/2012 של אנט 27,295.00 ₪</p> <p>השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה <u>591.00</u> ₪</p> <p>ברוטו למס 27,886.00 ₪</p> <p>מס מְרָבִי לְפִי התקנות, שיש לְנַכּוֹת (טכום מעוגל) - <u>13,385</u> ₪ = 27,886 × 48% = 13,385.28 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>זאב, נכה 100% מלידה, התחיל לעבוד ב-1/7/2012 במשכורת של 84,000 ₪ בחודש (היתה זו הכנסתו היחידה בשנת המס).</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שזאב יכול לנצל בשנת המס 2012?</p> <p>א. 504,000 ₪ ב. 254,071 ₪ ג. 71,280 ₪ ד. 299,441 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p> <p>(1) <u>נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 594,000 שקלים חדשים;</u></p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 71,280 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>זאב הוא נכה 100% מלידה (כלומר, הוא היה נכה בכל שנת המס).</p> <p>הכנסתו בשנת המס, סך של 504,000 ₪ ממשכורת, מהווה הכנסה מיגיעה אישית -</p> $504,000 \text{ ₪} = 6 \text{ חודשי עבודה בשנת המס} \times 84,000 \text{ ₪ משכורת חודשית}$ <p>הכנסה זו לא עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(5)א(1) לפקודה -</p> $594,000 \text{ ₪} > \text{ההכנסה המרבית הנקובה בס' 9(5)א(1) לפקודה} < 504,000 \text{ ₪ הכנסה מיגיעה אישית של זאב}$ <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>אנט, רווקה בת 25, עובדת אצל זאב ומקבלת אצלו משכורת בעד "משרה נוספת". ב-1/1/2012 מסרה לזאב אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 46,800 ₪ יש לנכות מס בשיעור 30%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>שכרה המצטבר של אנט, אצל זאב, עד (כולל) תלוש 10/2012, היה 45,390 ₪. המס המצטבר שזאב נקה משכרה באותה תקופה - 13,617 ₪.</p> <p>אם משכורת 11/2012 של אנט, אצל זאב, עמדה על 5,260 ₪ ("ברוטו למס"), כמה מס הכנסה ינוכה ממשכורתה זו, לאור תאום המס?</p> <p>א. 2,271 ₪ ב. 1,578 ₪ ג. 2,525 ₪ ד. 1,680 ₪</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקי' 5.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>משכורת מצטברת של אנט מ-1/2012 עד 11/2012 : 50,650 ₪ = 45,390 + 5,260</p> <p>46,800 ₪ תקרת שכר שנתי שיש לנכות ממנו 30% מס לפי תיאום המס > 50,650 ₪ משכורת מצטברת מס מצטבר שיש לנכות עד 11/2012 לפי אישור תיאום המס :</p> <p>15,888 ₪ = 48% שיעור המס המרבי × (50,650 - 46,800) + 46,800 × 30%</p> <p>המס שינוכה מאנט בתלוש 11/2012, לפי אישור תיאום המס :</p> <p>2,271 ₪ = 13,617 מס שנוכה עד 10/2012 - 15,888 מס מצטבר שיש לנכות עד 11/2012</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>זאב הוא תושב קבוע בישוב מטולה זה 3 שנים. הכנסתו בשנת 2012 היתה קְדֵלְהָלָן :</p> <p>1. משכורת ₪ 173,634</p> <p>2. מענק פרישה פטור ממס הכנסה (לפי ס' 9(א) לפקודה) ₪ 115,756</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי זאב בשנת 2012 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 28,008 ₪</p> <p>ב. 18,662 ₪</p> <p>ג. 34,727 ₪</p> <p>ד. 20,836 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 2(2), ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זאב היה תושב קבוע במטולה בכל שנת המס 2012. תושבות קבע במטולה, בשנת המס 2012, מְקַנָּה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 233,400 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". לפיכך, ההכנסה החייבת של זאב לא כוללת את מענק הפרישה הפטור ממס הכנסה.</p> <p>הכנסתו החייבת של זאב מיגיעה אישית בשנת 2012 - 173,634 ₪.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי זאב בשנת 2012 (סכום מעוגל) - 20,836 ₪</p> <p>20,836.08 ₪ = 12% שיעור ההנחה × (233,400 תקרה ; 173,634 הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד.</p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>אנט, בת ה-38, עובדת נשואה + 2 ילדים בני 12 ו-15. שכרה ("ברוטו למס") בכל אחד מהחודשים 1/2012, 2/2012 ו-3/2012 היה 8,430 ₪. החל ב-4/2012 הוגדל שכרה (ב-3,460 ₪) והועמד על 11,890 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/12), כמה מס הכנסה יגבה משכרה של אנט בתלוש 4/2012 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 646 ₪ ב. 404 ₪ ג. 600 ₪ ד. 484 ₪</p>											
פתרון											
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים										
<p>זיכויים להם זכאית אנט בשנת 2012:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: right;">תושב ישראל</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">2.00 ני"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נסיעות</td> <td style="text-align: right;">0.25 ני"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">אשה</td> <td style="text-align: right;">0.50 ני"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ילדים (בני 12 ו-15)</td> <td style="text-align: right;"><u>2.00 ני"ז</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סה"כ נקודות זיכוי</td> <td style="text-align: right;">4.75 ני"ז = 1,021.25 ₪</td> </tr> </table> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים: $8,430 + 8,430 + 8,430 + 11,890 = 37,180$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $37,180 / 4 = 9,295$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> $5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + (9,295 - 8,880) \times 21\% = 1,122.35$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> $\max(1,122.35 - 1,021.25; 0) = 101.10 \text{ ₪ (מעוגל)}$ <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים ינואר, פברואר ומרץ 2012:</p> $5,200 \times 10\% + (8,430 - 5,200) \times 14\% = 972.20$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים ינואר, פברואר ומרץ 2012:</p> $\max(972.20 - 1,021.25; 0) = 0 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של אנט ב-4/2012:</p> $404 \text{ ₪} = (3 \text{ חודשים} \times 0) - (4 \text{ חודשים} \times 101)$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	תושב ישראל	2.00 ני"ז	נסיעות	0.25 ני"ז	אשה	0.50 ני"ז	ילדים (בני 12 ו-15)	<u>2.00 ני"ז</u>	סה"כ נקודות זיכוי	4.75 ני"ז = 1,021.25 ₪	הסבר הפתרון ב.
תושב ישראל	2.00 ני"ז										
נסיעות	0.25 ני"ז										
אשה	0.50 ני"ז										
ילדים (בני 12 ו-15)	<u>2.00 ני"ז</u>										
סה"כ נקודות זיכוי	4.75 ני"ז = 1,021.25 ₪										

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2012 של אנט, רווקה בת 26, הורכב מִהֶרְכִּיבִים הבאים: 1. שכר משולב ... 14,285 ₪ 2. שווי ארוחות .. 677 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לאנט ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 13,193 ₪ ב. 11,925 ₪ ג. 12,516 ₪ ד. 12,564 ₪</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</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 $2.75 \times 215 = 591.25$ ₪</p> <p>שכר "ברוטו למס" של אנט: $14,285 + 677$ שווי ארוחות + שכר משולב = 14,962 ₪</p> <p>חישוב המס:</p> <p>$5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + 5,550 \times 21\% + (14,962 - 14,430) \times 30\% = 2,360.30$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי:</p> <p>$1,769$ ₪ סכום מעוגל = $1,769.05$ ₪ = 591.25 נקודות הזיכוי - המס שחושב שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה (סכום מעוגל):</p> <p>$12,516$ ₪ = $1,769$ ₪ מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - $14,285$ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>זאב גר ועובד בבאר-שבע באופן קבוע. ב-5/2012 שלח אותו מעבידו לעבוד 6 ימים באילת. הנסיעה לאילת (המרוחקת 233 ק"מ מבאר-שבע) וכל ימי השהייה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד זאב הוצאות לינה במלון באילת, 5 לינות, בסך של 288 דולרים לכל לינה. [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שיזקף לשכרו של זאב, לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לאילת (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 483.75 ב. \$ 165.00 ג. \$ 0.00 ד. \$ 360.00</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>	<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-112 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-112 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-112 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 255 דולר ללינה, הגמול בגינתם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-5 הלינות היתה גבוהה מ"הוצאות הלינה המוכרות" (255 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות.</p> $5 \text{ לינות} = \$ 956.25 \times 75\% \times (\$ 288 \text{ ההוצאה בפועל} ; \$ 255 \text{ התקרה}) \min [\$ 112 ; \max$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 5 הלינות: $\\$ 288 \times 5 = \\$ 1,440.00$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 5 הלינות: $\\$ 956.25$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של זאב:</p> <p>\$ 483.75 ($\\$ 1,440 - \\$ 956.25 =$)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>שכר היסוד של זאב, רווק בן 28, בחודש 1/2012 - 8,255 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר היסוד, משלם לו המעביד החזקת רכב בסך של 878 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש.</p> <p>מהו שכרו של זאב לצורך חישוב מס ב-1/2012 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,276 ₪ ב. 9,311 ₪ ג. 9,366 ₪ ד. 9,133 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר היסוד של זאב 8,255 ₪ נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 215 = 483.75$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,200 ₪ בחודש הוא 520 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תשלום החזקת הרכב.</p> <p>בשכר 8,255 נמצא זאב במדרגת מס שולי 14%.</p> <p>$8,880$ "גבול" מדרגת המס 14% $> 9,275.93 = 8,255 + 878 / (1 - 14\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 625 ₪ ($8,880 - 8,255 =$)</p> <p>625 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 537.50 ₪, ומס בשיעור 14% - 87.50 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $340.50 = 537.50 - 87.50$</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 21%.</p> <p>גילום היתרה: $431.01 = 340.50 / (1 - 21\%)$</p> <p>הסכום 878 ₪ כשהוא מגולם (סכום מעוגל): $1,056 = 625.00 + 431$</p> <p>$14,430$ "גבול" מדרגת המס 21% $< 9,311 = 8,255 + 1,056$</p> <p>שכרו של זאב לצורך חישוב מס ב-1/2012: 9,311 ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>שכר 1/2012 של אנט (חשבת השכר) הורָפב מְרְכִיבֵי השכר הבאים :</p> <p>1. שכר רגיל ₪ 12,096 2. דמי חופשה ₪ 2,688 3. שכר שעות נוספות ₪ 2,016</p> <p>המעביד הפְּרִישׁ עֲבוֹר אנט, בעד שכר 1/2012, סך של 1,260 ₪ לקרן השתלמות (״חלק מעביד״). מהו הסכום המְזַעְרִי, על פי תקנות מס הכנסה, שעל אנט לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה (״חלק עובד״) ?</p> <p>א. 302.40 ₪ ב. 420.00 ₪ ג. 369.60 ₪ ד. 392.80 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>״ (1) <u>אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדוי חודש בחודשו לקרו שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.</u></p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לעניין זה, ״עמית-רופא״ - רופא שביום כ״ח בסיוון התשס״ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:</p> <p>(א) היה עמית בקרן השתלמות;</p> <p>(ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). ״</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על אנט לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-420 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,260 ₪). $(1,260 / 3 = 420)$</p> <p>הרחבת הסבר:</p> <p>קרנות השתלמות קולטות כספים גם מעבר לתקרה, ובלבד שהעובד ישלם לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד. בעת קליטת הכספים, בודקות הקרנות את היחס שבין הפקדת המעביד להפקדת העובד. אם היחס אינו עומד ביחס הקבוע בתקנה 19(ב2) שלעיל, עליהן לדחות את התשלום.</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, המעביד הפריש עבור אנט סך של 1,260 ₪ לקרן השתלמות (״חלק מעביד״). מתוך חלופות התשובה שניתנו, רק אם אנט תשלם 420 ₪ (״חלק עובד״), הקופה תקלוט את התשלום. אחרת, אינה יכולה לקלוט.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>זאב הוא פועל יצור בִּמְפָעֵל יִצְרָנִי, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעבידו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת בשנת המס 2012 היתה 190,344, מתוכה 30,852 ₪ בִּשְׁל עבודה במשמרת שניה ו-97,272 ₪ בִּשְׁל עבודה במשמרת שלישית.</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל זאב בשנת 2012 ?</p> <p>א. 9,903 ₪ ב. 19,219 ₪ ג. 9,315 ₪ ד. 10,920 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של זאב ממשכורת ב-2012 : 190,344 ₪ סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>124,320 ₪</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 66,024 ₪ שכר משמרות שניה ושלישית : 128,124 ₪ = 97,272 שלישית + 30,852 שניה שכר משמרות המזכה בהטבת מס : 62,100 ₪ = 128,124 - 66,024 הטבת המס : 9,315 ₪ = 62,100 × 15% הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : 10,920 ₪ בשנה בדיקה מול התקרה : <u>9,315 ₪</u> = min (9,315 ; 10,920 תקרה)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

שאלה מספר 19.														
<p>זאב עבד אצל מעבידו היחיד 15 שנים ברציפות:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>שיעור משְׁרָה</th> <th colspan="2">תְּקוּפַת עֲבוּדָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>ראשונה</td> <td>6 שנים</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>שניה</td> <td>4 שנים</td> </tr> <tr> <td>30%</td> <td>שלישית</td> <td>5 שנים</td> </tr> </tbody> </table>			שיעור משְׁרָה	תְּקוּפַת עֲבוּדָה		100%	ראשונה	6 שנים	60%	שניה	4 שנים	30%	שלישית	5 שנים
שיעור משְׁרָה	תְּקוּפַת עֲבוּדָה													
100%	ראשונה	6 שנים												
60%	שניה	4 שנים												
30%	שלישית	5 שנים												
<p>משכורתו החודשית האחרונה של זאב (ל-30% משרה) - 4,560 ₪. עם פרישתו ב-31/7/2012 קיבל מענק פרישה בסך של 195,624 ₪.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה, שיחושב על ידי המעביד? [למען הסר ספק, זאב לא פנה לפקיד השומה לצורך הגדלת פטור בסמכות המנהל]</p> <p>א. 51,224 ₪ ב. 64,644 ₪ ג. 45,144 ₪ ד. 16,374 ₪</p>														
פתרון														
פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).														
סעיפים רלוונטיים														
הסבר הפתרון														
<p>ג.</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-30% משרה: 4,560 ₪.</p> <p>המשכורת האחרונה למשרה מלאה: $4,560 / 30\% = 15,200$ ₪.</p> <p>המשכורת המשוקללת:</p> $10,032 = (15,200 \times 100\% \times 6 + 15,200 \times 60\% \times 4 + 15,200 \times 30\% \times 5) / 15$ <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור:</p> $10,032 = \min (10,032 \text{ משכורת משוקללת}; 11,950 \text{ סכום תקרת הפטור})$ <p>סך מענק הפרישה שקיבל זאב: 195,624 ₪.</p> <p>מְעַנֵּק פְּטוּר שֶׁל זֶאֵב:</p> $150,480 = \min \{ 10,032 \times 15 \text{ שנים}; 195,624 \}$ <p>החלק החייב במס של המענק: $150,480 - 195,624 = 45,144$ ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>														

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>אנט, בת ה-43, עובדת נשואה + 3 ילדים בני 11, 14, ו-16, פוטרה ב-31/5/2012 מעבודתה אצל מעבידה היחיד, לאחר 20 שנות עבודה. משכורת החודש ששולמה לה לחודש 5/2012 היתה 8,146 ₪. בטופס ה-161 שמוצג במועד תשלום שכר 5/2012, חושב לאנט מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך של 30,984 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של אנט?</p> <p>א. 4,730 ₪ ב. 5,890 ₪ ג. 2,244 ₪ ד. 8,895 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - 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> $5.75 = 3 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 1,236.25 ₪ = 5.75×215</p> <p>משכורת החודש ששולמה לאנט, לחודש 5/2012 - 8,146 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $2,582 = 30,984 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $10,728 = 8,146 + 2,582$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,423.28 = 5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + (10,728 - 8,880) \times 21\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים:</p> $187 = \max(1,423.28 - 1,236.25; 0)$ <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $932.44 = 5,200 \times 10\% + (8,146 - 5,200) \times 14\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $0 = \max(932.44 - 1,236.25; 0)$</p> <p>הפרש המס: $187 = 187 - 0$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $2,244 = 187 \times 12$</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>שכרו של זאב לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בחודש 01/2012 - 39,460 ₪, כולל שווי שימוש ברכב קבוצה 3 (3,690 ₪). מעבידו של זאב מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 2,146 ₪ בחודש (על חשבון מְרָקִיב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 1,252 ₪ בחודש [למען חסר ספק, זאב מפקיד גם הוא את חלקו, כדון, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזקוף לזאב בתלוש 1/2012 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 812 ₪ ב. 390 ₪ ג. 715 ₪ ד. 45 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>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 2012:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של זאב ללא שווי השימוש ברכב: 35,770 ₪. $35,770 = 3,690$ שווי שימוש ברכב קבוצה 3 - 39,460 שכר רגיל $2,146 < 2,585.70 = 7.5\% \times (34,476 + 35,770)$; הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) $\max(0; 2,146 - 2,585.70)$: 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: $2,146 / 35,770 = 6.00\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(0; 7.50\% - 6.00\%) = 1.50\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min(3.50\%; 1.50\%) = 1.50\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $1.50\% \times 35,770 = 536.55$ תקרה 1:</p> <p><u>תקרה שנייה:</u> השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): $\min(35,770; 34,476) \times 3.5\% = 1,206.66$ תקרה 2:</p> <p><u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min(35,770; 34,476) \times 7.5\% - 2,146 = 439.70$ $\max(439.70; 0) = 439.70$ תקרה 3:</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\min(536.55; 1,206.66; 439.70) = 439.70$ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף: שווי א.כ.ע.: $\max(1,252.00 - 439.70; 0) = 812.30$ 812 ₪ (סכום מעוגל)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>שכרה של אנט ב-1/2012 - 8,619 ₪. מעבידה היחיד מְפָרֵשׁ עֲבוֹרָה לקרן פנסיה מקיפה 10% משכרה בכל חודש, לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. אנט משלמת לְמִרְכִּיב תְּגִמוּלִי העובד באותה קרן <u>שיעור של 5%</u> משכרה. [למען הסר ספק, זו הפרשתה היחידה של אנט לקופת גמל].</p> <p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל אנט בתלוש 01/2012, בשל תשלומיה לְמִרְכִּיב תְּגִמוּלִי העובד בקרן הפנסיה?</p> <p>א. 148.75 ₪ ב. 205.25 ₪ ג. 150.83 ₪ ד. 211.17 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הפרשת עובד לקופת גמל לקיצבה ("קרן פנסיה מקיפה חדשה") - $8,619 \times 5\% = 430.95$ ₪</p> <p>הכנסתה המזכה של אנט ב-1/2012 -</p> <p>$\min \{ 8,500 ; 8,619 \text{ הכנסה בפועל} ; 8,500 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,500$ ₪</p> <p>מגבלת עמית שכיר - 430.95 ₪ = $\min \{ 430.95 \text{ הפרשה בפועל} ; (8,500 \times 7\% = 595.00) \}$</p> <p>זיכוי לפי ס' 45א - $430.95 \times 35\% = \underline{150.83}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

<p>ב-4/6/2012 (יום ב') שילם זאב לעובדיו את משכורת חודש 5/2012. מתי, על פי תקנות מס הכנסה (כללים לאשור ולניהול קופות גמל), על זאב להעביר לקופות הגמל את התשלומים בעד משכורת זו של עובדיו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים): [למען הסר ספק, לא חלו חגים וערבי חג בחודש 6/2012].</p> <p>א. לא יאוחר מיום ב', 11/6/2012 (7 ימים מיום תשלום משכורת 5/2012). ב. לא יאוחר מיום ו', 15/6/2012 (15 ימים מתום חודש 5/2012). ג. לא יאוחר מיום ה', 21/6/2012 (15 ימי עסקים מתום חודש 5/2012). ד. לא יאוחר מיום ד', 13/6/2012 (7 ימי עסקים מיום תשלום משכורת 5/2012).</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>																																																																																								
<p align="center">פתרון</p>																																																																																									
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																																								
<p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד. "יום עסקים", לענין זה, הוא כל אחד מהימים א'-ה', אלא אם כן נפל בחג או בערב חג. את משכורת 5/2012 של עובדיו שילם זאב ב-4/6/2012. 7 ימי עסקים מיום 4/6/2012 (יום תשלום המשכורת) הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">.ד</p>																																																																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>יום מנוחה או ערב יום מנוחה</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/06/2012 יום ו</td> <td>ערב יום מנוחה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>02/06/2012 שבת</td> <td>יום מנוחה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>03/06/2012 יום א</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>04/06/2012 יום ב</td> <td></td> <td></td> <td>יום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>05/06/2012 יום ג</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>06/06/2012 יום ד</td> <td></td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>07/06/2012 יום ה</td> <td></td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>08/06/2012 יום ו</td> <td>ערב יום מנוחה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>09/06/2012 שבת</td> <td>יום מנוחה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/06/2012 יום א</td> <td></td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/06/2012 יום ב</td> <td></td> <td>5</td> <td>7 ימים מיום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>12/06/2012 יום ג</td> <td></td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/06/2012 יום ד</td> <td></td> <td>7</td> <td>7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>14/06/2012 יום ה</td> <td></td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/06/2012 יום ו</td> <td>ערב יום מנוחה</td> <td></td> <td>15 ימים מתום חודש 5/2012</td> </tr> <tr> <td>16/06/2012 שבת</td> <td>יום מנוחה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>17/06/2012 יום א</td> <td></td> <td>9</td> <td></td> </tr> <tr> <td>18/06/2012 יום ב</td> <td></td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>19/06/2012 יום ג</td> <td></td> <td>11</td> <td></td> </tr> <tr> <td>20/06/2012 יום ד</td> <td></td> <td>12</td> <td></td> </tr> <tr> <td>21/06/2012 יום ה</td> <td></td> <td>13</td> <td>15 ימי עסקים מתום חודש 5/2012</td> </tr> </tbody> </table>	תאריך ויום בשבוע	יום מנוחה או ערב יום מנוחה	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	01/06/2012 יום ו	ערב יום מנוחה			02/06/2012 שבת	יום מנוחה			03/06/2012 יום א				04/06/2012 יום ב			יום תשלום המשכורת	05/06/2012 יום ג		1		06/06/2012 יום ד		2		07/06/2012 יום ה		3		08/06/2012 יום ו	ערב יום מנוחה			09/06/2012 שבת	יום מנוחה			10/06/2012 יום א		4		11/06/2012 יום ב		5	7 ימים מיום תשלום המשכורת	12/06/2012 יום ג		6		13/06/2012 יום ד		7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	14/06/2012 יום ה		8		15/06/2012 יום ו	ערב יום מנוחה		15 ימים מתום חודש 5/2012	16/06/2012 שבת	יום מנוחה			17/06/2012 יום א		9		18/06/2012 יום ב		10		19/06/2012 יום ג		11		20/06/2012 יום ד		12		21/06/2012 יום ה		13	15 ימי עסקים מתום חודש 5/2012	
תאריך ויום בשבוע	יום מנוחה או ערב יום מנוחה	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																																																																						
01/06/2012 יום ו	ערב יום מנוחה																																																																																								
02/06/2012 שבת	יום מנוחה																																																																																								
03/06/2012 יום א																																																																																									
04/06/2012 יום ב			יום תשלום המשכורת																																																																																						
05/06/2012 יום ג		1																																																																																							
06/06/2012 יום ד		2																																																																																							
07/06/2012 יום ה		3																																																																																							
08/06/2012 יום ו	ערב יום מנוחה																																																																																								
09/06/2012 שבת	יום מנוחה																																																																																								
10/06/2012 יום א		4																																																																																							
11/06/2012 יום ב		5	7 ימים מיום תשלום המשכורת																																																																																						
12/06/2012 יום ג		6																																																																																							
13/06/2012 יום ד		7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת																																																																																						
14/06/2012 יום ה		8																																																																																							
15/06/2012 יום ו	ערב יום מנוחה		15 ימים מתום חודש 5/2012																																																																																						
16/06/2012 שבת	יום מנוחה																																																																																								
17/06/2012 יום א		9																																																																																							
18/06/2012 יום ב		10																																																																																							
19/06/2012 יום ג		11																																																																																							
20/06/2012 יום ד		12																																																																																							
21/06/2012 יום ה		13	15 ימי עסקים מתום חודש 5/2012																																																																																						
<p>מכאן, שתשלומיו של זאב לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו לא יאוחר משבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת. כלומר, לא יאוחר מיום ד', 13/6/2012.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>																																																																																									

<p>עם פרישתו ממעבידו, עמדו לזכותו של זאב, במרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה, כספים המיועדים למענק פרישה. בַּעַת הפרישה, בַּחַר שלא למשוך מענק פרישה במזומן, אֶלָּא לְהַשְׁאִיר את הכספים הַאֲמוּרִים בקופת הגמל לקצבה וּלְהַחִיל עליהם רֶצֶף זְכוּיוֹת פִּיצוּיִים.</p> <p>בְּתוֹךְ כַּמָּה זְמַן עַל זֶאֵב לְהַתְחִיל בְּעֵבֹדָה אֶצֶל מַעְבִּיד אַחֵר שִׁישַׁלֵּם בְּעֵדוֹ תְּשֻׁלוּמִים לְפִיצוּיִים לְמַרְכִּיב הַפִּיצוּיִים בְּקוֹפַת הַגַּמֵּל לְקִצְבָּה, עַל מְנַת לְשִׁמּוֹר עַל רֶצֶף זְכוּיוֹת הַפִּיצוּיִים?</p> <p>א. תוך 6 חודשים מפרישתו. ב. תוך שנתיים מפרישתו. ג. תוך 3 חודשים מפרישתו. ד. תוך שנה מפרישתו.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7)(א)(4)(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א)(4)(א) לפקודה - " עובד שעם פרישתו ממעבידו עמדו לזכותו בקופת גמל לפיצויים או במרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה כספים המיועדים למענק פרישה או שקיבל מענק פרישה, ובעת פרישתו הודיע למנהל כי הוא בוחר בהחלת הוראות פרט זה לא יראו את הסכומים שהשאיר בקופת גמל כאמור או שהפקיד מיד עם פרישתו במרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה, כאילו נתקבלו בידו, אם תוך שנה מפרישתו החל בעבודה אצל מעביד אחר המשלם בעדו תשלומים לפיצויים למרכיב הפיצויים בקופת גמל כאמור, והכל עד לסכום התקרה; לעניין זה -</p> <p>"מרכיב הפיצויים" - כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל;</p> <p>"סכום התקרה" - סכום השווה לארבע פעמים השכר הממוצע במשק, כהגדרתו בסעיף 3(ה3), כשהוא מוכפל במספר שנות העבודה אצל המעביד שממנו פרש העובד, בצירוף הסכום הנדרש לכיסוי התחייבויות אותו מעביד בעבור אותו עובד לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963; "</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד.</p>

<p>שאלה מספר 25.</p>	<p>זאב התחיל לעבוד אצל מעבידו החדש. לפי הסכם העבודה שלו, הוא זכאי לקרן השתלמות. זאב דורש שתשלומיו ותשלומי המעביד לקרן השתלמות יועברו לקרן השתלמות "אנט" (למען הסר ספק, ההפרשה לקרן השתלמות "אנט" אפשרית על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות ואין כל הגבלה בחוק, בתקנות או בתקנון הקרן על הפקדת הכספים בה).</p> <p>האם המעביד חייב להענות לדרישתו של זאב? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. המעביד חייב להענות לדרישתו של זאב. ב. לא. זכותו של עובד לבחור קופת גמל לא חלה על קרן השתלמות. ג. לא, אלא אם כן כל עובדיו של המעביד יבחרו להצטרף לקרן השתלמות "אנט". ד. כן, אלא אם כן המעביד חתום עם קרן השתלמות אחרת, המהווה קרן ברידת מחדל.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20, ס' 22.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>	<p>"קרן השתלמות" היא סוג של קופת גמל, המיועדת לתשלום דמי השתלמות לעובדים, לעצמאים, לחברי קיבוץ, לחברי מושב שיתופי או למוטבים שלהם.</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, ההפרשה לקרן השתלמות "אנט" אפשרית על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות ואין כל הגבלה בחוק, בתקנות או בתקנון הקרן על הפקדת הכספים בה.</p> <p>לפיכך, <u>מעביד חייב להענות לבקשתו של זאב.</u></p> <p>תשובה א.</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של זאב הורָכָב מהתשלומים הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד 7,619 ₪</p> <p>2. תוספת מקצועית 492 ₪</p> <p>3. תוספת מחלקתית 657 ₪</p> <p>4. שעות נוספות מדודות 316 ₪</p> <p>מהו סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו לענין תקנות פיצויי פיטורים?</p> <p>א. 9,084 ₪</p> <p>ב. 8,768 ₪</p> <p>ג. 7,619 ₪</p> <p>ד. 8,111 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם :</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>רכיב "שעות נוספות מדודות" אינו "שכר עבודה רגיל" של העובד. לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו של זאב לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p>$8,768 \text{ ₪} = 7,619 \text{ שכר יסוד} + 492 \text{ תוספת מקצועית} + 657 \text{ תוספת מחלקתית}$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>שכר העבודה של זאב מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-7 בכל חודש משלם המעביד לזאב את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-7/10/12 נפל בערב חג שמחת תורה ומאחר שב-8/10/12 חל חג שמחת תורה (סוכות - חג 2"), שילם המעביד לזאב את שכר 9/2012 ביום שלאחר החג, כלומר ב-9/10/12.</p> <p>האם השכר ששולם לזאב ביום שלאחר החג הוא "שכר מולן", כְּמִשְׁמָעוֹתוֹ בְּחֹק הַרְלוּנְטִי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין הַמְּשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, אבל אך ורק אם מקום העבודה היה סגור בערב החג האמור. ב. כן, אֲלֵא אִם כֵּן סָנִיף הַבֶּנֶק של המעביד היה סגור בערב החג האמור. ג. לא. השכר ששולם במועד האמור אינו "שכר מולן". ד. כן, מאחר ששולם לאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ס' 9 לחוק הגנת השכר קובע את המועד לתשלום שכר חודשי - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם".</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. "שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע. כלומר, שכר עבודה שלא שולם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p><u>שכרו של זאב, ששולם לו ב-9/10/2012, אינו "שכר מולן", מאחר ששולם ביום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

<p>שכר עבודתה של אנט (רווקה בת 25) ב-9/2012 - 24,040 ₪. 5 ימים לפני המועד לתשלום השכר קיבלה מקדמה בסך 3,000 ₪ על חשבון שכר עבודה זה.</p> <p>אם אנט חייבת למעבידה 5,370 ₪ על פי התחייבות בכתב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה ב-9/2012, לכיסוי חוב זה?</p> <p>א. 5,370.00 ₪ ב. 5,260.00 ₪ ג. 1,342.50 ₪ ד. 6,010.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>"שכר עבודה" של אנט ב-9/2012 - 24,040 ₪</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שקיבלה אנט 5 ימים לפני המועד לתשלום השכר לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה.</p> <p>$3,000 \text{ ₪} < 24,040 \times 3 \text{ ₪}$ המקדמה</p> <p>לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכרה של אנט חוב על פי התחייבות בכתב למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מ-6,010 ₪ (רבע שכר העבודה).</p> <p>$6,010 \text{ ₪} = 24,040 \times 25\%$ שכר העבודה</p> <p>סכום זה (6,010 ₪), גבוה מחובה של אנט למעבידה, על פי התחייבות בכתב (5,370 ₪). כלומר, משכרה של אנט רשאי המעביד לנכות את כל חובה של אנט, על פי התחייבות בכתב - 5,370 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>זאב עובד במשכורת. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א-ה). זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבורה שלו עומדת על 14 ימים.</p> <p>החל ביום ג' (5/6/12) ועד (פולל) יום א' (17/6/12) זאב נעדר מעבודתו עקב מחלה (מסרה הודעה למעביד). זאב חזר לעבודה ביום ב' (18/6/12) ומסר למעביד אישור מחלה פדין. שכר העבודה שהיה זכאי לקבל בתקופת היעדרותו זו, אילו המשיך בעבודתו - 3,068 ₪ (236 ₪ בקמוצ'ע ליום). סכום זה נזכה ממשכורתו החודשית בפשל ההיעדרות.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעביד לשלם לזאב בתלוש 6/2012?</p> <p>א. 2,832 ₪ ב. 2,124 ₪ ג. 1,652 ₪ ד. 2,596 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>																																																												
פתרון																																																													
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																												
<p>לפי ס' 2(ב)1 לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 13 ימים [החל ביום ג' (5/6/2012) ועד יום א' (17/6/2012)]</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצבורה של זאב עומדת על 14 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 236 ₪ בקמוצ'ע ליום.</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="425 932 917 1537"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>05/06/12</td> <td>יום ג</td> <td>אין</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>06/06/12</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>118</td> </tr> <tr> <td>07/06/12</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>118</td> </tr> <tr> <td>08/06/12</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>09/06/12</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>10/06/12</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>11/06/12</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>12/06/12</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>13/06/12</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>14/06/12</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>15/06/12</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>16/06/12</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td>17/06/12</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>236</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">סה"כ</td> <td></td> <td>2,596</td> </tr> </tbody> </table>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	05/06/12	יום ג	אין	-	06/06/12	יום ד	50%	118	07/06/12	יום ה	50%	118	08/06/12	יום ו	100%	236	09/06/12	שבת	100%	236	10/06/12	יום א	100%	236	11/06/12	יום ב	100%	236	12/06/12	יום ג	100%	236	13/06/12	יום ד	100%	236	14/06/12	יום ה	100%	236	15/06/12	יום ו	100%	236	16/06/12	שבת	100%	236	17/06/12	יום א	100%	236	סה"כ			2,596	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד.</p> <p>תשובה ד.</p>
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																										
05/06/12	יום ג	אין	-																																																										
06/06/12	יום ד	50%	118																																																										
07/06/12	יום ה	50%	118																																																										
08/06/12	יום ו	100%	236																																																										
09/06/12	שבת	100%	236																																																										
10/06/12	יום א	100%	236																																																										
11/06/12	יום ב	100%	236																																																										
12/06/12	יום ג	100%	236																																																										
13/06/12	יום ד	100%	236																																																										
14/06/12	יום ה	100%	236																																																										
15/06/12	יום ו	100%	236																																																										
16/06/12	שבת	100%	236																																																										
17/06/12	יום א	100%	236																																																										
סה"כ			2,596																																																										

<p>מעביד קיבל ב-14/5/2012 צו עיקול על שכרה של עובדת, עד לסכום של 35,592 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לבנק. הֶרְכָּב משפחתה של העובדת - "אַלְמָנָה שְׁעֵמָה ילד". שכרה החודשי, הנוֹתֵר אחרי ניכויי החובה (על פי חיקוק) - 11,864 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרה של העובדת, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 9,772 ₪ ב. 2,966 ₪ ג. 8,898 ₪ ד. 8,480 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעֵנֵן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוֹתֵר 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 (35,592 ₪) נועד לשם תשלום חוב לבנק. כלומר, הוא 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 עבודתה של העובדת, שהרכב משפחתה הוא "אלמנה שעמה ילד", הוא "42.50% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד", כלומר 3,384 ₪ (סכום מעוגל):</p> $3,384 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 3,384.25 \text{ ₪} = 173 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 42.5\% \times 8,370 \text{ הסכום הבסיסי}$ <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי של העובדת:</p> $11,864 \times 80\% = 9,491.20 > 3,384$ <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרה של העובדת -</p> <p>8,480 ₪ = [35,592 החוב ; (3,384 = 8,480) לא ניתן לעקל - 11,864 שכר אחרי ניכויי החובה]</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד.</p>

<p>אנט, עובדת בשכר (שעתית), התחילה לעבוד ב-2/1/2010 במשרד יועצי מס. שבוע העבודה של אנט, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). [אנט לא עובדת בחגי ישראל]. להלן רשימת אירועים ב-4/2012, מתוך דו"ח הנוכחות של אנט -</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>																																																								
<table border="1"> <tr><td>אנט עבדה.</td><td></td><td>יום ה</td><td>5/4/12</td></tr> <tr><td>אנט עבדה.</td><td>ערב פסח</td><td>יום ו</td><td>6/4/12</td></tr> <tr><td>אנט לא עבדה.</td><td>פסח</td><td>שבת</td><td>7/4/12</td></tr> <tr><td>אנט עבדה.</td><td></td><td>יום א</td><td>8/4/12</td></tr> <tr><td>אנט נעדרה מעבודתה ללא הצדקה וללא אישור.</td><td></td><td>יום ד</td><td>11/4/12</td></tr> <tr><td>אנט עבדה.</td><td>ערב שביעי של פסח</td><td>יום ה</td><td>12/4/12</td></tr> <tr><td>אנט לא עבדה.</td><td>שביעי של פסח</td><td>יום ו</td><td>13/4/12</td></tr> <tr><td>אנט לא עבדה.</td><td></td><td>שבת</td><td>14/4/12</td></tr> <tr><td>אנט היתה בחופשה שנתית מאושרת מיום א' (15/4) ועד יום ד' (18/4).</td><td></td><td>יום א</td><td>15/4/12</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>יום ד</td><td>18/4/12</td></tr> <tr><td>מ-19/4/12 ועד 25/4/12 אנט היתה חולה ונעדרה מעבודתה, בימים אלו, עקב מחלתה (נתנה הודעה, מסרה אישור מחלה לאותם ימים וקיבלה דמי מחלה).</td><td></td><td>יום ה</td><td>19/4/12</td></tr> <tr><td></td><td>יום הזיכרון</td><td>יום ד</td><td>25/4/12</td></tr> <tr><td>אנט לא עבדה.</td><td>יום העצמאות</td><td>יום ה</td><td>26/4/12</td></tr> <tr><td>אנט עבדה.</td><td></td><td>יום ו</td><td>27/4/12</td></tr> </table>	אנט עבדה.		יום ה	5/4/12	אנט עבדה.	ערב פסח	יום ו	6/4/12	אנט לא עבדה.	פסח	שבת	7/4/12	אנט עבדה.		יום א	8/4/12	אנט נעדרה מעבודתה ללא הצדקה וללא אישור.		יום ד	11/4/12	אנט עבדה.	ערב שביעי של פסח	יום ה	12/4/12	אנט לא עבדה.	שביעי של פסח	יום ו	13/4/12	אנט לא עבדה.		שבת	14/4/12	אנט היתה בחופשה שנתית מאושרת מיום א' (15/4) ועד יום ד' (18/4).		יום א	15/4/12			יום ד	18/4/12	מ-19/4/12 ועד 25/4/12 אנט היתה חולה ונעדרה מעבודתה, בימים אלו, עקב מחלתה (נתנה הודעה, מסרה אישור מחלה לאותם ימים וקיבלה דמי מחלה).		יום ה	19/4/12		יום הזיכרון	יום ד	25/4/12	אנט לא עבדה.	יום העצמאות	יום ה	26/4/12	אנט עבדה.		יום ו	27/4/12	
אנט עבדה.		יום ה	5/4/12																																																						
אנט עבדה.	ערב פסח	יום ו	6/4/12																																																						
אנט לא עבדה.	פסח	שבת	7/4/12																																																						
אנט עבדה.		יום א	8/4/12																																																						
אנט נעדרה מעבודתה ללא הצדקה וללא אישור.		יום ד	11/4/12																																																						
אנט עבדה.	ערב שביעי של פסח	יום ה	12/4/12																																																						
אנט לא עבדה.	שביעי של פסח	יום ו	13/4/12																																																						
אנט לא עבדה.		שבת	14/4/12																																																						
אנט היתה בחופשה שנתית מאושרת מיום א' (15/4) ועד יום ד' (18/4).		יום א	15/4/12																																																						
		יום ד	18/4/12																																																						
מ-19/4/12 ועד 25/4/12 אנט היתה חולה ונעדרה מעבודתה, בימים אלו, עקב מחלתה (נתנה הודעה, מסרה אישור מחלה לאותם ימים וקיבלה דמי מחלה).		יום ה	19/4/12																																																						
	יום הזיכרון	יום ד	25/4/12																																																						
אנט לא עבדה.	יום העצמאות	יום ה	26/4/12																																																						
אנט עבדה.		יום ו	27/4/12																																																						
<p>אם, למעט הימים שלעיל, אנט לא החסירה ימי עבודה ב-4/2012, בעד כמה ימי חג היה על המעביד לשלם לה דמי חגים בתלוש 4/2012, לפי צו ההרחבה הרלוונטי? א. 2 ימי חג. ב. 0 ימי חג. ג. 1 ימי חג. ד. 3 ימי חג.</p>																																																									
<p>פתרון</p>																																																									
<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																								
<p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי): " עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "</p> <p>אנט, עובדת בשכר (שעתית), עובדת במקום עבודתה יותר מ-3 חודשים. לפיכך, היא זכאית לדמי חגים ב-4/2012 חלו 3 ימי חג - 2 ימי חג הפסח ויום העצמאות. חג הפסח חל ביום שבת. לפיכך, אנט לא זכאית לדמי חגים בדמי חגים בעד יום חג זה. בשאר ימי החג שחלו באותו חודש (שביעי של פסח ויום העצמאות) אנט לא נעדרה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעביד". לפיכך, היא זכאית לתשלום מלא בעבור ימי חג אלו. לסיכום, אנט זכאית לדמי חגים בעד 2 ימי חג (שביעי של פסח ויום העצמאות) בתלוש 4/12. תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>																																																								

<p>זאב התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-2/5/10. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס שעות עבודה. ב-5/9/12 הודיע לו המעביד על פיטוריו, שְׂיִפְגֵּסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לָתֵת לזאב?</p> <p>א. 23 ימים. ב. 28 ימים. ג. 26 ימים. ד. חודש ימים.</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של זאב מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של שעות עבודה. לְפִיכֶן, זאב הוא "עובד-בשכר". זאב פוטר במהלך שנת עבודתו השלישית. לפי 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>במועד פיטוריו, ביום 5/9/12, השלים זאב מעט יותר מארבעה חודשי עבודה בשנת עבודתו השלישית. לפי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 יום, בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה, זאב זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים של יום אחד. כלומר, על המעביד לתת לזאב הודעה מוקדמת של 23 ימים. [21 + 4 / 2 =] תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>זאב עובד בחצי משרה. לפי הֶסְכָּם העבודה שלו, דְּמֵי נְסִיעוֹת ישולמו לו לפי צו ההרחבה בדבר השְׁתַּתְּפוּת המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נוסע לעבודה בְּהֶסְעָה מְאוּרְגָּנָת על חשבון המעביד. בחזרה מהעבודה הוא נוסע בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 13.80 ₪ לכל כיוון. מחיר "חופשי חודשי", הכולל את אזור מְגוּרָיו ואת מקום עבודתו - 518 ₪. ב-8/2012, זאב עבד בפועל 22 ימים.</p> <p>אם שיעור הֶחֱזָר הוצאות הנסיעה המְרֻבֵּי הֶנְקוּב בִּס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 25.20 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לזאב בגין חודש זה?</p> <p>א. 259.00 ₪ ב. 303.60 ₪ ג. 518.00 ₪ ד. 277.20 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד.</p>	<p>חלקיות המשרה של זאב לא נוגעת לזכותו להשתתפות מעביד בהוצאות נסיעתו לעבודה.</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, וְפָאֵי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפֻעַל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2012 הוא עד 25.20 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה וְפָאֵי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתו של זאב לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 13.80 ₪ בכל יום, שהם 303.60 ₪ עבור 22 ימי עבודה בפועל בהם זאב נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 518 ₪ בחודש 8/2012.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לזאב בגין חודש 8/2012</p> <p>277.20 ₪ = (277.20 תקרה = 22x25.2/2 ; 518 חופשי חודשי ; 303.60 נסיעות בודדות) min</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>זאב, עובד בהיקף משרה של 80%, התחיל לעבוד אצל מעבידו הפרטי ב-1/4/1997. עליו ועל מעבידו חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה 4 פעמים בשנה. בתלוש 9/2012 זאב אמור לקבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2012 ועד 30/9/2012.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 371 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לזאב בתלוש 9/2012?</p> <p>א. 834.75 ₪ ב. 667.80 ₪ ג. 593.60 ₪ ד. 742.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 9/2012 זאב אמור לקבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2012 ועד 30/9/2012. חודשים אלו מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של זאב (שהתחילה ב-1/4/2012 ואמורה להסתיים ב-31/3/2013). בִּשְׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה. לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. סכום דמי הבראה המגיע לזאב בתלוש 9/2012: $667.80 \text{ ₪} = 80\% \text{ חלקיות משרה} \times 12 / 3 \text{ חודשים בשנת העבודה} \times 9 \text{ ימי הבראה} \times 371 \text{ תעריף}$ תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>שכרו של זאב, בן ה-28, מִשְׁתַּלֵּם לוֹ עַל בְּסִיס שְׁעוֹת עֲבוּדָה. בְּחֹדֶשׁ 11/2012 עֲבַד 175 שְׁעוֹת עֲבוּדָה רִגִילוֹת. מִעֲבִידוֹ שֶׁל זָאב נוֹהַג לְשַׁלֵּם לְעוֹבְדָיו דְּמֵי הַבְּרָאָה (לְפִי צוֹ הַהֲרַחֲבָה בְּדַבַּר תְּשׁוּלִים דְּמֵי הַבְּרָאָה) בְּכָל חֹדֶשׁ.</p> <p>תְּלוּשׁ 11/2012 שֶׁל זָאב (לְפָנַי בְּדִיקַת הַהֶשְׁלָמָה לְשֹׁכְרֵי מִינִימוֹם) הוֹרֵכֵב מֵהַסְּכּוּמִים שְׁלֵהֶלֶן:</p> <p>1. שֹׁכֵר יֶסוּד ₪ 3,850</p> <p>2. תּוֹסַפַּת יוֹקֵר ₪ 112</p> <p>3. דְּמֵי הַבְּרָאָה (בְּעַד חֹדֶשׁ 11/2012) ₪ 204</p> <p>אם שכר המינימום לשעה הוא 23.12 ₪, מהו הסכום שעל המעביד להוסיף לזאב בתלוש 11/2012, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 84 ₪</p> <p>ב. 196 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 338 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2 לְחֹק שֹׁכְרֵי מִינִימוֹם:</p> <p>" (א) עוֹבֵד שֶׁמְלָאוֹ לוֹ 18 שָׁנִים (לְהֵלֵךְ - עוֹבֵד) הַמוֹעֵסֵק בְּמִשְׁרָה מְלֵאָה, כְּנֵהוּג בְּמִקוֹם עֲבוּדָתוֹ, זָכָאֵי לְקַבֵּל מִמִּעֲבִידוֹ שֹׁכֵר עֲבוּדָה שֶׁלֹּא יִפְחַת מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם לְחֹדֶשׁ, שֹׁכֵר הַמִּינִימוֹם הַיּוֹמִי אוֹ שֹׁכֵר הַמִּינִימוֹם לְשָׁעָה, הַכֹּל לְפִי הָעֵנִיךְ.</p> <p>(ב) עוֹבֵד הַמוֹעֵסֵק בְּמִשְׁרָה חֲלֻקִית זָכָאֵי לְשֹׁכֵר מִינִימוֹם חֲלֻקִי שִׁיחוּשֵׁב יַחֲסִית לְחֲלֻקִית מִשְׁרָתוֹ.</p> <p>(ג) נֶעֱדַר עוֹבֵד מִעֲבוּדָתוֹ, יִקְטֵן שֹׁכֵר הַמִּינִימוֹם שֶׁהוּא זָכָאֵי לוֹ לְפִי סְעִיף קֶטֶן (א), בְּשִׁיעוֹר יַחֲסִי לְזִמְן הַיַּעֲדָרוֹ, וְאוֹלָם אִם הוּא זָכָאֵי לְקַבֵּל תְּשׁוּלִים בְּעֵד זִמְן הַיַּעֲדָרוֹת לְפִי דִין, חוּזָה עֲבוּדָה, הַסֶּכֶם קִיבּוּצִי, צוֹ הַרְחַבָּה אוֹ הַסֵּדֵר קִיבּוּצִי אַחֵר אוֹ לְפִי הַהוֹרָאוֹת הַמַּחֲיִיבוֹת קוֹפֵת גָּמַל (בְּסְעִיף זֶה - הַהֲסָדֵר), יִהְיֶה הַתְּשׁוּלִים לְפִי הוֹרָאוֹת הַהֲסָדֵר. "</p> <p>לְפִי ס' 3 לְחֹק שֹׁכְרֵי מִינִימוֹם:</p> <p>" (א) הַשֹּׁכֵר שִׁיּוּבָא בְּחִשְׁבוֹן לְעֵינֵן סְעִיף 2 יִהְיֶה שֹׁכֵר הַעֲבוּדָה שֶׁמְשַׁלֵּם מִעֲבִיד לְעוֹבְדוֹ, בְּעֵד יוֹם עֲבוּדָה רִגִיל כְּנֵהוּג בְּמִקוֹם עֲבוּדָתוֹ.</p> <p>(ב) לְעֵינֵן סְעִיף קֶטֶן (א) יִבּוֹאוּ בְּחִשְׁבוֹן רְכִיבֵי הַשֹּׁכֵר הַבָּאִים:</p> <p>(1) שֹׁכֵר יֶסוּד אוֹ שֹׁכֵר מְשׁוּלָב;</p> <p>(2) תּוֹסַפַּת יוֹקֵר אִם אֵינָנָה כְּלוּלָה בְּשֹׁכֵר הַמְשׁוּלָב;</p> <p>(3) תּוֹסַפַּת קְבוּעָה הַמְשַׁתְּלֵמֵת לְעוֹבֵד עֵקֶב עֲבוּדָתוֹ,</p> <p>וְאוֹלָם לֹא יוֹבְאוּ בְּחִשְׁבוֹן תּוֹסַפַּת מִשְׁפָּחָה, תּוֹסַפַּת וְתֵק, תּוֹסַפַּת בְּשֶׁל עֲבוּדָה בְּמִשְׁמָרוֹת, פְּרַמִּיָּה מְדוּדָה, מוֹסַכְמַת, קְבוּעָה אוֹ קְבוּצָתִית, מִשְׁכּוֹרַת י"ג, מַעַנְקִים עַל בְּסִיס שְׁנֵתִי, וְהַחֲזָר הוּצָאוֹת לְרֵבּוֹת הוּצָאוֹת כְּלֻכָּה, אֲשִׁיל וְנִסְיָעוֹת שֶׁמְשַׁלֵּם הַמִּעֲבִיד.</p> <p>(ד) לֹא יִהְיֶה שֹׁכֵר שֶׁל עוֹבֵד מִשְׁתַּלֵּם לְפִי הַרְכִיבִים הַמְנוּיִים בְּסְעִיף קֶטֶן (ב) ו-(1), אוֹ לְפִי חֲלֻק מֵהֶם, יַחֲוֹשֵׁב הַשֹּׁכֵר לְעֵינֵן סְעִיף קֶטֶן (א) לְפִי שֹׁכֵר הַעֲבוּדָה הַרְגִיל לֹא תוֹסַפּוֹת."</p> <p>זָאב זָכָאֵי לְקַבֵּל מִמִּעֲבִידוֹ שֹׁכֵר עֲבוּדָה שֶׁלֹּא יִפְחַת מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם לְשָׁעָה בְּעֵד הַשְּׁעוֹת שֶׁעֲבַד בְּחֹדֶשׁ 11/2012 כְּלֵהֶלֶן:</p> <p>$4,046 ₪ = 175 \text{ שעות עבודה רגילות שעבד ב-} 11/2012 \times 23.12 \text{ שכר מינימום לשעה}$</p> <p>שֹׁכְרוֹ שֶׁל זָאב שִׁיּוּבָא בְּחִשְׁבוֹן לְעֵינֵן סְעִיף 2 לְחֹק שֹׁכְרֵי מִינִימוֹם - 4,046 ₪:</p> <p>$3,962 ₪ = 112 \text{ תוספת יוקר} + 3,850 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>הַסְּכּוּם שֶׁעַל הַמִּעֲבִיד לְהוֹסִיף לְזָאב בְּתְלוּשׁ 11/12, עַל מְנַת לְעִמּוּד בְּהוֹרָאוֹת חֹק שֹׁכְרֵי מִינִימוֹם:</p> <p>$84 ₪ = 3,962 \text{ השכר שהובא בחשבון לעינין סעיף 2 לחוק} - 4,046 \text{ שכר המינימום}$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>זאב עובד בשכר. שכרו הרגיל לשעת עבודה - 25 ₪. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום, בשעה 10:00, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה. בעת ההפסקה רשאי זאב לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שערן הנוכחות של זאב, בשבוע שהחל ב-5/2/2012 והסתיים ב-10/2/2012:</p> <table border="1" data-bbox="224 352 1117 472"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10/2/2012</td> <td>5/2/2012</td> <td>6/2/2012</td> <td>7/2/2012</td> <td>8/2/2012</td> <td>9/2/2012</td> <td>10/2/2012</td> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td>4:00</td> <td>6:00</td> <td>5:00</td> <td>4:30</td> <td>5:00</td> <td>5:00</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>14:00</td> <td>14:00</td> <td>18:00</td> <td>15:30</td> <td>15:00</td> <td>14:00</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לזאב בעד שעות עבודתו בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,475.00 ₪ ב. לא פחות מ-1,468.75 ₪ ג. לא פחות מ-1,450.00 ₪ ד. לא פחות מ-1,443.75 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	10/2/2012	5/2/2012	6/2/2012	7/2/2012	8/2/2012	9/2/2012	10/2/2012	כניסה	4:00	6:00	5:00	4:30	5:00	5:00	יציאה	14:00	14:00	18:00	15:30	15:00	14:00																																																															
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																					
10/2/2012	5/2/2012	6/2/2012	7/2/2012	8/2/2012	9/2/2012	10/2/2012																																																																																					
כניסה	4:00	6:00	5:00	4:30	5:00	5:00																																																																																					
יציאה	14:00	14:00	18:00	15:30	15:00	14:00																																																																																					
פתרון																																																																																											
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																																										
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p> <p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה זאב לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדון (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של זאב הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>ביום א' זאב עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p>החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="300 1192 1166 1690"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה תחילת יום עבודה</th> <th>יציאה סיום עבודה</th> <th>סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>4:00</td> <td>14:00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>6:00</td> <td>14:00</td> <td>8.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00</td> <td>14.00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>5:00</td> <td>18:00</td> <td>13.00</td> <td>-1.00</td> <td>12.00</td> <td>22.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>4:30</td> <td>15:30</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>30.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>5:00</td> <td>15:00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>38.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>5:00</td> <td>14:00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>43.00⁽¹⁾</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">סה"כ שעות</td> <td colspan="2"></td> <td>43.00</td> <td>9.00</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">תעריף לשעה</td> <td colspan="2"></td> <td>25.00 ₪</td> <td>31.25 ₪</td> <td>37.50 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">תשלום</td> <td colspan="2"></td> <td>1,075.00</td> <td>281.25 ₪</td> <td>1,468.75 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p>	יום	כניסה תחילת יום עבודה	יציאה סיום עבודה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	4:00	14:00	10.00	-1.00	9.00	7.00 ⁽¹⁾	2.00	-	ב	6:00	14:00	8.00	-1.00	7.00	14.00	-	-	ג	5:00	18:00	13.00	-1.00	12.00	22.00	2.00	2.00	ד	4:30	15:30	11.00	-1.00	10.00	30.00	2.00	-	ה	5:00	15:00	10.00	-1.00	9.00	38.00	1.00	-	ו	5:00	14:00	9.00	-1.00	8.00	43.00 ⁽¹⁾	2.00	1.00			סה"כ שעות				43.00	9.00	3.00			תעריף לשעה				25.00 ₪	31.25 ₪	37.50 ₪			תשלום				1,075.00	281.25 ₪	1,468.75 ₪	<p>תשובה ב.</p>
יום	כניסה תחילת יום עבודה	יציאה סיום עבודה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																			
א	4:00	14:00	10.00	-1.00	9.00	7.00 ⁽¹⁾	2.00	-																																																																																			
ב	6:00	14:00	8.00	-1.00	7.00	14.00	-	-																																																																																			
ג	5:00	18:00	13.00	-1.00	12.00	22.00	2.00	2.00																																																																																			
ד	4:30	15:30	11.00	-1.00	10.00	30.00	2.00	-																																																																																			
ה	5:00	15:00	10.00	-1.00	9.00	38.00	1.00	-																																																																																			
ו	5:00	14:00	9.00	-1.00	8.00	43.00 ⁽¹⁾	2.00	1.00																																																																																			
		סה"כ שעות				43.00	9.00	3.00																																																																																			
		תעריף לשעה				25.00 ₪	31.25 ₪	37.50 ₪																																																																																			
		תשלום				1,075.00	281.25 ₪	1,468.75 ₪																																																																																			

<p>זאב "עובד במשכורת" אצל מעבידו היחיד. ב-1/2012 נעדר מעבודתו 11 ימים, בְּשָׁל מחלת השפעת בֶּה חָלָה ילדו בן ה-14. בת זוגו של זאב, עובדת שכירה, לא נעדרה מעבודתה באותם ימים מִכּוּחַ זְכָאוֹתָהּ. זאב נתן הודעה למעבידו פְּמִתְחִילָה, ומסר לו את כל האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, לְרֵבּוֹת אישור רפואי בְּדָבָר מחלת ילדו במשך 11 ימים והצהרה חֲתוּמָה בְּיָדוֹ וּבְיָד בֵּת זֻוגוֹ, פְּנִדָּרֶשׁ בחוק ובתקנות. העתק מהצהרה זו נמסר, כנדרש, למעביד של בת הזוג.</p> <p>כמה ימי היעדרות זכאי זאב לְזָקוֹף עַל חֶשְׁבוֹן תקופת המחלה הצבורה שלו, בְּשָׁל מחלה זו של ילדו, לְפִי החוק הַלְלוֹנְטִי, אם ידוע שתקופת המחלה הצבורה שלו היא 40 ימים?</p> <p>א. 8 ימים ב. 11 ימים ג. 6 ימים ד. 7 ימים</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</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 שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח יד בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>לְפִי תקנה 1(א) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או 1ג לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה."</p> <p>זאב נעדר 11 ימים בשל מחלת ילדו, שלא מלאו לו 16 שנים. היעדרות זו עולה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. לפיכך, הוא זכאי לזקוף 8 ימים מתוך 11 ימי היעדרותו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בת 40 הימים.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>שאלה מספר 38.</p> <p>בְּעֵד כָּל שְׁעַת עֲבוּדָה רִגִּילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רִגִּיל, זָאב מִקְבֵּל: 1. שכר יסוד 43.20 ₪ 2. תוספת מקצועית... 9.60 ₪</p> <p>אם ביום שבת (יום המנוחה השבועי שלו) זאב עבד 10 שעות עבודה, שְׁהִתְחַלְקוּ ל-6 שעות רגילות במנוחה השבועית ו-4 שעות נוספות במנוחה השבועית, כמה על המעביד לשלם לו בעד 10 שעות עבודה אלו שבאותו יום, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-712.80 ₪ ב. לא פחות מ-910.80 ₪ ג. לא פחות מ-871.20 ₪ ד. לא פחות מ-607.20 ₪</p>																																										
פתרון																																										
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																									
<p>ג.</p> <p>"שֹׁכֵר רִגִּיל" של זאב, הַמְשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גָּמוּל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגָמוּל עֲבוּדָה בְּמִנוּחָה הַשְּׁבוּעִית:</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שֹׁכֵר רִגִּיל" כּוֹלֵל כָּל הַתּוֹסְפוֹת שֶׁמִּעֲבִיד מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>סְכוּמָם שֶׁל הַרְכִּיבִים, "שֹׁכֵר יִסוּד" ו-"תּוֹסֶפֶת מִקְצוּעִית", הַמִּשְׁתַּלְמִים לְזָאב בְּעַד כָּל שְׁעַת עֲבוּדָה רִגִּילָה - 52.80 ₪, הוּא "הַשֹּׁכֵר הַרִגִּיל" לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לְחוּק.</p> <p>(43.20 + 9.60 = 52.80 ₪)</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הוֹעֵבֵד עוֹבֵד שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמִּעְבִּיד בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שֶׁבָּאוּתוֹ יוֹם שֹׁכֵר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/4 מֵהַשֹּׁכֵר הַרִגִּיל, וּבְעַד כָּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מֵהַשֹּׁכֵר הַרִגִּיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הוֹעֵבֵד עוֹבֵד בַּשְּׁעוֹת הַמִּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית אוֹ בַּחֶלֶק מֵהֶן -</p> <p>(1) יִשְׁלַם לוֹ הַמִּעְבִּיד בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֹׁכֵר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִשְׁכָּרוֹ הַרִגִּיל..."</p>																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>₪ 475.20</td> <td>6</td> <td>₪ 79.20</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td></td> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 184.80</td> <td>2</td> <td>₪ 92.40</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 211.20</td> <td>2</td> <td>₪ 105.60</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 871.20</td> <td>10</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> </tr> </tbody> </table>	סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שיעור תוספת שעות נוספות	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	₪ 475.20	6	₪ 79.20	150%	50%		שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 184.80	2	₪ 92.40	175%	50%	25%	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 211.20	2	₪ 105.60	200%	50%	50%	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 871.20	10					סה"כ	
סכום לתשלום			כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום																																		
				סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			שיעור תוספת שעות נוספות																																	
	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																								
₪ 475.20	6	₪ 79.20	150%	50%		שעות רגילות במנוחה שבועית																																				
₪ 184.80	2	₪ 92.40	175%	50%	25%	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית																																				
₪ 211.20	2	₪ 105.60	200%	50%	50%	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית																																				
₪ 871.20	10					סה"כ																																				
<p>לפיכך, על המעביד לשלם לזאב, בְּעֵד 10 שעות עבודה אלו שעבד במנוחה השבועית שלו (יום שבת), סכום שלא יפחת מ-871.20 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>																																										

<p>זאב, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-15/2/2011. בשנת 2011 עבד 203 ימים בפועל. בדצמבר 2011 הוצא ל-7 ימי חופשה.</p> <p>ב-1/11/12 הודיע המעביד לזאב שהוא מוצא לחופשה ב-12/2012, בה ינצל את כל ימי החופשה להם הוא זכאי עד סוף 2012. בשנת 2012 (עד סוף 11/2012) זאב עבד 252 ימים בפועל.</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית של זאב נקבעות לפי חוק חופשה שנתית, מהו אורך החופשה השנתית שתינתן לזאב בדצמבר 2012? [שימו לב - יש להתחשב בשתי השנים]</p> <p>א. 19 ימים ב. 26 ימים ג. 18 ימים ד. 21 ימים</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(א)(3) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה בעד כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 14 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין זאב ומעבידו ב-2011 היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 203 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240, מוכפל במספר הימים שלפי ס' 3(א) לחוק הוא 11.84. $(203 / 240 \times 14 = 11.84)$</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) שלעיל - חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, בעד שנת 2011, זאב זכאי ל-11 ימי חופשה.</p> <p>בשנת 2012 זאב עבד 252 ימים.</p> <p>לא ידוע לנו אם זאב עבד עד 31/12/2012, או שמא פוטר לפני יום זה. כלומר, איננו יודעים אם הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד היה קיים בחלק משנת העבודה או בכולה.</p> <p>ברם, מאחר שזאב עבד 252 ימים בשנת 2012, מספר ימי החופשה להם הוא זכאי בעד שנה זו הוא 14, בכל מקרה. זאת מאחר שלפי ס' 3(ב) לחוק חופשה שנתית - היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים - יהיו מספר ימי החופשה כאמור בסעיף 3(א) לחוק, ולפי ס' 3(ג) - היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה לפחות 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה גם הוא כאמור בסעיף 3(א) לחוק.</p> <p>סה"כ, בעד השנים 2011 ו-2012, זכאי זאב ל-25 ימי חופשה. $(14 \text{ בעד שנת } 2012 + 11 \text{ בעד } 2011)$</p> <p>בדצמבר 2011 זאב הוצא ל-7 ימי חופשה.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית של זאב בדצמבר 2012 יהיה 18 ימים.</p> <p>$(25 - 7 = 18)$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>זאב התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/6/08. מייד עם תחילת עבודתו (ב-1/6/08) התחיל המעביד להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה. שיעור הפרשת המעביד - 12% משכרו המלא של זאב. לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לזאב, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>ב-29/2/12 זאב פוטר מעבודתו. שכרו המלא והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 23,840 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 66,158 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לזאב לפי חוק פיצויי פיטורים (סכום מקורב)?</p> <p>א. 25,032 ₪</p> <p>ב. 64,368 ₪</p> <p>ג. 23,242 ₪</p> <p>ד. 24,476 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ה), ס' 12(א), ס' 14</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>	<p>לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לזאב, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>תקופת עבודה - 3.75 שנים בקירוב (1,369 ימים המתפרסים על פני 45 חודשים).</p> <p>תקופה בגינה נעשתה ההפרשה לקרן הפנסיה - 3.75 שנים (כל תקופת העבודה).</p> <p>הרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה לקרן הפנסיה: מלוא השכר.</p> <p>חישוב (מקורב):</p> <p>בעד 3.75 שנים, בהן שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח ההסכם הקיבוצי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לזאב, על המעביד להשלים 28% פיצויי פיטורים (100% - 72% = 28%)</p> <p>$23,840 \times 3.75 \times 28\% = \underline{\underline{25,032.00}}$ ₪</p> <p>סה"כ על המעביד להשלים לזאב (סכום מקורב) 25,032.00 ₪</p> <p>תשובה א.</p>

ביטוח לאומי

<p>אנט פוטרה מעבודתה ב-31/7/12. תלוש 7/2012 שְׁלָה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר בסיס ₪ 14,970</p> <p>2. פיצויי פיטורים פטורים ממס ₪ 11,950</p> <p>3. פיצויי פיטורים חייבים במס ₪ 3,020</p> <p>4. תשלום לְכִיסוּי הוצאות נסיעה לעבודה וממנה (דמי נסיעות) ₪ 580</p> <p>מהו שכרה של אנט שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</p> <p>א. 15,550 ₪</p> <p>ב. 18,570 ₪</p> <p>ג. 14,970 ₪</p> <p>ד. 17,990 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 335, 344, ס' 348, לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי הפיטורים שקיבלה אנט עם פרישתה (לרבות הסכום החייב במס) פטורים מדמי ביטוח לאומי. הכנסתה של אנט מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, שלא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פטורים מדמי ביטוח:</p> <p>15,550 ₪ = 580 תשלום לְכִיסוּי הוצאות נסיעה לעבודה וממנה (דמי נסיעות) + 14,970 שכר בסיס</p> <p>ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי דן בהכנסה המרבית לענין דמי ביטוח - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א."</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 41,850 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,370 ₪), כפול 5].</p> <p>שכרה של אנט שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 7/2012 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (15,550 ; 41,850) = 15,550$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>

<p>אנט, סטודנטית למשפטים, נמצאת, בְּהֶסְכָּמַת המעביד, בחופשה ללא תשלום של 3 חודשים קלנדריים רצופים.</p> <p>האם המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד אנט, בְּעֵד החודש הקלנדרי השלישי של החל"ת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובִלְבָד שבאותו זמן אנט אינה עובדת אצל מעביד אחר ואינה "עובד עצמאי".</p> <p>ב. לא. המעביד לא חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד אנט, בְּעֵד חודש קלנדרי זה.</p> <p>ג. כן, מאחר שבתקופת חל"ת לא מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעבידו.</p> <p>ד. לא, אֲבָל אֶדְ וְרַק אם אנט משלמת בעד אותו חודש דמי ביטוח כסטודנטית.</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>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) -</p> <p>" עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בְּעֵד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור. "</p> <p>לפיכך, המעביד לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד אנט, בעד החודש הקלנדרי השלישי של החל"ת.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>זאב, חייל בשירות סדיר (חובה), בן 20, עובד אצל מעסיקו היחיד זה שנה (זאב היתר עבודה פרטית מצה"ל). שכרו ב-11/2012 - 5,419 ₪.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹפֵּה משכרו של זאב בחודש זה?</p> <p>א. 210.75 ₪ ב. 38.04 ₪ ג. 231.08 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 55. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד. שכרו של זאב החייב בְּדָמֵי ביטוח: $5,419 ₪ = \min(41,850 ; 5,419)$ הכנסה מְרֻבֶּית לענין ד.ב. דמי הביטוח שינוכו משכרו: $20.68 ₪ = 5,171 \times 0.40\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $17.36 ₪ = (5,171 \times 7.00\%)$ בשיעור המופחת - השכר החייב בדמי ביטוח 38.04 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>אנט, בת ה-23, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 10/2012 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,169 ₪.</p> <p>2. מעסיק משני - 2,747 ₪.</p> <p>אם אנט עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 481 ₪</p> <p>ב. 672 ₪</p> <p>ג. 714 ₪</p> <p>ד. 629 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים).</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>אנט עשתה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בג'מי ביטוח אצל שני מעסיקה:</p> $\min [6,916 ₪ = (4,169 + 2,747) ; 41,850]$ <p>ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב.</p> <p>סך דמי הביטוח אשר ינוכה משכרה אצל שני מעסיקה בגין שכר 10/2012 (חלק עובדת):</p> $390.39 ₪ = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא } \times (6,916 - 5,171) + 3.5\% \text{ ד.ב. בשיעור המופחת } \times 5,171$ <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..."</p> <p>השכר החייב בג'מי ביטוח אצל המעסיק העיקרי:</p> $\min (4,169 ₪ = 41,850 ; 4,169)$ <p>ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב.</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי:</p> $143.83 ₪ = 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } \times 4,169$ <p>השכר החייב בג'מי ביטוח אצל המעסיק המשני:</p> $\min (2,747 ₪ = 41,850 ; 2,747)$ <p>ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב.</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד המשני:</p> $94.77 ₪ = 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } \times 2,747$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר 10/12 של אנט: $629 ₪ \text{ (מעוגל)} = 390.39 + 143.83 + 94.77 = 628.99 ₪$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>זאב התחיל לעבוד ב-1/1/2012 אצל מעסיקו היחיד. שכרו החודשי הרגיל - 9,350 ₪. בתלוש 8/2012 קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי בסך של 1,920 ₪. כמו כן, קיבל בתלוש זה הִפְרָשִׁים בסך 960 ₪ בעד חודש 6/2012.</p> <p>מהי הכנסתו של זאב לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 8/2012?</p> <p>א. 9,590 ₪ ב. 12,230 ₪ ג. 9,710 ₪ ד. 11,270 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד.</p>	<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, ההפרשים בסך 960 ₪ שקיבל בתלוש 8/2012 ייראו כשכרו הרגיל של זאב בעד חודש 6/2012.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, המענק החד-פעמי ששולם לזאב, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות, על תשלום נוסף יחולו, לְעֵינֵי 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 "התשלום הנוסף" שקיבל זאב הוא 20.53% מהשכר החודשי.</p> <p>($1,920 / 9,350 = 20.53\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יחולו עליו, לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 8/2012, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>$11,270 = 9,350 + 1,920$ מענק חד-פעמי</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 41,850 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,370 ₪), כפול 5].</p> <p>41,850 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < <u>11,270</u> הכנסתו של זאב לענין תשלום דמי ביטוח</p> <p>הכנסתו של זאב לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 8/2012 - <u>11,270</u> ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 46.</p>	<p>זאב עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 3 שנים. ב-1/10/2012 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עקב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 5 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה, וְנִזְקָק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלָמָה. הפגיעה הוֹכְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של זאב בשלושה החודשים שקדמו ל-1/10/2012:</p> <table border="1" data-bbox="383 317 959 394"> <tr> <td>חודש</td> <td>7/2012</td> <td>8/2012</td> <td>9/2012</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 13,781</td> <td>₪ 14,755</td> <td>₪ 13,224</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי זאב?</p> <p>א. 1,740 ₪ ב. 1,044 ₪ ג. 2,320 ₪ ד. 1,392 ₪</p>	חודש	7/2012	8/2012	9/2012	הכנסה	₪ 13,781	₪ 14,755	₪ 13,224
חודש	7/2012	8/2012	9/2012						
הכנסה	₪ 13,781	₪ 14,755	₪ 13,224						
	פתרון								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב.</p>	<p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה קְאָמור שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שזאב היה בלתי כשיר לעבודה במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, זאב יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 3 ימים.</p> <p>3 ימים = [2 הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה - 5 ימי אי כושר עבודה ; 91 תקרת 13 שבועות] Min</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח ;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א),</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של זאב: $464 ₪ = (13,781 + 14,755 + 13,224) / 90$</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: $348 ₪ = 464 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,059.38 > 348 ₪$ תקרה $(8,475 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי זאב: $1,044 ₪ = 3 \times 348$</p> <p>תשובה ב.</p>								

<p>זאב, בן ה-54, הוא בעל שליטה בחברת מעטים. עד 20/7/2012 שימש בה כמנהל יצור וקיבל משכורת בעד עבודתו. חברת המעטים היתה מקום עבודתו היחיד זה 15 שנה. ב-20/7/2012 פוטר מעבודתו בחברת המעטים. מאז פיטוריו, זאב חסר תעסוקה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, עם פיטוריו, זאב זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שפוטר בתנאים המזכים אותו בפיצויי פיטורים. ב. לא, אלא לאחר 90 הימים הראשונים מיום פיטוריו מחברת המעטים. ג. לא. בנסיבות שתוארו לעיל, זאב לא זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. ד. כן, מאחר שמאז פיטוריו זאב חסר תעסוקה.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 66.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 66 לחוק הביטוח הלאומי - "<u>הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים</u>".</p> <p>פרק ז': <u>ביטוח אבטלה</u>.</p> <p>פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>

שאלה מספר 48.																											
<p>זאב עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-2/12/2012 יצא ל-16 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/12/2012:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>6/2012</th> <th>7/2012</th> <th>8/2012</th> <th>9/2012</th> <th>10/2012</th> <th>11/2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>19</td> <td>19</td> <td>21</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 5,794</td> <td>₪ 5,805</td> <td>₪ 5,563</td> <td>₪ 5,576</td> <td>₪ 5,609</td> <td>₪ 6,382</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי זאב בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,279 ₪ ב. 3,158 ₪ ג. 3,316 ₪ ד. 3,356 ₪</p>							חודש	6/2012	7/2012	8/2012	9/2012	10/2012	11/2012	ימי עבודה	22	23	19	19	21	21	הכנסה	₪ 5,794	₪ 5,805	₪ 5,563	₪ 5,576	₪ 5,609	₪ 6,382
חודש	6/2012	7/2012	8/2012	9/2012	10/2012	11/2012																					
ימי עבודה	22	23	19	19	21	21																					
הכנסה	₪ 5,794	₪ 5,805	₪ 5,563	₪ 5,576	₪ 5,609	₪ 6,382																					
פתרון																											
סעיפים רלוונטיים																											
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																											
הסבר הפתרון																											
<p>ג.</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 הנתרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>זאב שירת 16 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 2 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, זאב זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 16.8 ימי מילואים $(16.8 = 14 + 2 \times 1.4)$</p> <p>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; $(5,692 \text{ ₪ נכון ל-2012})$</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-1/12/2012, זאב עבד 61 ימים $(19+21+21)$, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(5,576; 5,692) + \max(5,609; 5,692) + \max(6,382; 5,692) = 17,766 \text{ ₪}$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של זאב: $17,766 / 90 = 197.40 \text{ ₪}$</p> <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 189.73 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,395).</p> <p>התגמול ליום: $197.40 \text{ ₪} = \max[189.73 \text{ ₪ תגמול מזערי}; \min(197.40 \text{ ₪ שכר רגיל}; 1,395 \text{ ₪ תגמול מרבי})]$</p> <p>תוצאה: זאב זכאי לתגמול בסך 3,316 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p>$3,316 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} = 3,316.32 \text{ ₪} = 16.8 \text{ ימים} \times 197.40 \text{ ₪ התגמול ליום}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>																											

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>זאב פוטר מעבודתו ב-31/8/2012, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבד. מפרק החברה קבל את תביעתו של זאב לגבי חובות בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו של זאב 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 בתכוף לפיטוריו, עמד על 109,759 ₪, ו"הסכום הבסיסי" לענין חישוב הגמלה המרבית הוא 8,370 ₪, מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לזאב?</p> <p>א. 108,810 ₪ ב. 118,906 ₪ ג. 100,440 ₪ ד. 109,759 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א.</p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$108,810 \text{ ₪} = 8,370 \times 13$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>השוואה לחוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים בפועל:</p> <p>$108,810 \text{ ₪} > 109,759 \text{ ₪}$ חוב בפועל</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לזאב - 108,810 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>אנט מעסיקה את זאב כמרכיב ומתקין תריסים שְׁלָה אצל לקוחותיה. ביצוע העבודה נעשה על פי התקשרות בין אנט ובין הצרכנים (כלומר, לא על פי התקשרות ישירה של זאב עם הצרכן). את גמול עבודתו של זאב משלמת לו אנט והוא מוציא לה חשבונית מס בגין תשלום זה.</p> <p>האם, לפי צו הביטוח הלאומי הרלוונטי, לעניין חוק הביטוח הלאומי, זאב נחשב כעובד של אנט? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אֵלֶּא אִם כֵּן הסכם העבודה עימו נֶעְרַךְ לתקופה של רבע שנה לפחות. ב. לא. זאב לא נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד של אנט. ג. כן, אֲבָל אֵדְ וְרַק אִם אֵינוּ מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק מִשְׁלוּ הפתוח לקהל. ד. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, זאב נחשב, בכל מצב, כעובד של אנט.</p>													
פתרון													
צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)	סעיפים רלוונטיים												
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="175 800 1141 1087"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג'</th> <th>טור ב'</th> <th>טור א'</th> </tr> <tr> <th>המעביד</th> <th>תנאי העבודה</th> <th>סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>המעסיק</td> <td>בכל תנאי העסקה, <u>למעט כאשר ביצוע העבודה נעשה על-פי התקשרות ישירה עם הצרכן</u></td> <td>מתקין מכשירי גז לבישול, מחלק גז, <u>מרכיב ומתקון תריסים</u>, הכל בתנאי שאינם מעסיקים עובדים ואין להם מקום לניהול עסק משלהם הפתוח לקהל.</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. זאב, מרכיב ומתקין תריסים שביצוע עבודתו לא נעשה על-פי התקשרות ישירה שלו עם הצרכן, ייחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד, <u>בתנאי שאינו מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור ג'	טור ב'	טור א'	המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה	המעסיק	בכל תנאי העסקה, <u>למעט כאשר ביצוע העבודה נעשה על-פי התקשרות ישירה עם הצרכן</u>	מתקין מכשירי גז לבישול, מחלק גז, <u>מרכיב ומתקון תריסים</u> , הכל בתנאי שאינם מעסיקים עובדים ואין להם מקום לניהול עסק משלהם הפתוח לקהל.	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג.</p>
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)													
טור ג'	טור ב'	טור א'											
המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה											
המעסיק	בכל תנאי העסקה, <u>למעט כאשר ביצוע העבודה נעשה על-פי התקשרות ישירה עם הצרכן</u>	מתקין מכשירי גז לבישול, מחלק גז, <u>מרכיב ומתקון תריסים</u> , הכל בתנאי שאינם מעסיקים עובדים ואין להם מקום לניהול עסק משלהם הפתוח לקהל.											