

## פתרון מבחן 26.12.10 - שנת המס 2009

### הנחיות כלליות

1. כל שאלה עומדת בפני עצמה. אין שאלה אחת המכילה נתונים המתייחסים לשאלה אחרת.
2. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
3. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, חישוב מס הכנסה הנערך לעובדים ולעובדות נשואים הוא חישוב נפרד.
5. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. פלומר, אם לא נכתב אחרת בשאלה, המעביד אינו צד להסכם קיבוצי מיוחד או כללי, אין הסדר קיבוצי, אין צו הרחבה ענפי שהוראותיו חלות על המעביד והעובדים ולא קיים הסכם עבודה אישי שהוראותיו רלוונטיות לשאלה.

### מס הכנסה

|   |  |
|---|--|
| <p>תלוש 09/2009 של חן כולל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר יסוד: ₪ 10,290</p> <p>הוצאות אש"ל בתפקיד (פטורות) המותרות כהוצאה: ₪ 30</p> <p>תגמולי מילואים: ₪ 1,860</p> <p>בנוסף, מעבידו של חן העמיד לרשותו רכב צמוד מקבוצה 2 לשמושו. כמו כן, חן קיבל בחודש זה שי לחג (ראש השנה) בשווי 200 ₪.</p> <p>מהו שכרו של חן לצורך תשלום מס ב-9/2009 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. ₪ 14,240</p> <p>ב. ₪ 14,020</p> <p>ג. ₪ 14,210</p> <p>ד. ₪ 12,350</p>  | <p><b>שאלה מספר 1.</b></p>                               |
| <b>פתרון</b>  |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב).</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>"השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;"</p> <p>הוצאות האש"ל בתפקיד, המותרות כהוצאה, אינן הכנסה חייבת במס לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p>שכרו של חן לצורך תשלום מס ב-9/2009:</p> <p><b>14,210 ₪ = 1,860 שווי רכב קבוצה 2 + 200 שי לחג + 1,860 תגמולי מילואים + 10,290 שכר יסוד</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 2.</p> <p>בינואר 2009 קיבלה חנה ממעבידה, לרגל נשואיה, המחאת-שי על סך 250 ₪. בתלוש 1/2009 נזקף לחנה, כנדכרש על פי התקנות, שווי בגין המתנה.</p> <p>בנובמבר 2009 קיבלה חנה ממעבידה, לרגל הולדת בנה, המחאת-שי על סך 200 ₪.</p> <p><b>מהו השווי שיזקף לשכרה של חנה בתלוש 11/2009 בגין המחאת השי שקיבלה?</b></p> <p>א. זקף שווי בסך של 200 ₪.<br/>     ב. זקף שווי בסך של 190 ₪.<br/>     ג. זקף שווי בסך של 10 ₪.<br/>     ד. לא זקף שווי, מאחר שמתנה ממעביד, לרגל אירוע אישי, לא מהווה הכנסה על פי הפקודה.</p> |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| <p>תק' 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות), חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים).</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) הוא 190 ₪ <b>בשנה</b>. לפיכך, יזקף לשכרה של חנה שווי בסך של <b>200 ₪</b> בגין המחאת השי שקיבלה בנובמבר 2009.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>   | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 3.</p> <p>חן, עובד בן 27, נכה 100% כמשמעותו בסעיף 9(5)(א) לפקודה. חן נשוי לחנה, בת ה-26. לחנה אין כל הכנסה וכלכלתה על חן.</p> <p>אם חן הוא "בן הזוג הרשום", לכמה נקודות זיכוי הוא זכאי בשנת המס 2009, בחישוב מאוחד?</p> <p>א. 2.25 נ"ז<br/>         ב. 3.25 נ"ז<br/>         ג. 3.75 נ"ז<br/>         ד. 4.75 נ"ז</p> |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 37.</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>חן הוא "יחיד מוטב", שכן הוא נכה 100% כמשמעותו בסעיף 9(5)(א) לפקודה.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי חן בשנת 2009:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז<br/>         נסיעות 0.25 נ"ז<br/> <u>יחיד מוטב שכלכלת בן זוגו עליו 1.00 נ"ז</u><br/>         סה"כ נקודות זיכוי 3.25 נ"ז</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>         | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>חן, עובד נשוי בן 35, אב לילד בן 5 המשותק מלידה ונמצא בבית (לילד אין כל הכנסה). חנה, אשתו של חן, בת ה-34, מטפלת בבית בילדם המשותק. לחנה אין כל הכנסה בשנת המס 2009.</p> <p><b>לכמה נקודות זיכוי זכאי חן בשנת המס 2009?</b></p> <p>א. 2.25 נ"ז<br/>     ב. 5.25 נ"ז<br/>     ג. 3.25 נ"ז<br/>     ד. 4.25 נ"ז</p>  | <p><b>שאלה מספר 4.</b></p>     |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45<br/>     תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, עיוור או מפגר או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ... לא עלתה על 150,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>חן לא קיבל זיכוי ממס לפי ס' 44 עבור ילדו המשותק. לילד אין כל הכנסה [לענין תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)]. לפיכך, חן זכאי ל-2 נקודות זיכוי בשל בנו המשותק, מכח סעיף 45(א).</p> <p>סיכום נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00<br/>     נ.ז. נסיעות 0.25<br/> <u>נ.ז. בעד ילד נטול יכולת 2.00</u><br/>     סה"כ נקודות זיכוי <u>4.25</u></p> <p><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>מעבידו של חן העמיד לרשותו טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, אם חשבון הרט"ן גבוה מ-200 ₪ בחודש מסוים, משלם חן את ההפרש מעל 200 ₪. חשבון הרט"ן ב-1/2009 עמד על 280 ₪.</p> <p><b>מהו שווי הרט"ן שיש לזקוף לשכרו של חן בתלוש 1/2009 ?</b></p> <p>א. 80 ₪<br/>         ב. 15 ₪<br/>         ג. 60 ₪<br/>         ד. 95 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 5.</b></p>     |
| <p><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).<br/>         פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון קאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 95 שקלים חדשים לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בפל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 95 ₪ : <math>\min ( 95 ; 280 / 2 ) = 95</math> ₪<br/>         סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : <math>280 - 200 = 80</math> ₪<br/>         שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2009 של חן : <math>95 - 80 = 15</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |   |
|--|---|
| <p>שאלה מספר 6.</p> <p>חן קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה אינה צמודה למדד, ונושאת ריבית של 2% לשנה. יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה 5/2009 - 6,900 ₪.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.5% בתקופת הזקיפה (חודש 5/2009), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לחן, בגין ההלוואה בתקופה זו (5/2009)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 46 ₪<br/>         ב. 23 ₪<br/>         ג. 0 ₪<br/>         ד. 12 ₪</p>  |   |
| <b>פתרון</b>   |   |
| <p>הלוואה בסך 6,900 ₪, לא צמודה למדד, נושאת ריבית של 2% בשנה.</p>  | <p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p> |
| <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>                |
| <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה לא עולה על סכום ההלוואה לענן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. <math>6,900</math> יתרת ההלוואה <math>&gt; 6,960</math> סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>השיעור הנדרש לפי התקנות - שיעור עליית המדד בלבד:</p> $6,900 \times 0.5\% = 34.5$ <p>המעביד דרש מהעובד 2% ריבית שנתית:</p> $6,900 \times 2.0\% / 12 = 11.5$ <p>לפיכך, חן יחוייב בשווי ריבית בסך <u>23</u> ₪ בגין תקופת הזקיפה. <math>11.5 = 23</math> חוייב - 34.5 מינימום</p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>                     |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 7.</p> <p>חן, תושב כפר-ורדים זה 5 שנים, התחיל לעבוד ב-1/3/2009 אצל מעבידו, לאחר שבחודשים ינואר ופברואר 2009 לא היתה לו כל הכנסה.</p> <p>שכרו החודשי, בכל אחד מחודשי עבודתו אצל מעבידו, היה כדלהלן:</p> <p>שכר רגיל - 14,240 ₪.</p> <p>שווי רטיין - 50 ₪.</p> <p>[למען הסר ספק, ההכנסה מעבודה אצל מעבידו היתה הכנסתו היחידה בשנת 2009].</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב שחן זכאי לו בשנת המס 2009?</p> <p>א. 18,577 ₪</p> <p>ב. 18,512 ₪</p> <p>ג. 18,564 ₪</p> <p>ד. 15,470 ₪</p> |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
|   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 11.</p> <p>הכנסתו החייבת של חן בשנת המס 2009 : <math>142,900</math> ₪ = <math>10</math> חודשים <math>\times (14,240 + 50)</math></p> <p>הישוב כפר-ורדים מזכה בהנחה של 13% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 142,800 ₪ [סעיף 11(ב)(3) לפקודה].</p> <p>זיכוי תושב ישוב שחן זכאי לו בשנת המס 2009 :</p> <p><math>\min (142,900 ; 142,800) \times 13\% = 18,564</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>                                       | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 8.</p> <p>חנה, נשואה + ילד בן 7, החלה לעבוד ב-3/11/2009 אצל מעבידה החדש. בעד 20 ימי עבודה בחודש 11/2009 חנה זכאית לשכר בסך של 8,000 ₪ "ברוטו".</p> <p>הגיע היום בו משלם המעביד את שכר 11/2009, וחנה לא מילאה בטופס 101 (פְּרָטִיס העובד) שמסרה למעביד, את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות. חנה גם לא מסרה כל אישור אחר הרלוונטי לעובד שיש לו הכנסות אחרות.</p> <p><b>כמה מס הכנסה יש לנפות משכרה של חנה בתלוש 11/2009?</b></p> <p>א. 971 ₪<br/>         ב. 3,680 ₪<br/>         ג. 232 ₪<br/>         ד. 2,941 ₪</p>   |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 5(א).</p>  | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>חנה לא מילאה בטופס 101 (פְּרָטִיס העובד) את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות. חנה גם לא מסרה לכם כל אישור אחר הרלוונטי לעובד שיש לו הכנסות אחרות, כמו אישור תאום מס מפקיד שומה.</p> <p>לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או <b>שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי</b>".</p> <p>משכורת 11/2009 של חנה: 8,000 ₪<br/>         המס המרבי לפי התקנות, שיש לנכות: <math>8,000 \times 46\% =</math> <b>3,680 ₪</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |



|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>שאלה מספר 9.</p> <p>חנה שילמה 70,000 ₪ בשנת המס 2009 בְּעֵד החזקתו של אָבִיהָ הגרוש, העיוור לְחִלוּטִין, במוסד מיוחד. הכנסתה החייבת של חנה בשנת 2009 - 200,000 ₪. הִכְנָסֶת הָאֵב - 12,500 ₪ בחודש (מקור פנסיה).</p> <p>מהו הזיכוי שיותר לחנה בשנת 2009 בְּעֵד הוצאותיה להחזקת אביה במוסד?</p> <p>א. 15,750 ₪<br/>         ב. 24,500 ₪<br/>         ג. 0 ₪<br/>         ד. 20,563 ₪</p>   |                                |
| <b>פתרון</b>   |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 44<br/>         תקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד)</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לְפִי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעֵד נטול יכולת לְפִי סעיף 45 לפקודה, לְפִי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 240,000 ₪ בשנת המס, ואם אֵין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 150,000 ₪ בשנת המס; לְעֵנֵן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרִבּוֹת הכנסה פטורה ממס על פִי דִין".</p> <p>בְּלוֹמַר, לְפִי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לְפִי סעיף 9(5) לפקודה.</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתו החייבת של האב [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת...)] בשנת 2009 - 150,000 ₪.<br/>         ( <math>12,500 \times 12 = 150,000</math> ₪ הכנסת האב )</p> <p>האב גרוש. הכנסתו (150,000 ₪) <b>לא עלתה</b> על תקרת ההכנסה של מְזֻכָּה (נטול יכולת) שאֵין לו בן זוג לְפִי תקנה 1 שלעיל (150,000 ₪).</p> <p>לְפִי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בְּעֵד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לְחִלוּטִין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בְּשֵׁל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתה החייבת של חנה : 25,000 ₪ ( <math>200,000 \times 12.5\% = </math> )</p> <p>חנה שילמה 70,000 ₪ בשנת המס 2009. סכום זֶה עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת.</p> <p><math>25,000 \times 12.5\%</math> מהכנסתה החייבת של חנה בשנת 2009 &gt; 70,000 סכום ששילמה למוסד המיוחד</p> <p>לפיכך, הזיכוי שיותר לחנה בשנת 2009 בְּעֵד הוצאותיה להחזקת אביה במוסד :</p> <p><math>70,000 - 25,000 = 45,000</math> ₪ עלות החזקה במוסד</p> <p><math>45,000 \times 35\% = 15,750</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p> |                                |

|  |   |
|--|---|
| <p>שאלה מספר 10.</p> <p>חן עובד כפועל יצור במפעל יצרני בו מתקיימת עבודה במשמרות לעגן ס' 10 לפקודה. הכנסתו בשנת המס 2009 - 119,000 ₪, מתוך 13,000 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל חן בשנת 2009 ?</p> <p>א. 732 ₪<br/>         ב. 1,950 ₪<br/>         ג. 0 ₪<br/>         ד. 1,218 ₪</p>  |   |
| <b>פתרון</b>   |   |
| <p>הכנסה ממשכורת - 119,000 ₪, מתוך 13,000 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p>   | <p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p> |
| <p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>                |
| <p><b>זיכוי משמרות:</b></p> <p>הכנסה כוללת של חן ממשכורת ב-2009: 119,000 ₪<br/>         סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>114,120</u> ₪<br/>         חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 4,880 ₪<br/>         שכר משמרות שניה ושלישית: 13,000 ₪<br/>         שכר משמרות המזכה בהטבת מס: <math>13,000 - 4,880 = 8,120</math> ₪<br/>         הטבת המס: <math>8,120 \times 15\% = 1,218</math> ₪<br/>         הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: 10,020 ₪ בשנה<br/>         בדיקה מול התקרה: <math>\min(1,218; 10,020) = \underline{1,218}</math> ₪</p> <p><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>                     |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 11.</p> <p>חן נפגע בתאונה ונקבעה לו נכות של 100% לתקופה החל ביום ה-22/12/2009 ועד 30/6/2011. סך הכנסתו בשנת 2009 - 650,000 ₪ (כולה מיגיעה אישית).</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שחן יכול לנצל בשנת המס 2009? [למען הסר ספק, הפטור בסעיף 9(5) מחושב לפי ימים]</p> <p>א. 17,808 ₪</p> <p>ב. 13,463 ₪</p> <p>ג. 65,400 ₪</p> <p>ד. 14,959 ₪</p>   |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>  | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לחן נקבעה נכות בשיעור 100% לתקופה העולה על 365 ימים.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממש "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שְׁלֵקָה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 546,000 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>הנכות נקבעה לתקופה המתחילה ב-22/12/2009.</p> <p>כלומר, הנכות תקפה 10 ימים בשנת המס 2009 (מ-22/12/2009 ועד 31/12/2009 (כולל יום זה)).</p> <p>יחס תקופת הנכות: 10 / 365.</p> <p>ההכנסה הפטורה של חן בשנת המס 2009 (היא הפטור המרבי שחן יכול לנצל בשנת מס זו):</p> <p><math>\min [ ( 546,000 \times 10 / 365 ) ; ( 650,000 \times 10 / 365 ) ] = \underline{14,959}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>חן, יליד 20/12/1980, השתפר בעבודתו 6,800 ₪ בכל חודש, עד שפרש ממנה ב-31/12/08 בשל נכות יציבה בדרגה של 80% (שנקבעה על פי חוק הביטוח הלאומי - פרק ביטוח נפגעי עבודה).</p> <p>החל ב-1/1/2009 חן מקבל מחברת ביטוח (מפוליסה לביטוח מנהלים שערך עבורו המעביד), בכל חודש, קצבת אוגדן כושר עבודה בשיעור של 75% ממשכורתו החודשית ערב הפרישה.</p> <p>[ למען הסר ספק, קצבת אוגדן כושר העבודה היא הכנסתו היחידה של חן ב-2009. כמו כן, חן לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו. ]</p> <p><b>מהי ההכנסה החייבת במס של חן בשנת 2009?</b></p> <p>א. 29,616 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 61,200 ₪</p> <p>ד. 39,780 ₪</p>  | <p><b>שאלה מספר 12.</b></p>    |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9א, 9(5).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>" הקיצבה המוכרת או 35% מקיצבה מזכה, לפי הגבוה מביניהם, שמקבל אחד מאלה, פטורים ממס:</p> <p>(1) מי שהגיע לגיל פרישה; "</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה, לענין סעיף זה - יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם "הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב)".</p> <p>חן פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 80% (שנקבעה על פי חוק הביטוח הלאומי - פרק ביטוח נפגעי עבודה). לפיכך, לענין ס' 9א(ב) לפקודה, הוא הגיע לגיל הפרישה.</p> <p>מאחר שלחן לא נקבעה נכות יציבה בדרגה של 100% לפחות, ולא נקבעה לו נכות של 90% לפחות מתמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, הוא לא זכאי לפטור לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p>הקצבה החודשית שמקבל חן : <math>5,100 = 6,800 \times 75\%</math> משכורת ערב הפרישה</p> <p>חלק הקצבה החייב במס :</p> <p><math>3,315 = [ 7,520 \text{ תקרת הקיצבה המזכה ; } 5,100 \text{ הקיצבה } ] \times 35\% \text{ min}</math> - 5,100 הקיצבה</p> <p>ההכנסה החייבת במס של חן בשנת 2009 :</p> <p><u>39,780 ₪</u> = <math>3,315 \times 12</math> חודשי קצבה</p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>חן, טכנאי המחשבים, גר ועובד בתל-אביב גאופן קבוע. ב-2/2009 שָלַח אותו מעבידו לעבוד יומיים בנמל אילת. הנסיעה לאילת (המרוחקת 356 ק"מ מתל-אביב) וכל ימי השהייה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>המעביד שילם בְּעֵד חן הוצאות לינה בסוויטה במלון 5 כוכבים באילת (לילה אחד) בסך של 1,571 ₪ (לפי \$386 ללילה).</p> <p><b>האם, לפי הפקודה והתקנות, יש לזקוף למשכורתו של חן, לצורך חישוב מס, סכום פְּלִשְׁהו בגין הוצאות הלינה ששילם המעביד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שהוצאות הלינה לא עלו תְּקֵרַת "הוצאות לינה בשל עבודה באזור פיתוח למי שמשפחתו גרה בישוב אחר".</p> <p>ב. לא, מאחר שהנסיעה היתה הֶכְרָחִיִת לייצור הכנסתו של המעביד והמרחק עלה על 100 ק"מ.</p> <p>ג. כן. יש לזקוף חֶלֶק מהוצאות הלינה, העוֹלָה על הוצאות הלינה בישראל או באזור המותרות לניכוי.</p> <p>ד. כן. יש לזקוף את מְלֹא הוצאות הלינה, בניכוי הוצאות אש"ל פטורות ממס (7 ₪ ליום עם קבלות או 5 ₪ ליום בלי קבלות).</p>   | <p><b>שאלה מספר 13.</b></p>    |
| <p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1) (ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-105 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-105 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-105 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 239 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>עלות הלינה גבוהה מ-105\$. סכום הוצאות הלינה שיותר בניכוי על פי תקנה 2(2)(ב)(1) (ב) -</p> $\$179.25 = \max [ \min ( \$386 ; \$239 ) \times 75\% ; \min ( \$386 ; \$105 ) ]$ <p>המעביד שילם סך של 1,571 ₪ ללינה (\$386 ללילה), סכום הגבוה מהסכום הנקוב בתקנה 2(2)(ב)(1) (ב).</p> <p>לפיכך, יזקף למשכורתו של חן <u>חלק מהוצאות הלינה, העולה על הוצאות הלינה בישראל או באזור המותרות לניכוי.</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p><b>שאלה מספר 14.</b></p> <p>בשנת 2009 נשלח חן להונגריה, ע"י מעבידו, למשך 19 יממות. הנסיעה להונגריה וכל ימי<br/>השהייה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - \$914 (מחיר כרטיס במחלקת עסקים<br/>באותה טיסה - \$890).</p> <p>19 לינות במלון - \$2,565 (\$135 לכל לינה).</p> <p>חן הגיש את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידו וזה החזיר לו את כל ההוצאות.<br/><b>מהו הסכום שיש לזקוף למשכורתו של חן לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר<br/>ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</b></p> <p>א. \$ 429<br/>ב. \$ 665<br/>ג. \$ 384<br/>ד. \$ 360</p>  |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p><b>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל<br/>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים<br/>באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$890<br/>(מחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p><b>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$24</b> ( = \$890 - \$914 עלות בפועל )</p> <p><b>הוצאות לינה:</b></p> <p>הונגריה לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה<br/>וההוצאות האחרות ב-25%.</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל<br/>הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -<br/>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.<br/>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-105 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;<br/>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-105 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא<br/>פחות מ-105 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 239 דולר<br/>ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>חן הוציא עבור כל לינה \$135, סה"כ לינות = 19.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד 19 הלינות:<br/>שבע הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min ( \$ 239 ; \$ 135 ) \times 7 = \$ 945$ <p>שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) שעלותן גבוהה מ-\$105 (75% מהוצאות הלינה<br/>המוכרות, אך לא פחות מ-105 דולר ללינה):</p> $\max [ \$ 105 ; \min ( \$ 239 ; \$ 135 ) \times 75\% ] \times 12 = \$ 1,260$ <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד 19 הלינות: <math>\\$ 945 + \\$ 1,260 = \\$ 2,205</math></p> <p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$360</b> ( = \$2,565 - \$2,205 )</p> <p><b>הסכום שיש לזקוף למשכורתו של חן לצורך חישוב מס: \$384</b> ( = \$360 + \$24 )</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 15.</p> <p>חן הוא עובד רווק בן 25. "שכר הפרוטו" הרגיל שלו - 4,500 ש"ח בחודש. המעביד מבקש להגדיל את שכרו של חן, החל ב-1/2009, ב-900 ₪ נטו בחודש.</p> <p>מה יהיה "שכר הפרוטו" של חן ב-1/2009, לאחר ששכרו יוגדל? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ומדמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 5,500 ₪<br/>         ב. 5,554 ₪<br/>         ג. 5,400 ₪<br/>         ד. 5,649 ₪</p>   |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121.</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>בדיקה האם יש להתחשב בזיכויים האישיים בגילום 900 הש"ח:</p> <p>נקודות זיכוי: נ.ז. תושב ישראל 2.00<br/>         נ.ז. נסיעות <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>2.25 \times 197 = 443.25</math> ₪</p> <p>חישוב המס על "שכר הפרוטו" הרגיל של חן (4,500 ₪): <math>4,500 \times 10\% = 450</math> ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: <math>443.25</math> נ"ז - <math>450</math> המס שחושב חן משלם מס על שכר הפרוטו הרגיל שלו (4,500 ₪). לא קיימת יתרת זיכויים אישיים שיש להתחשב בה בגילום 900 השקלים החדשים.</p> <p><b>הגילום:</b></p> <p>בשכר 4,500 נמצא חן במדרגת מס שולי 10%.</p> <p><math>4,590</math> "גבול" מדרגת המס 10% <math>= 4,500 + 900 / (1 - 10\%) = 5,500 &gt; 10\%</math></p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 10%, נותר "ברוטו" בסך <math>90</math> ₪ (<math>4,590 - 4,500</math>)</p> <p>90 ₪ מתפצלים ל-90% "נטו" - 81 ₪, ומס בשיעור 10% - 9 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: <math>819 = 900 - 81</math></p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 15%.</p> <p>גילום היתרה: <math>819 / (1 - 15\%) = 963.53</math> ₪</p> <p><math>8,160</math> "גבול" מדרגת המס 15% <math>= 4,500 + 90 + 963.53 = 5,553.53 &lt; 15\%</math></p> <p>שכר ה"ברוטו" המוגדל של חן ב-1/2009 (מעוגל): <u>5,554</u> ₪</p> <p><b>בדיקה:</b></p> <p>שכר ה"נטו" הרגיל של חן לפני הגדלת השכר:</p> <p><math>4,493.25</math> ₪ <math>= 6.75</math> המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - שכר ברוטו</p> <p>חישוב המס על "שכר הפרוטו" המוגדל של חן (5,553.53 ₪):</p> <p><math>603.53</math> ₪ <math>= 4,590 \times 10\% + (5,553.53 - 4,590) \times 15\%</math></p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי (מעוגל):</p> <p><math>160.28</math> ₪ <math>= 443.25</math> נקודות הזיכוי - <math>603.53</math> המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה:</p> <p><math>5,393.25</math> ₪ <math>= 160.28</math> המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - <math>5,553.53</math> שכר ברוטו</p> <p>הפרש שכר ה"נטו":</p> <p><math>900</math> ₪ <math>= 4,493.25</math> שכר הנטו לפני הגדלת השכר - <math>5,393.25</math> שכר הנטו אחרי הגדלת השכר</p> <p>תוצאת הבדיקה: מטרת המעביד הושגה. שכר ה"נטו" גדל ב-900 ₪.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> |                         |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>את משכורתו הקרובה, משכורת חודש פברואר 2009, צפוי הן לקבל ממעבידו ב-9/3/2009. ב-19/2/2009 הן עבר דירה וכתובתו הפרטית השתנתה מרח' ויצמן 20 בצפת לרח' שלום הגליל 1 בעכו. הן לא הודיע עדיין למעבידו על שינוי כתובתו.</p> <p><b>מתי חייב הן להודיע על השינוי למעבידו?</b></p> <p>א. לא יאוחר מה-9/3/2009.<br/>     ב. תוך שבוע ימים מה-19/2/2009.<br/>     ג. לא יאוחר מה-1/3/2009.<br/>     ד. תוך 10 ימי עבודה מתאריך השינוי.</p> | <p><b>שאלה מספר 16.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 2(ד).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי ".</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>   | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |



|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>תלוש 01/2009 של חן הורכב מרכיבי-השכר הבאים :</p> <p>שכר יסוד : 12,024 ₪</p> <p>פרמיות מאמץ מיוחד : 2,257 ₪</p> <p>דמי מחלה : 971 ₪</p> <p>הוצאות נסיעה לעבודה וממנה : 375 ₪</p> <p>תוספת יוקר : 85 ₪</p> <p>בגין כל רכיבי-השכר שלעיל (15,712 ₪), הפריש המעביד עבור חן 7.5% לקרן השתלמות [למען הסר ספק, חן מפריש את חלקו בדין לאותה קופה].</p> <p><b>מהו שכרו של חן לצורך חישוב מס ב-1/2009 ("שכר ברוטו למס")?</b></p> <p>א. 15,982 ₪</p> <p>ב. 15,909 ₪</p> <p>ג. 15,916 ₪</p> <p>ד. 15,712 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 17.</b></p>    |
| <b>פתרון</b>   |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה)</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>שכרו של חן, בגינו הפריש המעביד לקה"ל : <math>12,024 + 2,257 + 971 + 375 + 85 = 15,712</math> ₪</p> <p>הפרשת המעביד לקה"ל : <math>15,712 \times 7.5\% = 1,178.40</math> ₪</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות לפי ס' 3(ה) לפקודה :</p> <p>"הקנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;"</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של חן :</p> <p><math>12,024 + 971 + 85 = 13,080</math> ₪ שכר יסוד + דמי מחלה + תוספת יוקר</p> <p>המשכורת הקובעת של חן לא עולה על "המשכורת הקובעת המרבית" שהפרשה בצדה לקרן השתלמות פטורה ממס - 15,712 ₪ בחודש בשנת 2009.</p> <p>גבול הסכום המותר בהפרשה לקה"ל - חלק מעביד : <math>13,080 \times 7.5\% = 981</math> ₪</p> <p>סכומים ששילם מעביד מעל לגבול שחושב לעיל (981 ₪) - מהווים הכנסת עבודה אצל חן ולפיכך יזקפו כשווי בשכרו :</p> <p><math>1,178.40 - 981 = 197.40</math> ₪</p> <p>שכרו של חן לצורך חישוב מס ב-1/2009 (סכום מעוגל) : <math>15,712 + 197.4 = 15,909</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |  |
|--|--|
| <p>שאלה מספר 18.</p> <p>עם הגיעו לגיל הפרישה, ב-1/6/2009, חן התחיל לקבל קצבה בסך של 4,000 ₪ בחודש (מקור פנסיה שערך עבורו מעבידו לשעבר).</p> <p>בשנה השמינית לפני תחילת קבלת הקצבה, קיבל חן מענק פרישה פטור בסך של 220,000 ₪ בפל אותן 35 שנות עבודה שבגין הוא מקבל פיוס את הקצבה.</p> <p><b>מהו החלק החייב במס של הקצבה החודשית שמקבל חן ? [למען חסר ספק, די בנתונים שלעיל לענות על השאלה.]</b></p> <p>א. 3,019 ₪</p> <p>ב. 4,000 ₪</p> <p>ג. 2,600 ₪</p> <p>ד. 3,676 ₪</p>   |  |
| <b>פתרון</b>   |  |
| פקודת מס הכנסה - ס' 9א   | <b>סעיפים רלוונטיים</b>                |
| <p>שנות עבודה - 35. גיל פרישה. מענק פרישה - 220,000 ₪ שהתקבל בשנה ה-8 לפני קבלת הקצבה. קצבה - 4,000 ₪ בחודש, בפל אותן שנות עבודה.</p>  | <b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b> |
| <p><b>חישוב המענק הפטור לענין נוסחת השילוב:</b></p> <p>(1) מענק הפרישה הפטור שקיבל חן 220,000 ₪</p> <p>(2) הפחתת 10% לכל שנה מהשנה ה-6 לקבלת המענק ועד השנה ה-15</p> <p>(3) מענק הפרישה הפטור שיש לקחתו בחשבון בנוסחת השילוב</p> <p><math>(8 - 5) \times (-10\%) = -30\%</math></p> <p><math>220,000 \times (100\% - 30\%) = 154,000</math> ₪</p> <p><b>חישוב הקיצבה החייבת:</b></p> <p>(1) מענק הפרישה הפטור (שחושב לעיל), לכל שנת עבודה</p> <p>(2) קצבתו המזכה של חן</p> <p>(3) הסכום הכולל (1)+(2): 8,400 ₪</p> <p>(4) תקרת הקיצבה המזכה: <u>7,520</u> ₪</p> <p>(5) "ההפרש" - (3) פחות (4): 880 ₪</p> <p>(6) הסכום בו יופחת הפטור החדשי של הקיצבה: <math>4000 \times 880 / 8,400 = 419</math> ₪</p> <p>(7) הפטור החודשי לפני ההפחתה: <math>4,000 \times 35\% = 1,400</math> ₪</p> <p>(8) הפטור החודשי של הקיצבה לאחר ההפחתה: <math>1,400 - 419 = 981</math> ₪</p> <p>(9) החלק החייב במס של הקיצבה: <math>4,000 - 981 = \underline{3,019}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>                     |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>משכורת 01/2009 של חנה לצורך תשלום מס ("פרוטו למס") הורכבה מרכיבי-השכר הבאים :</p> <p>שכר יסוד : ₪ 21,000</p> <p>שעות נוספות : ₪ 5,500</p> <p>פרמיות מאמץ מיוחד : ₪ 3,500</p> <p>שווי רכב : ₪ 3,200</p> <p>מהו הסכום המרבי שיכול המעביד להפריש עבור חנה למרכיב תגמולי-מעביד בקופת גמל לקצבה, בלי שיזקף שווי במשכורתה בגין הפרשתו זו? [למען הסר ספק, הניחו שחנה מפרישה את חלקה כדין, לאותה קופת גמל]</p> <p>א. ₪ 2,250</p> <p>ב. ₪ 2,490</p> <p>ג. ₪ 2,378</p> <p>ד. ₪ 1,575</p>  | <p><b>שאלה מספר 19.</b></p>    |
| <p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3).</p> <p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי סעיף 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), הגדרת משכורת לעניין קופת גמל לקצבה היא: "הקנסת עבודה למעט שווי שימוש של רכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>משכורתה של חנה ללא שווי השימוש ברכב : <math>21,000 + 5,500 + 3,500 = 30,000</math> ₪</p> <p>תקרת הסכום להפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה לעניין סעיף 3(ה3) - 31,712 ₪ בחודש.</p> <p>השיעור המרבי להפקדה - 7.5%.</p> <p>הסכום המרבי אותו יכול המעביד להפריש עבור חנה, כך שלא תיווצר זקיפת שווי בגין הפרשתו זו : <math>2,250</math> ₪ = <math>31,712 \times 7.5\%</math> (התקרה ; שכר ללא שווי רכב) min</p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>משכורתו של חן, בינואר 2009 - 34,000 ₪.</p> <p>מעבידו של חן מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 1,258 ₪ בחודש (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 1,156 ₪ בחודש [למען הסר ספק, חן מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו השווי שיש לזקוף לחן בתלוש ינואר 2009 בגין הפרשות המעביד לביטוח אובדן כושר עבודה?</b></p> <p>א. 46.08 ₪<br/>         ב. 35.60 ₪<br/>         ג. 0 ₪<br/>         ד. 34.00 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 20.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p><b>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2009:</b></p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:<br/> <math>\min (34,000 ; 31,712) \times 7.5\% = 2,378 &gt; 1,258</math><br/>         שווי קיצבה: אין <math>\max (0 ; 1,258 - 2,378)</math></p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה:<br/> <u>תקרה ראשונה:</u><br/>         שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד:<br/> <math>1,258 / 34,000 = 3.7\%</math><br/>         את השיעור שחישבנו נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס:<br/> <math>\max (7.5\% - 3.7\% ; 0) = 3.8\%</math><br/>         נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים:<br/> <math>\min (3.5\% ; 3.8\%) = 3.5\%</math><br/>         נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה:<br/> <math>3.5\% \times 34,000 = \underline{1,190}</math> <b>תקרה 1:</b></p> <p><u>תקרה שנייה:</u><br/>         השיעור המרכיב אותנו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):<br/> <math>\min (34,000 ; 31,712) \times 3.5\% = \underline{1,109.92}</math> <b>תקרה 2:</b></p> <p><u>תקרה שלישית:</u><br/>         הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):<br/> <math>\min (34,000 ; 31,712) \times 7.5\% - 1,258 = 1,120.40</math><br/> <math>\max (1,120.40 ; 0) = \underline{1,120.40}</math> <b>תקרה 3:</b></p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו:<br/> <math>\min (1,190 ; 1,109.92 ; 1,120.40) = 1,109.92</math> <b>תקרת ההוצאה לא.כ.ע.:</b></p> <p>נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף:<br/> <math>\max (1,109.92 ; 0) = \underline{46.08}</math> <b>שווי א.כ.ע.:</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                                 |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
|--|---------------------------------|------|-------------|------|----------|------|------------|------------------------|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------|--------------------|
| <p>שאלה מספר 21.</p> <p>חנה, אלמנה בת 45, אם ל-8 ילדים בגילאים שבין 5 ל-17, הנמצאים אצלה וכלכלתם עליה. לאחר 20 שנות עבודה רצופות אצל מעבידה היחיד, פוטרה ב-31/08/2009. בתלוש 8/2009 שולמה לחנה משכורת החודש - 11,000 ₪.</p> <p>בטופס ה-161 שמולא על ידכם, חשבי השכר, במועד תשלום שכר 8/2009, חושבו הסכומים הבאים:</p> <p>1. מענק פרישה פטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה - 219,600 ₪</p> <p>2. מענק פרישה חייב במס הכנסה - 109,800 ₪</p> <p><b>אם חישוב המס נעשה על פי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה של חנה?</b></p> <p>א. 33,114 ₪</p> <p>ב. 25,109 ₪</p> <p>ג. 5,343 ₪</p> <p>ד. 30,799 ₪</p>   |                                 |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| <b>פתרון</b>   |                                 |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| <p>פקודת מס הכנסה - סי' 34, סי' 36, סי' 36א, סי' 40(ב1), סי' 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 4(א), 7(א)1.</p>  | <b>סעיפים רלוונטיים</b>         |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| <p>מענק הפרישה הפטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה (219,600 ₪) לא נלקח בחשבון בחישוב המס. <b>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</b></p> <p>לפי תקנה 7(א)1 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):</p> <p>"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><b>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</b></p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):</p> <p>"מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - הפרש 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><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות זיכוי:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>נ.ז. תושב ישראל</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>נ.ז. נסיעות</td> <td>0.25</td> </tr> <tr> <td>נ.ז. אשה</td> <td>0.50</td> </tr> <tr> <td>נ.ז. ילדים</td> <td><math>8 \times 1.00 = 8.00</math></td> </tr> <tr> <td>נ.ז. הורה במשפחה חד-הורית</td> <td><math>\frac{1.00}{11.75}</math></td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td><math>197 \times 11.75 = 2,314.75</math> ₪</td> </tr> </table> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>9,150 = 109,800 / 12</math></p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>20,150 = 11,000 + 9,150</math></p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $4,407.20 = 4,590 \times 10\% + 3,570 \times 15\% + 4,090 \times 23\% + 5,350 \times 30\% + (20,150 - 17,600) \times 34\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים (נקודות זיכוי): <math>2,092.45 = \max(0; 4,407.20 - 2,314.75)</math></p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,647.70 = 4,590 \times 10\% + 3,570 \times 15\% + (11,000 - 8,160) \times 23\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים (נקודות זיכוי): <math>0 = \max(0; 1,647.70 - 4,407.20)</math></p> <p>הפרש המס: <math>2,092.45 = 2,092.45 - 0</math></p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה") (סכום מעוגל): <math>25,109 = 2,092.45 \times 12</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> | נ.ז. תושב ישראל                 | 2.00 | נ.ז. נסיעות | 0.25 | נ.ז. אשה | 0.50 | נ.ז. ילדים | $8 \times 1.00 = 8.00$ | נ.ז. הורה במשפחה חד-הורית | $\frac{1.00}{11.75}$ | סה"כ נקודות זיכוי | $197 \times 11.75 = 2,314.75$ ₪ | <b>הסבר הפתרון</b> |
| נ.ז. תושב ישראל  | 2.00                            |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| נ.ז. נסיעות  | 0.25                            |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| נ.ז. אשה   | 0.50                            |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| נ.ז. ילדים   | $8 \times 1.00 = 8.00$          |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| נ.ז. הורה במשפחה חד-הורית  | $\frac{1.00}{11.75}$            |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |
| סה"כ נקודות זיכוי  | $197 \times 11.75 = 2,314.75$ ₪ |      |             |      |          |      |            |                        |                           |                      |                   |                                 |                    |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 22.</p> <p>חנה עבדה אצל מעבידה היחיד 8 שנים ברציפות ופוטרה בסוף יולי 2009. משכורתה היתה קבועה - 8,000 ₪ בחודש. עם פיטוריה קיבלה מענק פרישה בסך 100,000 ₪.</p> <p>חנה פנתה לפקיד השומה וביקשה "פטור נוסף בסמכות המנהל" על מענק הפרישה. פקיד השומה אישר הגדלת פטור בשיעור המרבי שבסמכותו.</p> <p>את החלק החייב במס של המענק, מבקשת חנה לפרוס קדימה למספר שנות מס מרבי, בהתחשב בתקופת עבודתה.</p> <p><b>מה יהיה סכום הפריסה לכל שנה משנות הפריסה, לצורך חישוב מס?</b></p> <p>א. 6,080 ₪</p> <p>ב. 2,000 ₪</p> <p>ג. 18,000 ₪</p> <p>ד. 3,040 ₪</p>   |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 8(ג), סעיף 9(א7).</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי הרישאה של ס' 9(א7)(א1) לפקודה - מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה, פטור ממס.</p> <p>המענק ששולם לחנה (100,000 ₪) עולה על הסכום הפטור שלעיל:</p> $100,000 \text{ ₪} > 8 \text{ שנות עבודה} \times 8,000 \text{ ₪ משכורת אחרונה}$ <p>לפי הסיפא של ס' 9(א7)(א1) לפקודה - "עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה".</p> <p>לפי ס' 9(א7)(א2) לפקודה - "בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 10,980 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה".</p> <p>לפי הנחיות הנהלת רשות המיסים, רשאי פקיד השומה להגדיל את הפטור עד ל-150% ממשכורת של חודש לכל שנת עבודה, אך לא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף 9(א7)(א2) שלעיל.</p> <p>לפיכך, הפטור המרבי שאישר פקיד השומה:</p> $\min [ ( 8,000 \times 8 \times 150\% ) ; ( 10,980 \times 8 ) ] = 87,840 \text{ ₪}$ <p>חלק המענק שנותר חייב במס: <b>12,160 ₪</b> = 87,840 הפטור המרבי שאושר - 100,000 המענק ששולם</p> <p>חנה מבקשת לפרוס קדימה את החלק החייב במס של המענק, לפי ס' 8(ג) לפקודה.</p> <p>לפי הכללים שקבעה רשות המיסים, על כל ארבע שנות עבודה שבשלהן שולם המענק, תינתן שנת פריסה אחת, ולא תאושר פריסה קאמור לתקופה העולה על שש שנות מס.</p> <p>שנות עבודה שבשלהן שולם המענק: 8</p> <p>שנות הפריסה: 2 שנות מס = ( 6 מקסימום ; 8 / 4 ש' עבודה ) min</p> <p>סכום הפריסה לכל שנה משנות הפריסה: <b>6,080 ₪</b> = 12,160 / 2</p> <p><b>תשובה א.</b></p> |                         |

|   |  |
|---|--|
| <p>שאלה מספר 23.</p> <p>אנה, עובדת זרה בת 32, היא "תושב חוץ זכאי". אנה סיימה לימודי תואר שני במוסד מוכר להשכלה גבוהה בישראל וזכתה בתואר האקדמי באוקטובר 2007 (לימודי התואר נמשכו שנתיים).</p> <p>אנה עבדה אצל מעבידה בכל שנת המס 2009, ושהתה בישראל בכל אותה השנה.</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה של אנה בשנת 2009?</b></p> <p>א. 3.25 נ"ז<br/>         ב. 2.25 נ"ז<br/>         ג. 0 נ"ז<br/>         ד. 2.75 נ"ז</p>  |  |
| <b>פתרון</b>  |  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פְּלָלִי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי). פקודת מס הכנסה - ס' 36א, ס' 40ג(א). תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים).</p>  |  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי פְּלָלִי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי):</p> <p>1. בכללים אלה:</p> <p>"אזור" - כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה;</p> <p>"תושב חוץ זכאי" - יחיד תושב חוץ שהתקיימו בו כל אלה:</p> <p>(1) שהייתו בישראל או באזור והעסקתו בישראל או באזור מותרות על פי דין;</p> <p>(2) הוא אינו "מומחה חוץ" או "מרצה אורח" כהגדרתם בתקנות ניכוי הוצאות שהייה;</p> <p>"תקנות ניכוי הוצאות שהייה" - תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות שהייה לתושב חוץ), התשל"ט-1979.</p> <p>2. (א) <b>בחישוב המס על הכנסה של תושב חוץ זכאי, לפי סעיף 2(1) או 2(2) לפקודה, יובאו בחשבון 2.25 נקודות זיכוי.</b></p> <p>(ב) שהה תושב חוץ זכאי בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי פְּאָמֹר בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p>לפי סעיף 3(3) בתוספת ג' לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - "לענין עובדת זרה, תובא בחשבון מהמס שחושב כאמור, חצי נקודת זיכוי, לפי סעיף 36א לפקודה".</p> <p>לפי סעיף 36א לפקודה - "בחישוב המס של אִשָּׁה תובא בחשבון 1/2 נקודת זיכוי".</p> <p>אנה לא זכאית לנקודות זיכוי מִפְּתֵי סעיף 40ג(א) לפקודה, בגין התואר השני, מֵאַחַר שהיא אינה "תושב ישראל".</p> <p>לפיכך, בחישוב המס על הכנסתה של אנה בשנת 2009 יובאו בחשבון <b>2.75 נ"ז</b>. ( = 2.25 + 0.5 )</p> <p><b>תשובה ד.</b></p> |  |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 24.</p> <p>כִּידוּעַ, קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנות מס הכנסה.<br/> <b>מהו, על פי תקנות אלה, "מועד התשלום" לקופת הגמל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. 5 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד או 15 ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד - המוקדם מביין השניים.</p> <p>ב. 14 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד או 30 ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד - המוקדם מביין השניים.</p> <p>ג. 7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד או 15 ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד - המוקדם מביין השניים.</p> <p>ד. 10 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד או 30 ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד - המוקדם מביין השניים.</p> |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.  | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>"קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן – מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>  | <b>הסבר הפתרון</b>      |



|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>עם פְּרִישָׁתוֹ של חֵן ממעבידו האחרון, הוא בחר שלא למשוך את מענק הפרישה במזומן, אלא להשאיר אותו בקופת הגמל ולהחיל עליו רֶצֶף זְכוּיוֹת פִּיצוּיִים.</p> <p><b>בְּתוֹךְ כַּמָּה זְמַן עַל חֵן לְהַתְחִיל בְּעִבּוּדָה אֲצֵל מַעְבִּיד אַחַר שִׁישְׁלֵם בְּעֵדוֹ תְּשֻׁלוּמִים לִפְיֻצוּיִים לְמַרְכִּיב הַפִּיצוּיִים בְּקוֹפֶת הַגַּמֶּל, עַל מְנַת לְשְׁמוֹר עַל רֶצֶף זְכוּיוֹת הַפִּיצוּיִים?</b></p> <p>א. בְּתוֹךְ שָׁנָה מִפְּרִישָׁתוֹ.<br/>     ב. בְּתוֹךְ 6 חוֹדְשִׁים מִפְּרִישָׁתוֹ.<br/>     ג. בְּתוֹךְ שְׁנַתִּים מִפְּרִישָׁתוֹ.<br/>     ד. בְּתוֹךְ 9 חוֹדְשִׁים מִפְּרִישָׁתוֹ.</p> | <p><b>שאלה מספר 25.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7)(א)(4)(א)</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 כספיים 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, <u>אם תוך שנה מפרישתו החל בעבודה אצל מעביד אחר המשלם בעדו תשלומים לפיצויים למרכיב הפיצויים בקופת גמל כאמור</u>, והכל עד לסכום התקרה; לעניין זה -</p> <p>"מרכיב הפיצויים" - כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל;</p> <p><b>תשובה א.</b></p>       | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

**דיני עבודה**

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>חן התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק את מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 42 ק"מ ממקום מגוריו הקודם. חן גר במקום מגוריו החדש זה ששנה חודשים.</p> <p>[ יציגן שמקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם. ]</p> <p><b>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, תיחשב התפטרותו זו של חן כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. יש לראות את התפטרותו זו של חן כפיטורים.<br/>     ב. לא. אין לראות את התפטרותו זו של חן כפיטורים.<br/>     ג. לא, אלא אם כן הוא העתיק את מקום מגוריו עקב נישואיו לאשה אחרת.<br/>     ד. כן, אבל אך ורק אם הוא העתיק את מקום מגוריו ליישוב חקלאי או ליישוב באזור פיתוח.</p>   | <p><b>שאלה מספר 26.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 38(3).<br/>     תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ז).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי ס' 38(3) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - " מחמת סיבות אחרות שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת מסיבות המצדיקות את העתקת מקום מגוריו של העובד ".<br/>     התנאים שנקבעו בתקנה 12(ז) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>" רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים <b>אם התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור ששה חדשים לפחות</b>; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p><b>חן עמד בכל התנאים הנדרשים להכרה בהתפטרותו זו, לענין חוק פיצויי פיטורים, כפיטורים.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>החל ב-01/07/2006 חנה עובדת כשכירה במשרה מלאה אצל מעבידה הפרטי. על חנה ומעבידה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.</p> <p>במקום עבודתה של חנה נהוג לשלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת דצמבר. כלומר, במשכורת 12/2009 מעבידה של חנה משלם בעד התקופה שמ-01/01/2009 ועד 31/12/2009.</p> <p><b>כמה ימי הבראה תקבל חנה במשכורת דצמבר 2009?</b></p> <p>א. 6.00 ימי הבראה<br/>         ב. 7.00 ימי הבראה<br/>         ג. 6.50 ימי הבראה<br/>         ד. 6.42 ימי הבראה</p>  | <p><b>שאלה מספר 27.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>תקופת העבודה מ-01/01/2009 ועד 30/06/2009 שייכת לשנת עבודתה ה-3 של חנה.<br/>         תקופת העבודה מ-01/07/2009 ועד 31/12/2009 שייכת לשנת עבודתה ה-4 של חנה.</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה, קצובת הבראה תינתן בשיעורים הבאים:</p> <p>מהשנה השניה ועד השנה השלישית לעבודה במפעל - 6 ימי הבראה.<br/>         מהשנה הרביעית ועד השנה העשירית לעבודה במפעל - 7 ימי הבראה.</p> <p>בשנתיים ב-6 חודשים בשנת עבודתה ה-3 יש לשלם לחנה 3.0 ימי הבראה. <math>(6 \times 6 / 12 = 3.0)</math><br/>         בשנתיים ב-6 חודשים בשנת עבודתה ה-4 יש לשלם לחנה 3.5 ימי הבראה. <math>(7 \times 6 / 12 = 3.5)</math><br/>         בסך הכל זכאית חנה ל-<b>6.5 ימי הבראה</b>. <math>(3.0 + 3.5 = 6.5)</math></p> <p>[הרחבה: לפי ס' 5(ד) להסכם הקיבוצי שהורחב, "קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה". כלומר, תשלום דמי הבראה פעם בשנה, בחודש דצמבר, הנהוג במקום עבודתה של חנה, עומד בהוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה.]</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>מהו הסכום המרבי של סך כל הניכויים המותרים על פי התקנות, שרשאי מעביד לנפות משכר עובד זר בעד מגורים ובעד דמי ביטוח רפואי, בהנחה שלעובד הזר אין כל חוב נוסף למעביד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יותר מ-25% משכר העובד בעד דמי ביטוח רפואי ו-25% בעד מגורים.<br/>     ב. לא יותר מ-25% משכר העובד בעד דמי ביטוח רפואי ביחד עם מגורים.<br/>     ג. לא יותר מ-5% משכר העובד בעד דמי ביטוח רפואי ו-25% בעד מגורים.<br/>     ד. לא יותר מ-5% משכר העובד בעד דמי ביטוח רפואי. בעד מגורים - ללא הגבלה.</p>   | שאלה מספר 28.           |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי) - תקנה 3.</p> <p>תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים) - תקנה 5.</p>  | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי תקנה 3 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי):</p> <p>"סך כל הניכויים המותרים לפי תקנות אלה, <b>יחד</b> עם הניכויים לפי תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), תש"ס-2000 (להלן - תקנות ניכוי בעד מגורים), ולפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר), <b>לא יעלה על 25%</b> משכרו החודשי של עובד זר."</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים):</p> <p>"סך כל הניכויים המותרים לפי תקנות אלה <b>יחד</b> עם הניכויים לפי תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), תשס"ב-2001 (להלן - תקנות דמי ביטוח רפואי), ולפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר), <b>לא יעלה על 25%</b> משכרו החודשי של עובד זר."</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> <p>בגין שאלה זו ניתן ניקוד מלא, מאחר וסעיף החוק לא הופיע בכל ספרי החקיקה.</p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>חן עובד בְּחֶצֵי מְשָׁרָה אצל מעבידו. לְפִי הַסֵּכֶם העבודה, דְּמֵי נְסִיעוֹת ישולמו לו לְפִי צו ההרחבה בְּדִבְרֵי הַשְּׁתַתְּפוֹת המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>ב-8/2009 עבד 20 ימים. מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים אל מקום העבודה ובחזרה לביתו - 21.20 ₪ ליום. מחיר כרטיס "חופשי חודשי" הכולל את מְקוֹם מְגוֹרָיו ואת מקום עבודתו - 224 ₪.</p> <p><b>אם שיעור הַחֲזָר הוצאות הנסיעה המְרַבֵּי לְפִי ס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.70 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל מעביד לְשַׁלֵּם לְחָן בְּגִין חודש 8/2009 ?</b></p> <p>א. 212 ₪<br/> ב. 224 ₪<br/> ג. 112 ₪<br/> ד. 227 ₪</p>  | <p><b>שאלה מספר 29.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לְפִי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זָכָאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p><b>חלקיות משרה לא נוגעת לזכותו של העובד להשתתפות מעביד בהוצאות הנסיעה.</b></p> <p>לְפִי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2009 הוא עד 22.70 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לְפִי ס' 4 בצו ההרחבה, "הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה כזה".</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים - 21.20 ₪ ליום, כלומר 424 ₪ ל-20 ימי עבודה.</p> <p>מחיר כרטיס "חופשי חודשי" הכולל את איזור מגוריו של חן ואת מקום עבודתו - 224 ₪.</p> <p><b>הדרך הזולה - 224 ₪ = (224 חופשי חודשי ; 424 אוטובוסים ; 454 תקרה ) min</b></p> <p>סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לְחָן בְּגִין חודש 8/2009 - <b>224 ₪.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

| <p>שאלה מספר 30.</p> <p>חן עובד בחצי משרה. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 6 ימים (א'-ו'). יום עבודה רגיל של חן מתחיל ב-05:00 בִּבְּזֻקָר ונמשך בימים א'-ה' 4 שעות עבודה וביום ו' 1.5 שעות עבודה. בשבוע האחרון, לפי דרישת המעביד, חן עבד בימים א'-ה' 9 שעות עבודה בכל יום (עד שעות הצהריים). ביום ו' עבד כרגיל - 1.5 שעות עבודה.</p> <p><b>כמה שעות נוספות, כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, עבד חן בשבוע זה? [ הכוונה לשעות נוספות שיש לשלם בעדן גמול שעות נוספות לפי ס' 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה. ]</b></p> <p>א. 3.5 ש"נ<br/>         ב. 10.0 ש"נ<br/>         ג. 5.0 ש"נ<br/>         ד. 25.0 ש"נ</p>   |                         |                      |   |   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
|---|-------------------------|----------------------|---|---|-------------|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|-----|-----|--|--|-------------|-------------|-------------|-----------|--------------|--|
| <b>פתרון</b>  |                         |                      |   |   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| <p>חוק שעות עבודה ומנוחה, צו ההרחבה בעניין קיצור שעות העבודה השבועיות.</p>  | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |                      |   |   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| <p>לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, לעובדים 6 ימים בשבוע - <b>יום עבודה לא יעלה על 8 שעות עבודה</b>. בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה ("תחום יום עבודה").</p> <p>לפי צו ההרחבה בעניין קיצור שעות העבודה השבועיות, שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים ושלוש שעות עבודה ("תחום שבוע עבודה").</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". הפסקות על פי סעיף 20 לחוק אינן "שעות עבודה", אלא אם נוכחותו של העובד במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>בנתוני השאלה ניתנו "שעות עבודה" של חן. לפיכך, אין צורך להידרש לעניין הפסקות. יום עבודתו של חן החל בכל יום בשעה 5:00 בִּבְּזֻקָר. פְּלוֹמֵר, שעה אחת בלבד מתוך יום עבודתו היתה בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00. לפיכך, חן לא עבד ב"עבודת לילה", שפירושה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה - "עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22 ובין 06:00".</p> <p>בשבוע העבודה זה עבד חן 9 שעות עבודה בכל אחד מהימים א'-ה'. 4 מתוכן שעות רגילות, 4 "שעות עודפות", שאינן "שעות נוספות", שכן לא חרגו מ"תחום יום עבודה", ושעה אחת, שעלתה על "תחום יום עבודה" היא "שעה נוספת". ביום ו' עבד 1.5 שעות, כולן שעות עבודה רגילות, מאחר שלא חרגו מ"תחום יום עבודה" ולא חרגו מ"תחום שבוע עבודה".</p> <p>בסך הכל, בשבוע עבודה זה, עבד חן 41.5 שעות עבודה "רגילות" או "עודפות" ו-5 שעות <b>נוספות</b>.</p> <p style="text-align: right;">החישוב בטבלה:</p>   | <b>הסבר הפתרון</b>      |                      |   |   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">יום</th> <th style="text-align: center;">סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th style="text-align: center;">שעות עבודה רגילות</th> <th style="text-align: center;">שעות עבודה עודפות שאינן "שעות נוספות" מאחר שלא חרגו מ"תחום יום עבודה"</th> <th style="text-align: center;">שעות נוספות</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">א'</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ב'</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ג'</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ד'</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ה'</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ו'</td> <td style="text-align: center;">1.5</td> <td style="text-align: center;">1.5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>סה"כ</b></td> <td style="text-align: center;"><b>46.5</b></td> <td style="text-align: center;"><b>21.5</b></td> <td style="text-align: center;"><b>20</b></td> <td style="text-align: center;"><b>5 ש"נ</b></td> </tr> </tbody> </table> | יום                     | סה"כ שעות עבודה ביום | שעות עבודה רגילות   | שעות עבודה עודפות שאינן "שעות נוספות" מאחר שלא חרגו מ"תחום יום עבודה" | שעות נוספות | א' | 9 | 4 | 4 | 1 | ב' | 9 | 4 | 4 | 1 | ג' | 9 | 4 | 4 | 1 | ד' | 9 | 4 | 4 | 1 | ה' | 9 | 4 | 4 | 1 | ו' | 1.5 | 1.5 |  |  | <b>סה"כ</b> | <b>46.5</b> | <b>21.5</b> | <b>20</b> | <b>5 ש"נ</b> |  |
| יום   | סה"כ שעות עבודה ביום    | שעות עבודה רגילות    | שעות עבודה עודפות שאינן "שעות נוספות" מאחר שלא חרגו מ"תחום יום עבודה" | שעות נוספות   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| א'  | 9                       | 4                    | 4   | 1   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| ב'  | 9                       | 4                    | 4   | 1   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| ג'  | 9                       | 4                    | 4   | 1   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| ד'  | 9                       | 4                    | 4   | 1   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| ה'  | 9                       | 4                    | 4   | 1   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| ו'  | 1.5                     | 1.5                  |   |   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| <b>סה"כ</b>   | <b>46.5</b>             | <b>21.5</b>          | <b>20</b>   | <b>5 ש"נ</b>  |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |
| <b>תשובה ג.</b>   |                         |                      |   |   |             |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |     |     |  |  |             |             |             |           |              |  |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>הן עובד בשכר אצל מעבידו. לפי חוזה העבודה האישי שלו, במהלך 2 שנות העבודה הראשונות שלו, הוא זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים של 16 ימים. בתום שנה וחצי של עבודה הודיע המעביד להן על פיטוריו, שיכנסו לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת.</p> <p><b>כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים על המעביד לתת להן?</b></p> <p>א. 17 ימים.<br/>         ב. 18 ימים.<br/>         ג. 20 ימים.<br/>         ד. 16 ימים.</p>  | <p><b>שאלה מספר 31.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 4.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, "עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>...</p> <p>(2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;"</p> <p>ותק של הן - שנה ו-6 חודשים.</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לתת לו הודעה מוקדמת לפיטורים של <b>17 ימים קלנדריים</b> (<math>= 14 + 6 / 2</math>).</p> <p>אמנם, לפי חוזה העבודה האישי של הן, במהלך 2 שנות העבודה הראשונות שלו הוא זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים של 16 ימים בלבד. ברם, לפי ס' 2(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, "מעביד המבקש לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי הוראות חוק זה", ולפי ס' 12 לחוק, "חוק זה, אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה". כלומר, הזכות ל-17 ימי הודעה מוקדמת, מכח החוק, אינה ניתנת לויתור מצד הן, גם לא בהסכם. הוראות בחוזה עבודה אישי או בהסכם קיבוצי יכולות רק להוסיף על הזכויות המוקנות לו לפי החוק, ולא לגרוע מהן.</p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 32.</p> <p>שכר המינימום (לחודש) הוא 3,850.18 ₪. חן, בן ה-23, עובד במשכורת (עובד חודשי) ומועסק בְּמִשְׁכָּה מְלֵאָה. במקום עבודתו של חן נהוגה מְשָׁרָה מְלֵאָה בהיקף 160 שעות בחודש.</p> <p>מהו שכר העבודה המְזַעְרִי, המובא בחשבון לְעִנְיַן שכר מינימום, שעל המעביד לשלם לחן בעד חודש עבודה מְלֵאָה, כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 3,311.98 ₪<br/>         ב. 3,850.18 ₪<br/>         ג. 3,308.60 ₪<br/>         ד. 3,581.56 ₪</p>                    |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>חוק שכר מינימום - ס' 2.</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לְפִי ס' 2(א) לחוק, "עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן – עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לְפִי העניין".</p> <p>חן עובד במשכורת (עובד חודשי) ומועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו (160 שעות). לפיכך, בעד חודש עבודה מלאה, הוא זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש - <u>3,850.18 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |



|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 33.</p> <p>חנה, עובדת גרושה+2, חִיבֶת למעבידה 6,000 ₪ על פי התחייבות בכתב. שכר העבודה של חנה ב-10/2009 הורכב מרכיבי-השכר הבאים:</p> <p>שכר יסוד: 3,875 ₪<br/>פרמיות: 5,225 ₪</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנפות משכר העבודה של חנה ב-10/2009 לכיסוי חוב 6,000 ₪? ח? [ למען הסר ספק, חנה ממשיכה לעבוד אצל המעביד ]</p> <p>א. 5,225 ₪<br/>ב. 969 ₪<br/>ג. 2,275 ₪<br/>ד. 1,500 ₪</p>   |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| חוק הגנת השכר - ס' 25   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>שכר העבודה של חנה ב-10/2009 - 9,100 ₪ <math>(3,875 + 5,225 =)</math></p> <p>לפיכך, לא ינוכה על חשבון החוב יותר מ-<u>2,275 ₪</u> <math>(9,100 \times 25\% =)</math> שכר העבודה )</p> <p>ההערה בסוגריים, שנועדה למען הסר ספק, נובעת מהוראות סעיף 25(ב): "על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של עובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>חן, עובד בשכר (שעתית), התחיל לעבוד ב-23/07/2009 כפקיד בסוכנות ביטוח. שבוע העבודה של חן, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). ביום ב' (28/09/2009) חל יום הכיפורים. חן, שהוא יהודי, נעדר מעבודתו.</p> <p><b>האם חן זכאי לתשלום עבור יום כיפורים זה, בו נעדר מעבודתו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, אבל יום זה ינוקה מתקופת החופשה הצבורה שלו.<br/>     ב. כן. חן זכאי לתשלום דמי חגים עבור יום זה, בו נעדר מעבודתו.<br/>     ג. לא. חן לא זכאי לתשלום עבור יום זה, בו נעדר מעבודתו.<br/>     ד. כן, מאחר שחן העמיד את עצמו לרשות המעביד וההיעדרות נכפתה עליו.</p> | <p><b>שאלה מספר 34.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>צו הרחבה - הסכם מסגרת</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי סעיף 7 לצו הרחבה - הסכם מסגרת:<br/>     " 7. דמי חגים</p> <p>א. <b>עובד לאחר 3 חודשי עבודה</b> 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). "</p> <p><b>מאחר שחן עבד במקום עבודתו פחות משלושה חודשים, הוא לא זכאי לתשלום עבור יום זה, בו נעדר מעבודתו.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>   | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>חברת "חן-חנה" מעסיקה 8 פקידים ו-12 פקידות, פולס בעלי השפלה, הכשרה, נסיון, ותק וכישורים זהים, תפקידם ומשקלתם זהים, והם מבצעים אותה עבודה בדיוק.</p> <p>תעריפי שכרם שונים ותנאי העסקתם זהים, למעט מכסת השעות הנוספות. פקידים זכאים למכסה של 10 שעות נוספות בשבוע. פקידות זכאיות למכסה של 6 שעות נוספות בשבוע.</p> <p>יצוין שההבדל לא מתחייב מתנאי, מאופיה או ממהותה של העבודה, ובכלל זה תפוקת העבודה ואיכותה, או מיקומו של מקום העבודה.</p> <p><b>האם "חן-חנה" פועלת כחוק? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, מאחר שהשכר ב"חן-חנה" שווה לעובדות ולעובדים באותה עבודה.</p> <p>ב. לא. על "חן-חנה" להשוות את מכסת השעות הנוספות לעובדות ולעובדים באותה עבודה.</p> <p>ג. לא, אבל אדן ורק אם "חן-חנה" היא מעסיק ציבורי.</p> <p>ד. כן, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם קיבוצי החל על הצדדים.</p>  | <p><b>שאלה מספר 35.</b></p>    |
| <p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>חוק שכר שווה לעובדת ולעובד - ס' 2, ס' 6; חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 2.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לפי ס' 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד:</p> <p>2. <b>עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה, "גמול אחר" - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה.</b></p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד:</p> <p>אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין.</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה:</p> <p>(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת <b>מינם</b>, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם ..., בכל אחד מאלה:</p> <p>...</p> <p>(2) תנאי עבודה;</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) סעיפים קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.</p> <p>(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</p> <p>החובה של מעביד לנהוג שוויון בין עובדיו ולא להפלותם מחמת מינם, משמעותה, בין השאר, לקבוע מכסת שעות נוספות דומה לעובדים זהים המהווים את "קבוצת השוויון" והמבצעים את אותה עבודה, אלא אם תפקידו או משרתו של העובד מצדיקים קביעתה של מכסת שעות נוספות שונה.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>חן עבד ברציפות אצל מעבידו מ-1/1/1998 ועד שפוטר ב-31/5/2009. בפועל, עבד 120 ימים בשנת 2009.</p> <p><b>אם זכויות החופשה השנתית של חן נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בפועל שנת 2009, לפי חוק זה?</b></p> <p>א. 13 יום<br/>         ב. 15 יום<br/>         ג. 11 יום<br/>         ד. 12 יום</p>  | <p><b>שאלה מספר 36.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>חוק חופשה שנתית - ס' 3, חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 8).</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p><b>חישוב שטחי ללא התייחסות להוראות חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 8), הנוגעות להגדרת "שנת עבודה" בתקופה שלפני 1/4/2005:</b></p> <p>שנת 2009 היא שנת עבודתו ה-12 של חן. אורך החופשה השנתית בפועל שנת העבודה ה-12 הוא 26 ימים. [ ( 7 - 12 ) יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום + 21 בפועל שנת העבודה השביעית ]</p> <p>הקשר המשפטי בין חן ומעבידו היה קיים בחלק משנת העבודה. חן עבד בשנה זו 120 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 הוא 0.5. <math>(120 / 240)</math></p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי חן, לפי חישוב זה - <b>13 ימים</b>. <math>(26 \times 0.5)</math></p> <p><b>חישוב מדויק כולל התייחסות להוראות חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 8), התשס"ה-2005:</b></p> <p>לפי ס' 1 לחוק חופשה שנתית, "שנת עבודה" פירושו - פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה. ברם, תחילתה של הגדרה זו, כנוסחה זה שבחוק, ביום 1 בינואר 2006. עד 1/1/2006 הוגדרה "שנת עבודה" כפרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד באפריל של כל שנה.</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק חופשה שנתית (תיקון מס' 8) - לצורך חישוב אורך החופשה לפי הוראות סעיף 3(א) לחוק העיקרי או לפי הוראות הצו, ההסכם, או החוזה האמורים, תמשיך לחול, לגבי התקופה שקדמה ליום כ"א באדר ב' התשס"ה (1 באפריל 2005), ההגדרה "שנת עבודה" כנוסחה לפני יום התחילה.</p> <p>בתיקון לחוק נקבע שעל אף הוראות החוק העיקרי, התקופה שמיום 1/4/2005 עד ליום 31/12/2005 תיחשב, לענין החוק העיקרי, כשנת עבודה ("שנת עבודה מקוצרת").</p> <p>כלומר, מאחר שחן התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/1/1998 (ולא ב-1/4/1998), למרות ששנת 2009 היא שנת עבודתו הקלנדרית ה-12 של חן, לענין הוראות סעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, היא מהווה את שנת עבודתו ה-13.</p> <p>אורך החופשה השנתית בפועל שנת העבודה ה-13 הוא 27 ימים.</p> <p>[ ( 7 - 13 ) יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום + 21 בפועל שנת העבודה השביעית ]</p> <p>הקשר המשפטי בין חן ומעבידו היה קיים בחלק משנת העבודה. חן עבד בשנה זו 120 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 הוא 0.5. <math>(120 / 240)</math></p> <p>הכפלת 27 ימים ב-0.5 מניבה את התוצאה 13.5. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי חן, לפי חוק חופשה שנתית - <b>13 ימים</b>.</p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 37.</p> <p>חנה, "הורה יחיד" של ילד בן 15, "עובדת במשכורת" אצל מעבידה מזה כ-5 שנים ומעולם לא נעדרה עקב מחלה.</p> <p>לאחרונה חלה ילדה בשפעת קשה. חנה נעדרה מעבודתה 18 ימים על מנת לטפל בו. חנה מסרה למעבידה את האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, כנדרש בחוק ובתקנות.</p> <p><b>כמה ימי היעדרות זכאית חנה לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, בשל מחלה זו של ילדה, לפי החוק הרלוונטי?</b></p> <p>א. 0 ימים<br/> ב. 18 ימים<br/> ג. 8 ימים<br/> ד. 16 ימים</p> |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1.</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד <u>שלא מלאו לו 16 שנים</u>, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>...</p> <p>(ב) <u>הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה</u>;</p> <p>בחוק זה, "הורה יחיד" – כהגדרתו בחוק משפחות חד הוריות, התשנ"ב-1992. "</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>     | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>שכר העבודה של חן מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. שבוע העבודה במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א'–ה'). ב-9 בכל חודש, משלם המעביד לחן את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-9/5/09 חל ביום שבת, שילם המעביד את שכר 4/2009 ביום א', ה-10/5/09.</p> <p><b>האם המעביד הלין את שכר 4/2009 של חן? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, מֵאַחַר שֶׁהשכר שולם ביום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר.<br/>     ב. לא, מֵאַחַר שֶׁ-9/5/2009 נִפְלַ בְּ"יום מנוחה" אֶצֶל המעביד.<br/>     ג. כן, אֶבֶל אֵדְ וְרַק אִם חן הוא עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל לגביו.<br/>     ד. לא, מֵאַחַר שֶׁהשכר שולם ביום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר.</p>  | <p><b>שאלה מספר 38.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>   |                                |
| <p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". כלומר המועד לתשלום משכורת חודש אפריל הוא ה-30/4/2009 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/5/2009.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.<br/>     "שכר מולן" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר עבודה שלא שולם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>כלומר, מֵאַחַר שֶׁ"היום התשיעי", במקרה שתואר בשאלה, נפל ביום שבת, שהוא "יום מנוחה" (כמשמעותו בס' 18 לפקודת סדרי השלטון והמשפט), היה על המעביד להקדים ולשלם את השכר לפני "היום התשיעי".</p> <p>מכל האמור לעיל נובע שהמעביד הלין את שכר 4/2009 של חן, <b>מֵאַחַר שֶׁהשכר שולם ביום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 39.</p> <p>חן, עובד בשכר, עובד עבודה מלאה אצל מעבידו זה 3 שנים. שבוע העבודה של חן, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. עד מאי 2009 לא נעדר עקב מחלה.</p> <p>החל ביום ה' (14/5/09) עד (כולל) יום ב' (25/5/09) חן נעדר מעבודתו עקב מחלה. חן חזר לעבודה ביום ג' (26/5/09) והביא תעודת מחלה מקופת חולים, בגין כל ימי היעדרותו.</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, "תקופת המחלה" של חן?</p> <p>א. 10 ימים.<br/> ב. 12 ימים.<br/> ג. 8 ימים.<br/> ד. 6 ימים.</p>  |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| חוק דמי מחלה - ס' 2   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>סך ימי המחלה של חן - 12 ימים [החל ביום ה' (14/5/09) עד (כולל) יום ב' (25/5/09)].</p> <p>הימים שישי ושבת הם ימי מנוחה שבועית במקום עבודתו של חן.</p> <p>4 ימי מנוחה = יום ו' (15/5/09) + יום ש' (16/5/09) + יום ו' (22/5/09) + יום ש' (23/5/09)</p> <p>לפיכך, תקופת המחלה של חן היא <u>8 ימים</u>.</p> <p>[ 8 ימים = 4 ימי מנוחה שבועית - 12 ימי מחלה ]</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 40.</p> <p>חנה היא סמנכ"לית הפיתוח בחברה. הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה לא חלות על העבדתה. חודש לאחר שילדה בן ויצאה לחופשת לידה, דרש ממנה מעבידה להגיע לעבודה לחצי יום על מנת לסיים פרויקט חשוב.</p> <p><b>האם חנה חייבת להיענות לדרישתו של המעביד? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, אלא אם כן חנה עבדה אצל המעביד פחות מ-6 חודשים לפני שיצאה לחופשת הלידה.</p> <p>ב. כן, מאחר שחנה עובדת בתפקידי הנקה וחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על העבדתה.</p> <p>ג. לא. המעביד אף לא רשאי להעביד את חנה בתקופה זו.</p> <p>ד. כן, אבל אך ורק אם מעבידה מעסיק פחות מ-6 עובדים.</p> |                         |
| <b>פתרון</b>  |                         |
| <p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 8.</p>   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים, "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעבידה חופשת לידה <u>ולא יעבידה בתוך חופשת הלידה</u>".</p> <p>לפי ס' 8 לחוק האמור - "לא יעביד מעביד עובדת או עובד בידעו שהם בחופשת לידה".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>   | <b>הסבר הפתרון</b>      |



**ביטוח לאומי**

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 41.</p> <p>חן התחיל לעבוד ב-1/1/09 כשכיר אצל מעבידו היחיד. עד חודש 7/2009 שכרו החודשי היה 3,850 ₪. החל ב-8/2009 הועלה שכרו ב-1,680 ₪ בחודש.</p> <p>מהו שכרו של חן בחודש 8/2009 החייב בדמי ביטוח לאומי?</p> <p>א. 3,990 ₪</p> <p>ב. 4,060 ₪</p> <p>ג. 5,530 ₪</p> <p>ד. 4,090 ₪</p>  |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)   | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <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>העלאת השכר החודשי אינה "תשלום נוסף" על פי התקנה.</p> <p>שכרו החודשי של חן בחודש 8/2009 החייב בדמי ביטוח לאומי - <b>5,530 ₪</b>. (<math>3,850 + 1,680 =</math>)</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>שאלה מספר 42.</b></p> <p>חנה, בת ה-64, עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד ומקבלת קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי. שכר 11/2009 של חנה - 1,905 ₪.</p> <p><b>מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועבר על ידי מעסיקה למוסד לביטוח לאומי, פגין שכרה בחודש זה?</b></p> <p>א. 67 ₪<br/>         ב. 12 ₪<br/>         ג. 8 ₪<br/>         ד. 0 ₪</p> |  |
| <b>פתרון</b>  |  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>שכרה של חנה החייב בדמי ביטוח אצל מעבידה :<br/> <math>\min ( 1,905 ; 76,830 ) = 1,905</math> ₪</p> <p>סה"כ דמי ביטוח :<br/> <math>8 = 0.42\% \text{ נשים וגברים המקבלים קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי } \times \min ( 4,757 ; 1,905 )</math></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>   |  |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 43.</p> <p>חנה עובדת כשכירה אצל מעבידה היחיד זה 3 שנים. עד 30/11/2009 לא נעדרה מעבודתה, אף לא יום אחד. הכנסתה של חנה, החייבת בדמי ביטוח, קבועה - 9,000 ₪ בחודש.</p> <p>חנה קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת הריון, למשך 14 ימים רצופים החל ב-1/12/09. חנה נעדרה מעבודתה בימים אלו וחזרה לעבודה רגילה ב-15/12/09.</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית חנה לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. 3,630 ₪<br/>         ב. 3,150 ₪<br/>         ג. 4,200 ₪<br/>         ד. 0 ₪</p> |                         |
| <b>פתרון</b>   |                         |
| <p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>  | <b>סעיפים רלוונטיים</b> |
| <p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון <u>שלושים ימים רצופים לפחות</u>, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של <u>14 ימים רצופים לפחות</u> שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר.</p> <p>חנה לא נעדרה שלושים ימים רצופים, ותקופת היעדרותה בת ארבעה עשר הימים, לצורך שמירת הריון, לא היתה נוספת על התקופה האמורה. לפיכך, היא <u>אינה זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי</u>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>          | <b>הסבר הפתרון</b>      |

|   |                    |
|---|--------------------|
| <p>שאלה מספר 44.</p> <p>חן, בן ה-59, עובד בחברת שמירה (מעסיק עיקרי) ומשֶׁתְּכַר 4,000 ₪ בחודש. בנוסף, כפנסיונר צה"ל בפרישה מוקדמת, חן מְקַבֵּל פְּנִסְיָה בסך 7,000 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>אם חן עשה תְּאוּם דְּמֵי בִיטוּחַ, מֵהוּ סֵךְ דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי וְדְמֵי בִיטוּחַ הַבְּרִיאוֹת שִׁינוּכָה מֵהַפְּנִסְיָה הַחֹדֶשִׁית שֶׁל חָן בַּחֹדֶשׁ 11/2009?</b></p> <p>א. 775.66 ₪<br/>         ב. 430.47 ₪<br/>         ג. 762.47 ₪<br/>         ד. 825.30 ₪</p>  |                    |
| <b>פתרון</b>  |                    |
| <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י" על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף (1)2, (2) ו- (8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. "</p> <p>76,830 ההכנסה המְרְבִּית לתשלום ד.ב. &lt; 11,000 = 7,000 פנסיה + 4,000 הכנסה מעבודה</p> <p>הכנסתו של חן מעבודה (מקור המפורט בסעיף (2)2 בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-4,757 ₪ (60% מהשכר הממוצע).</p> <p>ד.ב. בשיעור המופחת: 26.42 ₪ = 3.49% × ( 4,000 הכנסה מעבודה - 4,757 תקרת שיעור מופחת)</p> <p>ד.ב. בשיעור המלא: 736.05 ₪ = 11.79% × ( 757 רובד פנסיה לז.ב. בשיעור מופחת - 7,000 פנסיה )</p> <p>סה"כ ד.ב. מהפנסיה: <u>762.47</u> ₪</p> <p><b>תשובה ג.</b></p> | <b>הסבר הפתרון</b> |

|  |  |
|--|--|
| <p>שאלה מספר 45.</p> <p>חנה עובדת כשכירה אצל 2 מעסיקים. שכר 11/2009 של חנה אצל כל אחד מהם:</p> <p>מעסיק עיקרי - 3,000 ₪</p> <p>מעסיק משני - 1,700 ₪</p> <p>אם חנה לא עשתה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועבר על ידי שני מעסיקיה למוסד לביטוח לאומי, בגין שְכָרָה בחודש זה?</p> <p>א. 345 ₪</p> <p>ב. 490 ₪</p> <p>ג. 564 ₪</p> <p>ד. 309 ₪</p>   |  |
| <b>פתרון</b>   |  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח קָאִילוּ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>מעסיק עיקרי - סה"כ דמי ביטוח: <math>\min(4,757; 3,000) \times 7.35\% = 220.50</math> ₪</p> <p>מעסיק משני - חלק עובדת: <math>1,700 \times 12\% = 204.00</math> ₪</p> <p>חלק מעסיק: <math>\min(4,757; 1,700) \times 3.85\% = 65.45</math> ₪</p> <p>סה"כ דמי ביטוח בגין חנה ב-11/2009 (סכום מעוגל):</p> <p><math>220.50 + 204.00 + 64.45 = \underline{490}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> |  |



|  |                                |
|--|--------------------------------|
| <p>חן, יליד 6/5/42, פוטר מעבודתו ב-30/6/09. ב-540 הימים שקדמו לפיטוריו שולמו עבורו דמי ביטוח בעד 365 ימים. מאז פיטוריו, חן מְחַפֵּשׂ עבודה.</p> <p><b>האם חן זכאי לדמי אבטלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן, אֲבָל אֵין נֶרְקָא אִם שָׁכַר חוֹשֵׁב עַל בְּסִיס יוֹמִי (שְׂכִיר יוֹם).</p> <p>ב. לא. חן לא זכאי לדמי אבטלה.</p> <p>ג. לא, אֲלָא אִם כֵּן שָׁכַר חוֹשֵׁב עַל בְּסִיס חוֹדְשִׁי.</p> <p>ד. כן.</p>  | <p><b>שאלה מספר 47.</b></p>    |
| <p><b>פתרון</b></p>  |                                |
| <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 160(א).</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p>לְפִי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - " דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), <b>וְטָרַם הַגִּיעַ לְגִיל הַקְּבֻעַ לְגִבּוֹ, בְּהִתְאָם לְחֹדֶשׁ לִידָתוֹ, בְּחֶלֶק ב' בְּלוֹחַ א' "</b></p> <p>חן הוא יליד מאי 1942. ביוני 2009 עלה גילו על 67.</p> <p>לפי חלק ב' ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנוולד בחודש מאי 1042 ואילך - גיל 67.</p> <p>לפיכך, חן <b>אינו זכאי לדמי אבטלה.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>שאלה מספר 48.</p> <p>חן עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 3 שנים. ב-1/9/09 יצא ל-27 ימי מילואים. ברבע השנה שקדם ל-1/9/09, חן עבד לא פחות מ-60 ימים ומשכורתו היתה קבועה - 6,240 ₪ בחודש. במשכורת 9/2009 שילם המעביד לחן את תגמול המילואים שהגיע לו בעד תקופת מילואים זו. במשכורת 11/2009 קיבל חן ממעבידו, נוסף על משכורתו הרגילה (6,240 ₪), בונוס מיוחד בסך 1,560 ₪.</p> <p><b>מהי התוספת שיקבל חן על תגמול המילואים שפבר קיבל בעד שירותו בחודש 9/2009?</b></p> <p>א. 121 ₪<br/>     ב. 117 ₪<br/>     ג. 0 ₪<br/>     ד. 127 ₪</p>  |                                |
| <b>פתרון</b>  |                                |
| <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).<br/>     חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), הבונוס ששולם לחן הוא "תשלום נוסף". מאחר ששיעורו של הבונוס 25% מהשכר החודשי (<math>1,560 / 6,240 = 25\%</math>), הוא יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>לפיכך, הכנסתו החודשית המבוטחת של חן בכל אחד מהחודשים ששימשו בסיס לתשלום תגמול המילואים (6/2009, 7/2009 ו-8/2009) עלתה ב-130 ₪. (<math>1,560 / 12 = 130</math>)</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;<br/>     (2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; ...</p> <p>חן שירת 27 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 6 ימים. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 28 ימי מילואים. <math>[ 7 + (6 + 1) = 28 ]</math></p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/12/2009, חן עבד לא פחות מ-60 ימים. לפי ס' 273(א) לחוק:</p> <p>" (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.<br/>     (2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; "</p> <p>סכום ההכנסה של חן בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים לפני קבלת הבונוס: <math>18,720 ₪ = \max(6,240; 5,225) + \max(6,240; 5,225) + \max(6,240; 5,225)</math></p> <p>סכום ההכנסה של חן בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים לאחר קבלת הבונוס: <math>19,110 ₪ = \max(6,370; 5,225) + \max(6,370; 5,225) + \max(6,370; 5,225)</math></p> <p>את הפרש ההכנסות נחלק ב-90, ונקבל את הפרש "שכר העבודה הרגיל" של חן הרלוונטי לתוספת גמול המילואים שעליו לקבל: <math>4.33 ₪ = (19,110 - 18,720) / 90</math></p> <p>לפי ס' 272(א) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - "שכר העבודה הרגיל".</p> <p>שיעור התגמול ליום על פיו חושבו תגמולי המילואים שקיבל חן ממעבידו ב-9/2009 בתוספת 4.33 ₪, אינו פחות מהתגמול המזערי (68% מהסכום הבסיסי, לחודש, מחולק בשלושים, כלומר 174.17 ₪) ואינו עולה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,280.50 ₪) [ ר' הוראות סעיף 272(ב) לחוק ].</p> <p>התוצאה: <b>חן זכאי לתוספת תגמול בסך 121 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים.</b> (<math>4.33 \times 28 =</math>)</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p> |                                |



| <p>הן עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד 8 שנים בְּרִצְפוֹת. ב-1/12/2009 נפגע הן תוך כדי עבודתו ועָקב עבודתו. עָקב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 10 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.<br/>הכנסתו של הן בשלושה החודשים שקדמו ל-1/12/2009:</p> <table border="1" data-bbox="459 342 836 499"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>הכנסה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11/2009</td> <td>₪ 39,220</td> </tr> <tr> <td>10/2009</td> <td>₪ 40,108</td> </tr> <tr> <td>09/2009</td> <td>₪ 40,552</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי הן ?</p> <p>א. 9,723 ₪<br/>ב. 7,992 ₪<br/>ג. 7,778 ₪<br/>ד. 9,990 ₪</p>   | חודש                           | הכנסה | 11/2009 | ₪ 39,220 | 10/2009 | ₪ 40,108 | 09/2009 | ₪ 40,552 | <p><b>שאלה מספר 49.</b></p> |
|--|--------------------------------|-------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------------------------|
| חודש   | הכנסה                          |       |         |          |         |          |         |          |                             |
| 11/2009  | ₪ 39,220                       |       |         |          |         |          |         |          |                             |
| 10/2009  | ₪ 40,108                       |       |         |          |         |          |         |          |                             |
| 09/2009  | ₪ 40,552                       |       |         |          |         |          |         |          |                             |
| <p><b>פתרון</b></p>  |                                |       |         |          |         |          |         |          |                             |
| <p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> |       |         |          |         |          |         |          |                             |
| <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה קְאָמור שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שֶׁהָן היה בלתי כשיר לעבודה במשך 10 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p><b>לפיכך, יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 8 ימים.</b></p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי, שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוּ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>הכנסתו של הן ברבע השנה שקדם ל-01/12/2009:</p> $39,220 + 40,108 + 40,552 = \text{₪ } 119,880$ <p>שכר העבודה הרגיל של הן: <math>119,880 / 90 = \text{₪ } 1,332</math></p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אֶן לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 (₪ 7,778) כפול 5. כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי הפגיעה: <math>1,332 \times 75\% = \text{₪ } 999</math></p> <p>דמי הפגיעה עולים על התקרה: <math>(7,778 \times 5 \times 75\% / 30 = 972.25) &lt; 999</math></p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי הן: <math>\text{₪ } 7,778 = \min(972.25; 999) \times 8</math></p> <p><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>      |       |         |          |         |          |         |          |                             |

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| <p>תוך כדי עבודתו אצל מעבידו היחיד, נפגע חן קשות בתאונה. המוסד לביטוח לאומי הפיר בתאונה כ"תאונת עבודה". כשהגיש חן למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לדמי פגיעה, הסתבר ששכרו האמיתי, ב-6 החודשים שקדמו לתאונת העבודה, היה גבוה פי שלושה מהשכר שהמעביד דיווח עליו למוסד לביטוח לאומי ושילם לפיו דמי ביטוח.</p> <p>המוסד לביטוח לאומי שילם לחן דמי פגיעה לפי שכרו האמיתי (הגבוה), פאילו שולמו דמי ביטוח מלאים בעדו.</p> <p><b>האם רשאי המוסד לביטוח לאומי להגיש תביעת שיפוי נגד המעביד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שהפיגור בתשלומי המעביד לא עלה על 6 חודשים.</p> <p>ב. כן. המוסד לביטוח לאומי רשאי להגיש תביעת שיפוי נגד המעביד.</p> <p>ג. כן, אבל אך ורק בגובה דמי הביטוח שלא שולמו במועד.</p> <p>ד. לא, מאחר שמעביד אינו "צד שלישי". יחד עם זאת, הוא רשאי לגבות את הפרש דמי הביטוח.</p>   | <p><b>שאלה מספר 50.</b></p> |
| <p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>  |                             |
| <p>לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) לא נרשם מעביד בהתאם לתקנות על פי סעיף 379 או לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד עובד פלוני, ולפני הרישום או אחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי המוסד לתבוע מהמעביד סכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלם, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה.</p> <p>(ב) השר רשאי לקבוע הוראות בדבר היוון קצבאות ובדבר חישוב ערכן הכספי של גמלאות בעין, לענין סעיף זה.</p> <p>(ג) נתבע מעביד לפי סעיף זה, יהיה זכאי לצרף כנתבעים נוספים את כל מי שהיה, בשעת התביעה או לפני כן, מעבידו של העובד שלגביו הוגשה התביעה, אם אותו מעביד פיגר בתשלום דמי ביטוח בעדו, ולתבוע חלוקת סכום התביעה ביניהם באופן יחסי לסכומי הפיגור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף קטן (ג) לא יחולו אם נתבע מעביד בשל פגיעה בעבודה שאירעה לעובד או אם הפיגור בתשלום דמי ביטוח חל בתקופה שקדמה לחמש שנים שלפני יום המקרה המזכה לגמלה. "</p> <p><b>כלומר, המוסד לביטוח לאומי זכאי לשיפוי מהמעביד, אם זה האחרון לא שילם את דמי הביטוח במלואם.</b></p> <p>הרחבת ההסבר: יצוין שאין בתשלום החלקי כדי לשלול את זכותו של המוסד לביטוח לאומי לתבוע שיפוי מהמעביד. "טענת העובד והמעביד, כאילו סעיף זה אינו חל כאשר שולמו דמי ביטוח חלקיים, אלא רק כאשר לא שולמו דמי הביטוח כלל - מוטב היה שלא תיטען. "דמי הביטוח" האמורים בסעיף הם דמי הביטוח שאותם חייב המעביד לשלם בהתאם להוראות פרק טו לחוק. לא שילם המעביד את דמי הביטוח, בהתאם להוראות אלה, ובמלואם, הרי לא שולמו "דמי הביטוח" כמשמעם בסעיף 369(א), ולמוסד קמה זכות תביעה בהתאם. כל פרשנות אחרת לסעיף תהא אבסורדית ובלתי סבירה לחלוטין; הרי לא ייתכן שעל-ידי תשלום של שקל אחד יצא המעביד ידי חובתו, והמוסד לא יוכל לתבוע ממנו שיפוי כקבוע בחוק. " [פס"ד המוסד לביטוח לאומי נ' אחמד רדאידה (דב"ע נ/0-301)].</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p>   |