

## פתרון מבחן 27.03.2011 - 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>שכרו החודשי הרגיל של דב - 11,530 ₪. בְּנוֹסָף, הַעֲמִיד המעביד לרשותו רֶכֶב צְמוּד מקבוצה 2. ב-9/2009 קיבל דב תלושי-שי לראש השנה בסך 220 ₪. מהו שכרו של דב לצורך חישוב מס ב-9/2009 ("שכר ברוטו למס")?</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<p style="text-align: right;">א. 11,750 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 13,610 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 13,420 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 13,390 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>1. שכר רגיל - 11,530 ₪</p> <p>2. שווי רכב (קבוצה 2) - 1,860 ₪</p> <p>3. שווי תלושי-שי לראש השנה - <u>220 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>סה"כ</b> <b><u>13,610 ₪</u></b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>
<b>תשובה ב.</b>	

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>באוקטובר 2009 יצא דב, ביחד עם כל עובדי החברה בה הוא עובד, לנופש של 3 ימים באילת. 50% מעלות הנופש שילם המעביד ו-50% שולמו על ידי ועד העובדים, מדמי הוצאות שהפרישו עובדי החברה (כולל דב) בכל חודש.</p> <p>סך עלות הנופש בגין כל עובד היתה כדלהלן: 1. לינה במלון (כולל ארוחת בוקר) - 1,500 ₪.  2. כניסה ושימוש במתקני ה-SPA - 450 ₪.  3. טיול לתמנע - 50 ₪.</p> <p>מהו השווי שיזקף לשכרו של דב בגין הנופש?</p> <p>א. 0 ₪  ב. 1,000 ₪  ג. 2,000 ₪  ד. 750 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<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 כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>הסכום ששולם על ידי המעביד לטובת כל עובד, <b>1,000 ש"ח</b>, מהווה הכנסה מעבודה אצל דב, לפי ס' 2(2)(א) לפקודה.</p> <p>הסכום ששולם על ידי ועד העובדים, מדמי הוצאות שהפרישו עובדי החברה (כולל דב) בכל חודש, אינו מהווה הכנסה אצל דב.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שכר היסוד של דב, חשב השכר הבכיר, ב-1/2009 - 16,240 ₪. בְּנוֹסֶף, בחודש זה, שילם המעביד 510 ₪ למוסד אקדמי מוכר, כהשתתפות במימון לימודיו של דב לתואר אקדמי ראשון במשפטים.</p> <p>ב-1/2009 דב הִשְׁתַּתֵּף בשני ימי עיון: יום עיון בנושא "חישוב המס על מענק פרישה", שעלותו היתה 280 ₪, וביום עיון בנושא "אֲמָנוֹת וְתַרְבוֹת בְּתַקּוּפָה הַעֲתִיקָה", שעלותו היתה 420 ₪. את עלות ימי העיון שילם המעביד וְשִׁירוֹת לְמֵאֲרָגְנֵי ימי העיון (ב-1/2009).</p> <p><b>מהו שכרו של דב לצורך חישוב מס ב-1/2009 ("שכר ברוטו למס")?</b> [למען הסר ספק, המעביד לא מגלם מס בְּגִין כל רכיב שכר שהוא. כל רכיבי השכר והשווי הם במונחי "ברוטו"]</p> <p>א. 16,660 ₪          ב. 17,450 ₪          ג. 16,520 ₪          ד. 17,170 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הִכָּנְסֵת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרַבּוֹת תְּשֻׁלוֹמִים בְּשֵׁל הַחֲזָקָה רֶכֶב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָ לְמַעַט תְּשֻׁלוֹמִים קְאָמוֹר הַמוֹתְרִים לְעוֹבֵד כְּהוֹצָאָה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שְׁנֵיתָנוּ בְּכֶסֶף וּבִין בְּשׁוּוֹה כֶּסֶף, בִּין שְׁנֵיתָנוּ לְעוֹבֵד בְּמִישְׁרִין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>לפיכך, הסכום ששילם המעביד למוסד האקדמי, למימון לימודיו של דב לתואר ראשון בהיסטוריה, יִזָּקֵף לשכרו של דב כ"שווי".</p> <p>יום העיון בנושא "חישוב המס על מענק פרישה" מהווה השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו של דב. יום העיון חיוני למילוי תפקידו של חשב שכר וניתן להגדירו כ"שמירה על הקיים". מימון עלות יום עיון זה לא יִזָּקֵף למשכורתו של דב.</p> <p>יום העיון בנושא "אֲמָנוֹת וְתַרְבוֹת בְּתַקּוּפָה הַעֲתִיקָה" אינו בתחום עיסוקו של דב ואינו רלוונטי למילוי תפקידו. מימון יום עיון זה יִזָּקֵף לשכרו של דב כ"שווי".</p> <p>שכרו של דב לצורך חישוב מס ב-1/2009:</p> <p><b>17,170 ₪ = 420 מימון יום עיון "אמנות ותרבות..." + 510 לימודי תואר ראשון + 16,240 שכר יסוד</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב, עובד גרוש בן 40, משלם בכל חודש מזונות לגרושתו (בת זוגו לשעבר). בנוסף, משתתף דב במלוא כלכלתם של שני ילדיו (בני 15 ו-17), הנמצאים אצל גרושתו. [למען הסר ספק, דב לא זכאי לניז על פי ס' 40(ב1) לפקודה].</p> <p><b>לכמה נקודות זיכוי זכאי דב בשנת המס 2009?</b></p> <p>א. 2.25 נ"ז          ב. 5.25 נ"ז          ג. 3.25 נ"ז          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, 40(ב2).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 40 לפקודה, "בחישוב המס של גרוש שהוא או בן-זוגו משלם מזונות לבן זוגו לשעבר, והוא נשוי לבן-זוג אחר, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת". דב לא נשוי לבת זוג אחרת. לפיכך, הוא אינו זכאי לנקודת הזיכוי מכח ס' 40.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי דב בשנת 2009:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז          נסיעות 0.25 נ"ז          השתתפות בכלכלת ילדיו שאינם בחזקתו <u>1.00 נ"ז</u>          סה"כ נקודות זיכוי <u><b>3.25 נ"ז</b></u></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב סיים לימודי תואר אקדמי שני במוסד מוכר להשכלה גבוהה וזכה בתואר ב-1/7/2007. לימודי התואר השני נמשכו שנתיים. [ למען הסר ספק, דב המציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתואר כאמור ].</p> <p><b>לכמה נקודות זיכוי בעד תואר אקדמי זכאי דב בשנת 2009 ?</b></p> <p>א. 0.25 נ"ז          ב. 0.5 נ"ז          ג. 1 נ"ז          ד. 0 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 5.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 40ג</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 40ג לפקודה:</p> <p>(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה – יחיד) תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נקודת זיכוי אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במספר שנות מס שהן כמספר שנות לימודיו האקדמיות, ובלבד שתובא בחשבון בלא יותר משלוש שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון ובלא יותר משתי שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני – החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>מעבידו של דב העמיד לרשותו טלפון סלולרי (רט"ן). בכל חודש מנוקה משכרו של דב סך של 100 ₪ בִּשְׁל רט"ן זה. חשבון הרט"ן ב-1/2009 עמד על 230 ₪.  <b>מהו שווי השימוש ברט"ן שיש לזקוף לשכר 1/2009 של דב ?</b></p> <p>א. 15 ₪          ב. 95 ₪          ג. 0 ₪          ד. 65 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).          תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</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 פאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 95 שקלים חדשים לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בשל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 95 ₪ : <math>\min(95; 230 / 2) = 95</math> ₪          סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : 100 ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2009 של דב : <math>\max(0; 95 - 100) = 0</math> ₪</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>דב קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה אינה צמודה למדד, ונושאת ריבית של 3% לשנה. יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה, חודש 3/2009 - 8,400 ₪.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.4% בחודש 3/2009 (תקופת הזקיפה), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לדב (בחישוב חודשי מקורב ומעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (3/2009)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 13 ₪          ב. 7 ₪          ג. 84 ₪          ד. 41 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה - 8,400 ₪, לא צמודה למדד, נושאת ריבית של 3% בשנה. מדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקיפה.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p>
ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה	<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.</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 8,400 יתרת ההלוואה &lt; 6,960 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>השיעור הנדרש לפי התקנות - שיעור עליית המדד + 4% לשנה:</p> $8,400 \times (0.4\% + 4\% / 12) = 61.60$ <p>המעביד דרש מהעובד 3% ריבית שנתית:</p> $8,400 \times 3.0\% / 12 = 21$ <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל:</p> $21 = 40.60 \text{ חוייב} - 61.6 \text{ מינימום}$ <p>לפיכך, בחישוב חודשי מקורב ומעוגל, דב יחוייב בשווי ריבית בסך <u>41 ₪</u> בגין תקופת הזקיפה. תשובה ד.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>דב, עובד אֶלְמָן בן 45, שילם 42,000 ₪ בשנת המס 2009 בְּעֵד הַחֲזָקָת יְלָדוֹ הַמְּפִיָּגָר במוסד מיוחד. הכנסתו החייבת של דב בשנת 2009 - 156,000 ₪. לילד אין כל הכנסה.</p> <p><b>מהו הזיכוי המְרָבִי שיותר לדב בשנת 2009 בעד הוצאותיו להחזקת ילדו במוסד?</b></p> <p>א. 14,700 ₪          ב. 7,875 ₪          ג. 4,728 ₪          ד. 6,825 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44          תקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<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 אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 150,000 ₪ בשנת המס; לְעֵגֶן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרֵבּוֹת הכנסה פטורה ממס על פִי דִין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>לילד, "המזכה" כהגדרתו בתקנה 1 שלעיל, אין כל הכנסה.</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% מהכנסתו החייבת של דב: 19,500 ₪ ( = 156,000 × 12.5% )</p> <p>דב שילם למוסד 42,000 ₪ בשנת המס 2009. סכום זֶה עולה על 12.5% מהכנסתו החייבת.</p> <p>19,500 12.5% מהכנסתו החייבת של דב בשנת 2009 &gt; 42,000 סכום ששילם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילם דב בְּעֵד החזקת ילדו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: 22,500 ₪ ( = 42,000 - 19,500 )</p> <p>הזיכוי שיותר לדב בשנת 2009 בְּעֵד הוצאותיו להחזקת ילדו במוסד מיוחד:</p> <p>( = 22,500 × 35% ) <b><u>7,875</u></b> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	



<p>שאלה מספר 9.</p> <p>דב עובד כפועל יצור במפעל יצרני בו מתקיימת עבודה במשמרות לעיגן ס' 10 לפקודה. הכנסתו בשנת המס 2009 - 130,000 ₪, מתוכם 82,000 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל דב בשנת 2009 ?</p> <p>א. 12,300 ₪</p> <p>ב. 9,918 ₪</p> <p>ג. 10,020 ₪</p> <p>ד. 2,382 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>הכנסה ממשכורת - 130,000 ₪, מתוכם 82,000 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה</b> <b>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 דב ממשכורת ב-2009 : 130,000 ₪</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>114,120</u> ₪</p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 15,880 ₪</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית : 82,000 ₪</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס : <math>82,000 - 15,880 = 66,120</math> ₪</p> <p>הטבת המס : <math>66,120 \times 15\% = 9,918</math> ₪</p> <p>הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : 10,020 ₪ בשנה</p> <p>בדיקה מול התקרה : <math>\min(9,918 ; 10,020 \text{ תקרה}) = \underline{9,918}</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב, עובד בן 35, תושב אופקים זה 5 שנים. הכנסתו החייבת מיגיעה אישית בשנת 2009 - 160,000 ₪, כולל שווי שימוש ברכב - 20,400 ₪.</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב שיקבל דב בשנת 2009 ?</b></p> <p>א. 22,336 ₪          ב. 22,848 ₪          ג. 18,564 ₪          ד. 25,600 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>זיכוי "תושב ישוב" (ס' 11 לפקודה):          אופקים - הנחה של 16% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 142,800 ש"ח.          השוואה בין תקרת ההכנסה לצורך הנחת יישוב לבין הכנסת העובד - <math>142,800 &lt; 160,000</math>          הנחת "תושב ישוב" בשנת 2009: <math>142,800 \times 16\% = \underline{22,848}</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב התעורר לחלוטין עקב מחלה וב-1/10/2008 נקבעה לו נכות של 100% לצמיתות. החל ב-1/1/2009 התחיל לקבל קצבת אובדן כושר עבודה בסך של 17,000 ₪ בחודש מפוליסה לביטוח מנהלים שערך עבורו מעבידו לשעבר. ב-1/7/2009 התחיל לעבוד אצל מעביד חדש, בשכר קבוע של 5,253 ₪ בחודש (למען הסר ספק, דב המשיך לקבל במקביל גם את קצבת אובדן כושר העבודה).</p> <p><b>מהי הכנסתו הפטורה ממס של דב בשנת 2009?</b></p> <p>א. 63,102 ₪          ב. 31,584 ₪          ג. 71,400 ₪          ד. 235,518 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 11.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א5), 9א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>למען הסר ספק, נזכיר שלפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה מיגיעה אישית" כוללת גם "קצבת אבדן כושר עבודה המשתלמת מקופת גמל לקצבה או מקופת גמל לתגמולים או המשתלמת על פי ביטוח מפני אבדן כושר עבודה...".</p> <p>לפי סעיף 9(א5) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 546,000 שקלים חדשים;</p> <p>הכנסתו של דב מיגיעה אישית בשנת המס 2009 - 235,518 ₪. <math>(= 17,000 \times 12 + 5,253 \times 6)</math></p> <p>הכנסתו זו לא עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(א5) - 546,000 ₪. כלומר, כל הכנסתו של דב בשנת 2009, <b>235,518 ₪</b>, פטורה ממס.</p> <p>לאור הפטור מכח ס' 9(א5) לפקודה שחושב לעיל, אין משמעות לבחינת הזכאות לפטור לפי ס' 9א לפקודה.</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>דבורה התחילה לעבוד אצל מעבידה החדש ב-28/6/2009, ב"משכורת חודש". את משכורתה הראשונה היא צפויה לקבל ממעבידה החדש ב-1/7/2009.</p> <p><b>מתי על דבורה למלא לראשונה כרטיס עובד (טופס 101) אצל מעבידה החדש?</b></p> <p>א. לא יאוחר מה-1/7/2009.          ב. תוך שבוע ימים מה-28/6/2009.          ג. לא יאוחר מה-28/6/2009.          ד. תוך שבוע ימים מה-1/7/2009.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקי 2 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים):</p> <p>" (א) עובד למעט עובד יומי ולמעט עובד זר, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 0101) את כל הפרטים במועדים אלה:</p> <p>(1) תוך שבוע ימים מיום שהתחיל לעבוד אצל מעבידו או ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעבידו, הכל לפי המועד המוקדם יותר; "</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>דבורה, עובדת נשואה + 2 ילדים (בני 8 ו-11). דבורה לא מילאה מתחילת שנת 2009 את טופס ה-101 (פְּרָטִיס העובד), למרות שנדרשה לעשות זאת על ידי מעבידה. דבורה גם לא מסרה למעביד אישור תְּאוּם מִס מפקיד שומה.</p> <p>אם דבורה זכאית לשכר ברוטו בסך 9,500 ₪ בעד עבודתה ב-1/2009, כמה מס הכנסה יש לְנַכּוֹת משכרה בתלוש 1/2009?</p> <p>א. 1,303 ₪          ב. 4,370 ₪          ג. 367 ₪          ד. 3,434 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 3(א), תק' 5(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>דבורה לא מילאה טופס 101 (פְּרָטִיס עובד), כנדרש על פי תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), כפי שדרש ממנה מעבידה. דבורה גם לא מסרה למעביד אישור תְּאוּם מִס 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 שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>מאחר שחל המקרה המפורט בתקנה 5, מְנוּעַ המעביד, על פי תקנה 3(א), מלנכות מס כמפורט בתוספת א', ולזכות את העובדת בזיכויים האישיים (נק' הזיכוי).</p> <p>משכורת 1/2009 של דבורה: 9,500 ₪          המס הִמְרָבִי לְפִי התקנות, שיש לְנַכּוֹת: <math>9,500 \times 46\% = \underline{4,370}</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב עובד בשני מקומות עבודה. מ-1/2009 ועד 6/2009 לא סיפק למעבידו המְשָׁנִי תְּאֹמֶם מַס. לפיכך, ניכה המעביד המְשָׁנִי ממשכורתו, בחודשים אלו, מס בשיעור המְרָבִי.</p> <p>ב-7/2009 מָסַר דב למעבידו המְשָׁנִי אישור תְּאֹמֶם מַס מפקיד שומה. לפי תְּאֹמֶם הַמַּס, עד שכר שנתי של 35,600 ₪ יש לְנִכּוֹת מס בשיעור 37%. מְעַבְרָ לַסְכּוֹם זֶה יֵשׁ לְנִכּוֹת מס בשיעור המְרָבִי. משכורתו החודשית הקבועה של דב אצל מעבידו המְשָׁנִי - 8,000 ₪.</p> <p><b>המס מחושב על בסיס מְצַטְבֵּר מתחילת השנה (1/1/2009).</b></p> <p><b>כמה מס ינוכה משכרו של דב ב-7/2009, או מהו סכום המס שיוחזר לו, לְאֹר תְּאֹמֶם הַמַּס?</b></p> <p>א. ניכוי מס בסך של 476 ₪      ב. החזר מס בסך של 3,204 ₪      ג. ניכוי מס בסך של 3,680 ₪      ד. החזר מס בסך של 1,360 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 14.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>שכר מְצַטְבֵּר של דב מ-1/2009 עד 7/2009 : <math>56,000 = 8,000 \times 7 &lt; 35,600</math> ₪      מס מְצַטְבֵּר שיש לְנִכּוֹת עד 7/2009 לפי אישור תְּאֹמֶם הַמַּס :  <math>22,556 = 35,600 \times 37\% + (56,000 - 35,600) \times 46\%</math>      מס שנוכה בחודשים 1/2009 עד 6/2009 : <math>22,080 = 6 \times 8,000 \times 46\%</math>      מס שעל המעביד המְשָׁנִי לְנִכּוֹת בשכר 7/2009 : <math>22,556 - 22,080 =</math> <u><b>476</b></u> ₪</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>לדבורה, בת ה-35, נקבעה נכות יציבה בדרגה של 85%. החל ב-1/3/2009 היא מקבלת קצבת נכות בסך של 9,500 ₪ בחודש מקרן פנסיה, אשר ערך עבורה מעבידה לשעבר.</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של דבורה בשנת 2009? [ למען הסר ספק, דבורה לא קיבלה כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתה ].</p> <p>א. 95,000 ₪          ב. 68,680 ₪          ג. 61,750 ₪          ד. 82,416 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9א, 9(5).</p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:          " הקיצבה המוכרת או 35% מקיצבה מזכה, לפי הגבוה מביניהם, שמקבל אחד מאלה, פטורים ממס:          (1) מי שהגיע לגיל פרישה; "</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:          " גיל פרישה" – כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:          (1) (נמחקה);          (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>לדבורה נקבעה נכות יציבה בדרגה של 85%. לפיכך, היא נחשבת כמי שהגיעה לגיל פרישה לענין ס' 9א לפקודה.</p> <p>מאחר שלדבורה לא נקבעה נכות יציבה בדרגה של 100% לפחות, ולא נקבעה לה נכות של 90% לפחות מחמת שלקתה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, היא לא זכאית לפטור לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p>חלק הקצבה החייב במס -</p> <p><math>6,868 \text{ ₪} = [ 7,520 \text{ (תקרת הקיצבה המזכה)} \times 35\% ] - \text{Min} (9,500 \text{ הקיצבה})</math> - 9,500 הקיצבה</p> <p>הקצבה החייבת במס של דבורה בשנת 2009 - <math>6,868 \times 10 = \underline{\underline{68,680 \text{ ₪}}}</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>שכר 01/2009 של דבורה, עובדת נשואה בת 28, הורכב מרכיבי השכר הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד 7,460 ₪</p> <p>2. שווי רט"ן 95 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לדבורה ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 7,098 ₪</p> <p>ב. 7,112 ₪</p> <p>ג. 7,193 ₪</p> <p>ד. 6,651 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 16.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>נקודות זיכוי :</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות 0.25</p> <p>נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>197 \times 2.75 = 541.75</math> ₪</p> <p>שכר "פרוטו למס" של דבורה : <math>7,460 + 95 = 7,555</math> ₪</p> <p>חישוב המס :</p> <p><math>4,590 \times 10\% + (7,555 - 4,590) \times 15\% = 903.75</math> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי :</p> <p><math>362 = 903.75 - 541.75</math> ₪ נקודות הזיכוי - המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה :</p> <p><u>7,098</u> ₪ = <math>362</math> המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - שכר ללא זקיפות שווי</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



<p>שאלה מספר 17.</p> <p>בשנת 2009 נשלחה דבורה לקפריסין, ע"י מעבידה, למשך 8 יממות. הנסיעה לקפריסין וכל ימי השהייה בה היו הֶכְרָחִיִּים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקת <b>תיירים</b> - \$ 321 (יצוין שמחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 625).</p> <p>8 לינות במלון - 2,064 \$ (258 \$ לכל לינה).</p> <p>דבורה הגישה את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידה וְזָה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לְזַקוף לשכרה של דבורה לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לחו"ל? [ למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות ]</p> <p>א. \$ 64.50 ב. \$ 211.75 ג. \$ 152.00 ד. \$ 630.00</p>	
<p 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><b>כרטיס טיסה במחלקת תיירים :</b></p> <p>לפי תקנה (א)2(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת תיירים - 100% ממחיר הכרטיס.</p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 321, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</b></p> <p><b>הוצאות לינה :</b></p> <p>קפריסין לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%.</p> <p>לפי תקנה (ב)2(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-105 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (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>דבורה הוציאה עבור כל לינה \$ 258, שה"כ לינות = 8.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 8 הלינות:</p> <p>שבע הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min ( \$ 239 \text{ התקרה} ; \$ 258 \text{ ההוצאה בפועל} ) \times 7 \text{ לינות} = \$ 1,673$ <p>שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), כלומר - לינה אחת, שעלותה גבוהה מ-105 \$: (75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-105 דולר ללינה):</p> $\max [ \$ 105 ; \min ( \$ 239 \text{ התקרה} ; \$ 258 \text{ ההוצאה בפועל} ) \times 75\% ] \times 1 \text{ לינה אחת} = \$ 179.25$ <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 8 הלינות: <math>\\$ 1,673 + \\$ 179.25 = \\$ 1,852.25</math></p> <p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 211.75 ( = \$ 2,064 - \$ 1,852.25 )</b></p> <p><b>הסכום שיש לְזַקוף לשכרה של דבורה לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לקפריסין: \$ 211.75</b></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>דבורה, עובדת רווקה בת 30. שכרה הרגיל בכל חודש - 11,450 ₪ בחודש. בתלוש 1/2009, הוסיף המעביד לשכרה 1,463 ₪ נטו, השתתפותו בהוצאות נופש בים-המלח.</p> <p>מהו שכרה של דבורה לצורך חישוב מס ב-1/2009 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 13,350 ₪          ב. 13,171 ₪          ג. 12,913 ₪          ד. 13,460 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>שכר רגיל של דבורה: <u>11,450 ₪</u>          נקודות זיכוי:          נ.ז. תושב ישראל 2.00          נ.ז. נסיעות 0.25          נ.ז. אשה <u>0.50</u>          סה"כ נקודות זיכוי <math>2.75 \times 197 = 541.75</math> ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס המצטבר בגין משכורת מצטברת של 8,160 ₪ בחודש הוא 994 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום 1,463 השקלים החדשים.</p> <p>בשכר 11,450 נמצאת דבורה במדרגת מס שולי 23%.</p> <p><math>11,450 + 1,463 / (1 - 23\%) = 13,350 &gt; 23\%</math> מדרגת המס 23% "גבול"</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 23%, נותר "ברוטו" בסך <u>800 ₪</u> (<math>12,250 - 11,450 =</math>)</p> <p>800 ₪ מתפצלים ל-77% "נטו" - 616 ₪, ומס בשיעור 23% - 184 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: <math>1463 - 616 = 847</math> ₪</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 30%.</p> <p>גילום היתרה: <math>847 / (1 - 30\%) = 1,210</math> ₪</p> <p>הסכום 1,463 ₪ כשהוא מגולם: <math>800 + 1,210 = 2,010</math> ₪</p> <p><math>11,450 + 2,010 = 13,460 &lt; 30\%</math> מדרגת המס 30% "גבול"</p> <p>שכרה של דבורה לצורך חישוב מס ב-1/2009: <u>13,460 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 19.</b></p>	<p>דבורה עבדה אצל מעבידה היחיד 14 שנים ברציפות :</p> <table border="1" data-bbox="389 232 906 387"> <thead> <tr> <th>שיעור משכרה</th> <th colspan="2">תקופת עבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>8 שנים</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td>80%</td> <td>4 שנים</td> <td>שניה</td> </tr> <tr> <td>70%</td> <td>2 שנים</td> <td>שלישית</td> </tr> </tbody> </table> <p>משכורתה החודשית האחרונה של דבורה (ל-70% משרה) - 7,630 ₪. עם פרישתה ב-31/3/2009 קיבלה מענק פרישה שהורכב מ-152,600 ₪ פיצויי פיטורים ו-9,400 ₪ פדיון ימי מחלה.</p> <p><b>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה, שיחושב על ידי המעביד? [למען הסר ספק, דבורה לא פנתה לפקיד השומה לצורך הגדלת פטור בסמכות המנהל]</b></p> <p>א. 34,833 ₪          ב. 24,660 ₪          ג. 9,400 ₪          ד. 8,280 ₪</p>	שיעור משכרה	תקופת עבודה		100%	8 שנים	ראשונה	80%	4 שנים	שניה	70%	2 שנים	שלישית
שיעור משכרה	תקופת עבודה												
100%	8 שנים	ראשונה											
80%	4 שנים	שניה											
70%	2 שנים	שלישית											
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).</p>												
<p><b>הסבר הפתרון</b></p>	<p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-70% משרה: 7,630 ₪.          המשכורת האחרונה למשרה מלאה: <math>7,630 / 70\% = 10,900</math> ₪.          המשכורת המשוקללת:  <math>9,810 = (10,900 \times 100\% \times 8 + 10,900 \times 80\% \times 4 + 10,900 \times 70\% \times 2) / 14</math></p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: <math>\min(10,980 \text{ תקרה}; 9,810 \text{ משכורת משוקללת}) = 9,810</math> ₪.          סך מענק הפרישה שקיבלה דבורה: <math>152,600 + 9,400 \text{ פדיון מחלה} = 162,000</math> ₪.          מענק פטור של דבורה:  <math>\min\{162,000; 14 \text{ שנים} \times 9,810 \text{ משכורת קובעת לפטור}\} = 137,340</math> ₪.          החלק החייב במס של המענק: <math>162,000 - 137,340 \text{ פטור} = 24,660</math> ₪.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>												

<p>דב עבד אצל מעבידו במשך 25 שנה, ופרש ב-31/8/2009, לאחר שהגיע לגיל הפרישה. שכרו האחרון לפני הפרישה - 9,500 ₪. עם פרישתו, דב קיבל ממעבידו מענק פרישה בסך 166,250 ₪. כמו כן, דב זכאי לקבל גם קצבה בסך 2,845 ₪ בחודש, מקרן פנסיה שערך עבורו מעבידו, בשל אותן שנות עבודה.</p> <p><b>מה יהיה החלק החייב במס של הקצבה, אם דב יבחר לפגוע בפטור על הקצבה?</b></p> <p>א. 2,441 ₪          ב. 2,845 ₪          ג. 1,849 ₪          ד. 2,188 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 20.</b></p>
<b>פתרון</b>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9א</p>
<p>שנות עבודה - 25. גיל פרישה. מענק פרישה - 166,250 ₪. קצבה - 2,845 ₪ בחודש, בשל אותן שנות עבודה.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p>
<p><b>חישוב המענק הפטור לענין נוסחת השילוב:</b></p> <p>(1) מענק הפרישה לכל שנת עבודה <math>166,250 / 25 = 6,650</math> ₪</p> <p>(2) המענק הפטור לכל שנת עבודה <math>\min(10,980; 6,650; 9,500) = 6,650</math> ₪</p> <p><b>חישוב הקיצבה החייבת:</b></p> <p>(1) מענק הפרישה הפטור לכל שנת עבודה (כפי שחושב לעיל) <math>6,650</math> ₪</p> <p>(2) קצבתו המזכה של דב <math>\min(2,845; 7,520) = 2,845</math> ₪</p> <p>(3) הסכום הכולל (1)+(2): <math>9,495</math> ₪</p> <p>(4) תקרת הקיצבה המזכה: <math>7,520</math> ₪</p> <p>(5) "ההפרש" - (3) פחות (4): <math>1,975</math> ₪</p> <p>(6) הסכום בו יופחת הפטור החדשי של הקיצבה: <math>2,845 \times 1,975 / 9,495 = 591.77</math> ₪</p> <p>(7) הפטור החודשי לפני ההפחתה <math>2,845 \times 35\% = 995.75</math> ₪</p> <p>(8) הפטור החודשי של הקיצבה לאחר ההפחתה: <math>995.75 - 591.77 = 403.98</math> ₪</p> <p>(9) החלק החייב במס של הקיצבה (מעוגל): <math>2,845 - 403.98 = 2,441</math> ₪</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>	<p>תלוש 01/2009 של דב הורכב מרכיבי-השכר הבאים :</p> <p>שכר יסוד : ₪ 14,760</p> <p>שכר שעות נוספות : ₪ 2,950</p> <p>כיסוי הוצאות נסיעה לעבודה וממנה : ₪ 290</p> <p>בגין כל רכיבי-השכר שלעיל (18,000 ₪), הפריש המעביד עבור דב 7.5% לקרן השתלמות [למען הסר ספק, דב מפריש את חלקו כדין לאותה קופה].</p> <p><b>מהו שכרו של דב לצורך חישוב מס ב-1/2009 ("שכר ברוטו למס")?</b></p> <p>א. ₪ 18,172</p> <p>ב. ₪ 18,000</p> <p>ג. ₪ 18,243</p> <p>ד. ₪ 18,221</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה)</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p>	<p>שכרו של דב, בגינו הפריש המעביד לקה"ל : <math>14,760 + 2,950 + 290 = 18,000</math> ₪</p> <p>הפרשת המעביד לקה"ל : <math>18,000 \times 7.5\% = 1,350</math> ₪</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות לפי ס' 3(ה) לפקודה :</p> <p>"הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מִיֻּחַד או אִירוֹעַ מִסוּיִים - אֵךְ לֹא יוֹתֵר מִכֶּפֶל הַסְּכּוֹם הַמְהוּוּה תִּקְרָה לְעֵינֵי תִשְׁלוּם תּוֹסֶפֶת הַיּוֹקֵר כְּפִי שֶׁהוּא נִקְבַע מֵעַת לַעַת בַּהֲסַכֵּם בֵּין לַשִּׁכְת הַתִּיאוֹם שֶׁל הָאֲרֻגוֹנִים הַכִּלְכְּלִיִּים לְבֵין הַהִסְתַּדְרוֹת הַכִּלְלִית שֶׁל הָעוֹבְדִים בְּאֶרֶץ יִשְׂרָאֵל";</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של דב : שכר יסוד 14,760</p> <p>המשכורת הקובעת של דב 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>14,760 \times 7.5\% = 1,107</math> ₪</p> <p>סכומים ששילם מעביד מעל לגבול שחושב לעיל (1,107 ₪) - מהווים הכנסת עבודה אצל דב ולפיכך יזקפו כשווי בשכרו :</p> <p><math>1,350 - 1,107 = 243</math> ₪</p> <p>שכרו של דב לצורך חישוב מס ב-1/2009 : <math>18,000 + 243 = 18,243</math> ₪</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>

<p>הכנסת עבודה של דב (אצל מעבידו היחיד), בינואר 2009 - 34,000 ₪, כולל שווי שימוש ברכב (קבוצה 4) - 3,200 ₪.</p> <p>מעבידו של דב מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 2,040 ₪ בחודש (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 612 ₪ בחודש [למען הסר ספק, דב מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו השווי שיש לזקוף לדב בתלוש ינואר 2009 בגין הפרשות המעביד לביטוח אובדן כושר עבודה?</b></p> <p>א. 273.60 ₪          ב. 340.96 ₪          ג. 102.00 ₪          ד. 342.00 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<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:          הכנסת עבודה של דב למעט שווי שימוש ברכב: <math>34,000 - 3,200 = 30,800</math> ₪  <math>\min(30,800; 31,712) \times 7.5\% = 2,310 &gt; 2,040</math>          שווי קיצבה: <math>\max(0; 2,040 - 2,310) = 0</math> אין</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה:  <u>תקרה ראשונה:</u>          שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד:  <math>2,040 / 30,800 = 6.62\%</math>          את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס:  <math>\max(7.5\% - 6.62\%; 0) = 0.88\%</math>          נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים:  <math>\min(3.5\%; 0.88\%) = 0.88\%</math>          נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה:  <b>תקרה 1:</b> <math>0.88\% \times 30,800 = \underline{271.04}</math> ₪</p> <p><u>תקרה שנייה:</u>          השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):  <b>תקרה 2:</b> <math>\min(30,800; 31,712) \times 3.5\% = \underline{1,078}</math> ₪</p> <p><u>תקרה שלישית:</u>          הפרשות מעביד לקיצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):  <math>\min(30,800; 31,712) \times 7.5\% - 2,040 = 270</math> ₪  <b>תקרה 3:</b> <math>\max(270; 0) = \underline{270}</math> ₪</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו:  <b>תקרת ההוצאה לא.כ.ע.:</b> <math>\min(271.04; 1,078; 270) = 270</math>          נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף:  <b>שווי א.כ.ע.:</b> <math>\max(270; 0) = \underline{270}</math> ₪ <b>תקרת ההוצאה - 612</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 23.</b></p> <p>דבורה, עובדת בת 38, נשואה+2 (בני 8 ו-11). לאחר 10 שנות עבודה רצופות אצל מעבידה היחיד, פוטרה ב-30/6/2009. בתלוש 6/2009 שולמה לדבורה משכורת החודש - 7,500 ₪. בטופס ה-161 שמולא על ידכם, חשבי השכר, במועד תשלום שכר 6/2009, חושבו הסכומים הבאים:</p> <p>1. מענק פרישה פטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה - 75,000 ₪                  2. מענק פרישה חייב במס הכנסה - 22,500 ₪</p> <p><b>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה של דבורה?</b></p> <p>א. 4,058 ₪                  ב. 4,541 ₪                  ג. 6,650 ₪                  ד. 5,175 ₪</p>									
<b>פתרון</b>									
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - סי' 34, סי' 36, סי' 36א, סי' 66(ג), סי' 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>									
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><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" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות זיכוי:</p> <table style="margin-left: 40px;"> <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><u>2.00</u></td> </tr> </table> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>4.75 \times 197 = 935.75</math> ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>1,875 = 22,500 / 12</math></p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>9,375 = 7,500 + 1,875</math></p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,273.95 = 4,590 \times 10\% + 3,570 \times 15\% + (9,375 - 8,160) \times 23\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים (נקודות זיכוי): <math>338.20 = \max(0; 1,273.95 - 935.75)</math></p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $895.50 = 4,590 \times 10\% + (7,500 - 4,590) \times 15\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים (נקודות זיכוי): <math>0 = \max(0; 895.50 - 935.75)</math></p> <p>הפרש המס: <math>338.20 = 338.20 - 0</math></p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12 (סכום מעוגל), אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"):</p> $4,058 = 338.20 \times 12$ <p><b>תשובה א.</b></p>	נ.ז. תושב ישראל	2.00	נ.ז. נסיעות	0.25	נ.ז. אשה	0.50	נ.ז. ילדים	<u>2.00</u>	
נ.ז. תושב ישראל	2.00								
נ.ז. נסיעות	0.25								
נ.ז. אשה	0.50								
נ.ז. ילדים	<u>2.00</u>								

<p>שאלה מספר 24.</p> <p>דון, מהנדס החשמל, הוא עובד זר מרומניה, המועסק כדין בתעשייה. שכרו של דון - 17,000 ₪ בחודש.</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שיש לשלם בכל חודש בגין שכרו של דון ?</p> <p>א. 1,700 ₪          ב. 3,400 ₪          ג. 2,550 ₪          ד. אין לשלם היטל העסקת עובד זר במקרה זה.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44.</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 44(א) לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004):</p> <p>"עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו;</li> <li>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל פְּתוּם יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</li> <li>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</li> <li>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</li> <li>(5) עובד זר שמשולמת לו, בְּעֵבֹר חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מִזֶּה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מִזֶּה;</li> <li>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השווה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור.</li> </ol> <p>לפי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2009 - 7,928 ₪ בחודש.</p> <p>לדון משולמת, בְּעֵבֹר חודש עבודה, הכנסה בסכום הגבוה מפעמיים השכר הממוצע במשק:</p> $17,000 \text{ ₪} < 15,856 \text{ ₪} = 7,928 \times 2 \text{ ₪}$ <p>לפיכך, מעסיקו של דון לא חייב בהיטל העסקת עובד זר בגין דון.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>



<p>שאלה מספר 25.</p> <p>דב מבוטח זה שנים בקרן פנסיה מקיפה "א". לאחרונה פנה אליו המעביד והודיע לו שהחל בחודש הקרוב הוא מעביר את ההסדר הפנסיוני של העובדים לקרן פנסיה מקיפה "ב". דב התבקש להסכים שתשלומיו ותשלומי המעביד להסדר הפנסיוני יועברו לקרן "ב", ולחתום על מסמכי ההעברה.</p> <p>[ למען הסר ספק, שני ההסדרים שלעיל אֶפְשָׁרִיִּים על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה, ואין כל הגבלה בחוק, בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפקדת כספים בכל אחד מהם ].</p> <p><b>האם דב חייב להענות לבקשתו של מעבידו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. זכותו של המעביד להחליט באיזו קופת גמל ייערך ההסדר הפנסיוני עבור עובדיו.  ב. כן, אם קרן הפנסיה "ב" נמצאת ברשימה מסוימת של קופות איתן המעביד קשור.  ג. לא. בנסיבות שתוארו בשאלה, דב לא חייב להענות לבקשתו של המעביד.  ד. לא, אלא אם כן כל עובדיו של המעביד יבוטחו בקרן הפנסיה "ב".</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20, ס' 22.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל פאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד פאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם".</p> <p>לפי נתוני השאלה, שני ההסדרים הפנסיוניים שלעיל אֶפְשָׁרִיִּים על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה (לצורך הפקדת תשלומי העובד ותשלומי המעביד), ואין כל הגבלה בחוק (לרבות הגבלות מכח סעיף 22 לחוק זה), בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפקדת כספים בכל אחד מהם.</p> <p>לפיכך, <b>דב לא חייב להענות לבקשתו של המעביד.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

**דיני עבודה**

<p><b>שאלה מספר 26.</b></p> <p>דב, איש המְכִירוֹת, עבד 5 שנים אצל מעבידו, עד שפוטר ב-8/2009. שכר עבודתו של דב שולם בְּחֶלֶק מהפְּדִיּוֹן (עִמְלָה בשיעור 10% מִתְקַבּוּלֵי המכירות בכל חודש).</p> <p><b>מהו שכרו החודשי של דב לְעֵנֶן חישוב פיצויי פיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. השכר הממוצע לְפִי רבע השנה שְׁקָדַם לפיטוריו של דב.      ב. השכר הממוצע של 12 החודשים שקדמו לפיטוריו של דב.      ג. השכר החודשי האחרון בעד חודש עבודה מְלֵאָה, שְׁקָדַם לפיטוריו של דב.      ד. השכר הממוצע לְפִי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו לפיטוריו של דב.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 9.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לְפִי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או <u>בְּחֶלֶק מִהַפְּדִיּוֹן</u> או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את <u>השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים</u>".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>דבורה, עובדת גרושה+2, קיבלה ממעבידה ב-1/8/2009 הלוואה על סך 4,980 ₪. דבורה חתמה על התחייבות בכתב בה אישרה למעביד לנכות משכרה בכל חודש את הסכום המרבי שהוא רשאי לנכות, לצורך החזר ההלוואה.</p> <p>שכר העבודה של דבורה ב-8/2009 - 4,260 ₪. שבוע לפני המועד לתשלום השכר, דבורה קיבלה מקדמה בסך 1,000 ₪ על חשבון שכר עבודה זה.</p> <p><b>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר העבודה של דבורה ב-8/2009 לכיסוי ההלוואה? [ למען הסר ספק, דבורה ממשיך לעבוד אצל המעביד ]</b></p> <p>א. 815 ₪          ב. 385 ₪          ג. 1,065 ₪          ד. 1,245 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 25</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -          " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:          ...          (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;          (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שקיבלה דבורה שבוע לפני המועד לתשלום השכר לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה (6) חלות עליה.</p> <p>לפיכך, לא ינוכה על חשבון ההלוואה יותר מ-<b>1,065 ₪</b> ( = 25% × 4,260 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><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>על דבורה ומעבידה הפרטי חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת יולי.</p> <p>דבורה עובדת במשרה מלאה. מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/4/2008, היא לא קיבלה עדיין דמי הבראה במשך כל תקופת עבודתה. עד 31/7/09 דבורה עבדה 16 חודשים בדיוק.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 340 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לדבורה במשכורת 7/2009?</p> <p>א. 3,740 ₪          ב. 2,720 ₪          ג. 2,380 ₪          ד. 2,040 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>דבורה זכאית לדמי הבראה בשל כל תקופת עבודתה - 16 חודשים.</p> <p>בשנת עבודתה הראשונה יש לשלם לדבורה 5 ימי הבראה. בשל 4 חודשים בשנת עבודתה השנייה יש לשלם לה 2 ימי הבראה. ( <math>2 = 12 \text{ חודשים בשנה} / 4 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה}</math> )</p> <p>בסך הכל זכאית דבורה ל-7 ימי הבראה בערך של 340 ₪ לכל יום.</p> <p>לפיכך, יש לשלם לדבורה קצובת הבראה בסך <b>2,380 ₪</b>. ( <math>7 \text{ ימי הבראה} \times 340 \text{ תעריף ליום הבראה}</math> )</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>בעד כל שעת עבודה רגילה, מקבל דב שכר גדלהן :</p> <p>1. תעריף יסוד - 36 ₪  2. תוספת ותק - 4 ₪  3. תוספת מנהל עבודה - 6 ₪</p> <p>לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, אם דב עבד שעות נוספות ביום ראשון (יום עבודה רגיל), כמה על המעביד לשלם לו בעד כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום?</p> <p>א. לא פחות מ-45.00 ₪.  ב. לא פחות מ-57.50 ₪.  ג. לא פחות מ-52.50 ₪.  ד. לא פחות מ-50.00 ₪.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>"שכר רגיל" של דב, המשמש בסיס לחישוב גמול השעות הנוספות :</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעביד משלם לעובדו".</p> <p>כלומר, כל רכיבי השכר שהוזכרו לעיל: "תעריף יסוד", "תוספת ותק" ו"תוספת מנהל עבודה", מהווים יסוד לחישוב ערך שעת עבודה רגילה של דב.</p> <p>סכומם של כל הרכיבים הנ"ל - 46 ₪, מבטא את השכר המשולם לדב בעד כל שעת עבודה רגילה שקדמה לשעות הנוספות. ( <math>46 = 36 + 4 + 6</math> )</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועבד עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1% מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל".</p> <p>לפיכך, על המעביד לשלם לדב, בעד כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות שעבד ביום א' (יום עבודה רגיל), <u>סכום שלא יפחת מ-57.50 ₪</u>. ( <math>57.50 = 46 \times 125\%</math> )</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>לפי הסכם העבודה של דבורה, דמי נסיעות ישולמו לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>בכל יום נוסעת דבורה לעבודה בהסעה מאורגנת על חשבון המעביד. בחזרה מהעבודה אין הסעה של המעביד. דבורה נוסעת מהעבודה לביתה ב-3 אוטובוסים ציבוריים.</p> <p>ב-3/2009 עבדה 18 ימים. מחיר נסיעה בודדת באוטובוסים ציבוריים ממקום העבודה לביתה - 24 ₪ ליום. מחיר כרטיס חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 380 ₪.</p> <p><b>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי לפי ס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.70 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לדבורה בגין חודש 3/2009?</b></p> <p>א. 432.00 ₪          ב. 204.30 ₪          ג. 380.00 ₪          ד. 190.00 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בצד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2009 הוא עד 22.70 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים ממקום העבודה לביתה - 24 ₪ בכל יום, שהם 432 ₪ עבור 18 נסיעות בחודש 3/2009.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בכרטיס חופשי הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 380 ₪ בחודש 3/2009.</p> <p>דבורה נוסעת לעבודה על חשבון המעביד. לפיכך, היא זכאית להשתתפות מעביד בסך שלא יעלה על מחצית מהתקרה, כלומר, לא יותר מ-11.35 ₪ ליום, ובסה"כ 204.30 ₪ עבור 18 ימי עבודה בחודש 3/2009.</p> <p><b>סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לדבורה בגין חודש 3/2009:</b></p> <p><b>204.30 ₪ = ( 204.30 תקרת השתתפות לפי צו ההרחבה ; 380 חופשי חודשי ; 432 נסיעות בודדות ) min</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 31.</p> <p>דבורה, "עובדת במשכורת", התחילה לעבוד אצל מעבידה ב-1/2/2009. בתום 8 חודשי עבודה, הודיעה דבורה למעביד על התפטרותה, שתכנס לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>כמה ימי הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על דבורה לתת למעבידה?</p> <p>א. 8 ימים.      ב. 11 ימים.      ג. 20 ימים.      ד. 8.5 ימים.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 3, ס' 5.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, "עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) ...</p> <p>(2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;"</p> <p>לפי ס' 5 לחוק זה, "הוקאות סעיפים 3 ו-4 יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על הודעה מוקדמת להתפטרות".</p> <p>ותק של דבורה - 8 חודשי עבודה.</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, עליה לתת למעבידה הודעה מוקדמת להתפטרות של <b>11 ימים קלנדריים</b> (<math>6 + 2.5 \times 2 =</math>).</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שבוע עבודתו של ד"ב, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א-ו). בכל יום, בין השעות 11:00 ל-12:00, ניתנת לדב הפסקה, במהלכה הוא רשאי לצאת ממקום עבודתו. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>בשבוע האחרון התחיל דב לעבוד בכל יום בשעה 6 בבוקר. בימים א', ב' ו-ג', דב סיים את עבודתו בשעה 4 אחר הצהריים. ביום ד' סיים עבודתו בשעה 5 אחר הצהריים, ביום ה' סיים אותה בשעה 6 בערב. ביום שישי סיים בשעה 1 בצהריים.</p> <p><b>כמה שעות נוספות שיש לשלם בעדן לא פחות מ-150% מהשכר הרגיל, עבד דב בשבוע זה?</b></p> <p>א. 1 ש"נ בערך של 150%.          ב. 5 ש"נ בערך של 150%.          ג. 2 ש"נ בערך של 150%.          ד. 9 ש"נ בערך של 150%.</p>	<p><b>שאלה מספר 32.</b></p>																																																																								
<b>פתרון</b>																																																																									
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>																																																																								
<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה דב לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה הוא בן 6 ימים (ימים א-ו). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה ביום שישי (שהוא יום שלפני המנוחה השבועית) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p><b>החישוב:</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>																																																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>סה"כ שעות מכניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>נוספות</th> <th>נוספות 125%</th> <th>נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>10</td> <td>- 1</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>10</td> <td>- 1</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>16</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>10</td> <td>- 1</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>24</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>11</td> <td>- 1</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>32</td> <td>2</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>12</td> <td>- 1</td> <td>11</td> <td>8</td> <td>40</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>7</td> <td>- 1</td> <td>6</td> <td><sup>(1)</sup> 3</td> <td>43</td> <td>1</td> <td>2</td> <td><sup>(1)</sup> 3</td> </tr> <tr> <td><b>סה"כ</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>43</td> <td></td> <td><b>2 ש"נ</b></td> <td>9</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>(1)</sup> מאחר שעבד 40 שעות רגילות עד יום שישי, שלוש שעות העבודה הראשונות ביום שישי הן שעות רגילות. שעות העבודה הרביעית, החמישית והשישית ביום שישי חרגו מתחום שבוע עבודה (43 שעות) והן שעות נוספות.</p>	יום	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	נוספות	נוספות 125%	נוספות 150%	א	10	- 1	9	8	8	1	1		ב	10	- 1	9	8	16	1	1		ג	10	- 1	9	8	24	1	1		ד	11	- 1	10	8	32	2	2		ה	12	- 1	11	8	40	1	2	1	ו	7	- 1	6	<sup>(1)</sup> 3	43	1	2	<sup>(1)</sup> 3	<b>סה"כ</b>				43		<b>2 ש"נ</b>	9	11	<p><b>תשובה ג.</b></p>
יום	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	נוספות	נוספות 125%	נוספות 150%																																																																	
א	10	- 1	9	8	8	1	1																																																																		
ב	10	- 1	9	8	16	1	1																																																																		
ג	10	- 1	9	8	24	1	1																																																																		
ד	11	- 1	10	8	32	2	2																																																																		
ה	12	- 1	11	8	40	1	2	1																																																																	
ו	7	- 1	6	<sup>(1)</sup> 3	43	1	2	<sup>(1)</sup> 3																																																																	
<b>סה"כ</b>				43		<b>2 ש"נ</b>	9	11																																																																	



<p>ד"ב עבד ברציפות במשכורת אצל מעבידו, ב-80% משרה, מ-1/3/2009 ועד שפוטר ב-20/7/2009. בפועל, עבד 96 ימים בשנת 2009.</p> <p><b>אם זכויות החופשה השנתית של ד"ב נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בפעם שנת 2009, לפי חוק זה?</b></p> <p>א. 11 ימים          ב. 5 ימים          ג. 6 ימים          ד. 4 ימים</p>	<p><b>שאלה מספר 33.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שנת 2009 היא שנת עבודתו הראשונה של ד"ב. אורך החופשה השנתית בפעם שנת העבודה הראשונה היא 14 ימים.</p> <p>הקשר המשפטי בין ד"ב ומעבידו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 96 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 0.4 (96 / 240)</p> <p>הכפלת 14 ימים ב-0.4 מניבה את התוצאה 5.6. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי ד"ב, לפי חוק חופשה שנתית - <b>5 ימים</b>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>במקום עבודתו של דב נהוגה משְׁרָה מְלָאָה בהיקף 150 שעות בחודש. דב, בן ה-40, עובד במשכורת (עובד חודשי) ומועסק בַּחֲצֵי מְשָׁרָה.</p> <p>אם שכר המינימום (לחודש) הוא 3,850.18 ₪, מהו שכר העבודה המְזַעְרִי, המובא בחשבון לְעִיָּן שכר מינימום, שעל המעביד לשלם לדב בעד חודש עבודה, כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 3,850.18 ₪          ב. 1,540.00 ₪          ג. 1,552.49 ₪          ד. 1,925.09 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <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 הענין".</p> <p>עובד המועסק בחצי משרה, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת ממחצית שכר המינימום לחודש.</p> <p>במקום עבודתו של דב נהוגה משְׁרָה מְלָאָה בהיקף 150 שעות בחודש. דב עובד במשכורת ומועסק בחצי משרה. לפיכך, בעד חודש עבודה, הוא זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת ממחצית שכר המינימום לחודש - <u>1,925.09 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	

<p>ד"ב, עובד במשכורת, נשוי + 2 ילדים, הֶבְכוֹר בן 17 וְהַצְעִיר בן 15. תקופת המחלה הֶצְבוּרָה של דב - 90 יום.</p> <p>החל ב-4/1/2009 נעדר ד"ב 5 ימים רְצוּפִים מעבודתו, בְּשָׁל מחלת ילדו הֶבְכוֹר. החל ב-18/1/2009 נעדר ד"ב 4 ימים רְצוּפִים נוספים, בְּשָׁל מחלת ילדו הַצְעִיר.</p> <p>בת-זוגו של ד"ב, עובדת שכירה, לא נעדרה מעבודתה בחודש 1/2009.</p> <p>ד"ב מסר למעבידו את כל האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, פְּנִדְרָשׁ בחוק ובתקנות.</p> <p><b>כמה ימי היעדרות זכאי ד"ב לְזָקוֹף עַל חֶשְׁבוֹן תקופת המחלה הֶצְבוּרָה שלו, בְּשָׁל מחלות ילדיו, לְפִי החוק הַרְלוֹנְטִי?</b></p> <p>א. 0 ימים  ב. 4 ימים  ג. 9 ימים  ד. 8 ימים</p>	<p><b>שאלה מספר 35.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד <b>שלא מלאו לו 16 שנים</b>, זכאי לְזָקוֹף בְּשָׁל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) <b>בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור... - עד 8 ימים בשנה;</b>"</p> <p>ילדו הֶבְכוֹר של ד"ב הוא בן 17. כלומר, גילו עולה על 16 שנים. לפיכך, ד"ב לא זכאי לזקוף ימי היעדרות בשל מחלת ילדו זה.</p> <p>ילדו הַצְעִיר של ד"ב הוא בן 15. כלומר, גילו לא עולה על 16 שנים. לפיכך, ד"ב זכאי לזקוף <b>4 ימי היעדרות</b> בשל מחלת ילדו זה.</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>ב-2/2009 דבורה נעדרה מעבודתה 4 ימים רצופים, לצורך טיפולי פוריות. היתה זו היעדרותה הראשונה בכל תקופת עבודתה. דבורה הודיעה למעבידה מראש על היעדרותה ומסרה לו אישור מהרופא המטפל, לפיו הטיפול חייב את היעדרותה, כנדרש על פי החוק.</p> <p><b>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. דין היעדרותה זו של דבורה כדין היעדרות מפתא מחלה.</p> <p>ב. דין היעדרותה זו של דבורה כדין חופשה בלא תשלום.</p> <p>ג. אין מנכים היעדרות זו משכרה של דבורה. דבורה זכאית לשכר מלא בחודש 2/2009.</p> <p>ד. דין היעדרותה זו של דבורה כדין חופשה שנתית.</p>	<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)4, תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי ס' 7(ג)4 לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש; <u>דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפתא מחלה</u>".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון) - "תקופת היעדרות של עובדת לעניין פסקה 4) לסעיף 7(ג) לחוק, לא תעלה בכל סדרה טיפולית על המפורט להלן, ובלבד שלא יהיו יותר מארבע סדרות טיפוליות בשנה:</p> <p>(1) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - שישה עשר ימים;</p> <p>(2) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - עשרים ימים."</p> <p>היעדרותה של דבורה, לצורך טיפולי פוריות, היתה היעדרותה הראשונה בכל תקופת עבודתה. כלומר, דבורה לא נעדרה מעבודתה בעבר לצורך טיפולי פוריות. לפיכך, <b>תקופת היעדרותה (4 ימים) לא עלתה על תקופת היעדרות המרבית המפורטת בתקנה 2 שלעיל.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>דב, יליד 20/9/1990, התחיל לעבוד אצל מעבידו החדש ב-5/10/2009. תקופת עבודתו של דב אצל מעביד זה - חודשיים וחצי.</p> <p><b>בתוך כמה זמן מהיום שהתחיל לעבוד אצלו, חייב המעביד למסור לדב "הודעה לעובד" על תנאי העסקתו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. הוראות החוק הרלוונטי לא חלות על דב, מאחר שהוא "נער".</p> <p>ב. הוראות החוק הרלוונטי לא חלות לגבי עובד שתקופת עבודתו חודשיים וחצי.</p> <p>ג. לא יאוחר משלושים ימים מהיום שדב התחיל לעבוד אצלו.</p> <p>ד. לא יאוחר משבעה ימים מהיום שדב התחיל לעבוד אצלו.</p>	<p><b>שאלה מספר 37.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - ס' 1. חוק עבודת הנוער - ס' 1(א) (פירושים).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער:</p> <p>" בחוק זה -</p> <p>"ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה;</p> <p>"צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה;</p> <p>"נער" פירושו - ילד או צעיר; "</p> <p>לדב מלאו זה מִפְּבָר 18 שנה ב-5/10/2009 (דב בן 19). לפיכך, <b>דב אינו "נער"</b>, כמשמעותו בחוק עבודת הנוער.</p> <p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - "מעביד ימסור לעובד, <b>לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו</b>, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה)".</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על <b>שלושים ימים</b>, ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים".</p> <p>מאחר שדב אינו "נער", ותקופת עבודתו עלתה על שלושים ימים, מעבידו חייב למסור לו, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו, "הודעה לעובד" על תנאי העסקתו.</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב, בן ה-30, <b>התחיל לעבוד ב-2/8/2009</b> אצל מעסיקו החדש. דב התקבל לעבודה כשהוא מבוטח בקרן פנסיה מקיפה. על דב ומעסיקו חלות הוראות צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, ודב זכאי להיות מבוטח לפיו. [למען הסר ספק, דב עבד אצל מעסיקו החדש ברציפות ולא החסיר חודשי עבודה.]</p> <p><b>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. דב זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו <b>לאחר 6 חודשי עבודה</b>, קטרואקטיבית ל-2/8/2009.</p> <p>ב. דב זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו <b>בתום חודש 8/2009</b>, קטרואקטיבית ל-2/8/2009.</p> <p>ג. דב זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו <b>לאחר 3 חודשי עבודה</b>, קטרואקטיבית ל-2/8/2009.</p> <p>ד. דב זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו <b>בתום שנת 2009</b>, קטרואקטיבית ל-2/8/2009.</p>	<p><b>שאלה מספר 38.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק - "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - "תקופת המתנה"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה."</p> <p>מאחר שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, דב זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, <b>החל מהיום הראשון לעבודתו</b>.</p> <p>מאחר שדב התקבל לעבודה ב-2/8/2009, המועד המוקדם מבין תום שנת המס או 3 חודשי עבודה הוא 3 חודשי עבודה. לפיכך, <b>ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, קטרואקטיבית ל-2/8/2009 (יום תחילת עבודתו אצל המעסיק).</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>לאחרונה החליטה הנהלת מסעדת "דבורית" להעסיק יותר נשים כמלצריות. דב, מְלָצֵר מְקָצוּעִי ומוערך, שהועסק במסעדה זה 6 שנים, פוטר מעבודתו כְּדִי להיות מוחלף על ידי מְלָצֵרִית.</p> <p><b>האם הנהלת "דבורית" פעלה כחוק? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן. הֶעֱדַפְתָּ נשים כמלצריות לא מהווה הַפְלָה אֶסוּכָה.      ב. לא. פיטוריו של דב, כְּדִי להיות מוחלף במלצרית, מהווים הַפְלָה אֶסוּכָה.      ג. כן, אֲבָל אַךְ וְרַק אִם כל המלצרים ב"דבורית" פוטר והוחלפו על ידי מלצריות.      ד. לא. פיטוריו של דב מהווים הַפְרַת חוק חופש העיסוק ומנוגדים לחוק הסכמים קיבוציים.</p>	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 2</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה:</p> <p>(א) <b>לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם</b>, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:</p> <p>(1) קבלה לעבודה;</p> <p>...</p> <p>(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;</p> <p>...</p> <p>(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</p> <p>סיבת פיטוריו של דב היתה לצורך החלפתו במלצרית. כלומר, <b>דב פוטר מחמת מינו</b>. דב היה מלצר מקצועי ומוערך ופיטוריו מחמת מינו, שאינם מתחייבים מאופי או ממהות תפקידו, מהווים הַפְלָה אֶסוּכָה.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב התחיל לעבוד במשרה מלאה אצל מעבידו ב-1/1/2001. <b>חצי שנה</b> לאחר תחילת עבודתו החל המעביד להפריש עבור דב לקרן פנסיה מקיפה. שיעור הפרשת המעביד - 14.33% <b>משכרו המלא של דב</b>. באותו יום גם חתמו דב ומעבידו על "הסכם לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים", לפיו תשלומי המעביד לקרן הפנסיה יבואו <b>במקום</b> פיצויי פיטורים, בגין התקופה שבה שולמו והרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה.</p> <p>ב-31/12/2009 פוטר דב. שכרו הרגיל האחרון לפני פיטוריו - 10,980 ₪. פיצויי הפיטורים שנצברו בקרן הפנסיה במועד פיטוריו - 89,560 ₪.</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לדב לפי חוק פיצויי פיטורים?</b></p> <p>א. 5,490 ₪          ב. 0 ₪          ג. 9,260 ₪          ד. 3,770 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 14.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>תקופת עבודה - 9 שנים.          תקופה בה חל ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ושולמו כספים לקרן פנסיה - 8.5 שנים.          הרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה לקרן הפנסיה: מלוא השכר.          החישוב:          תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים במקום פיצויי הפיטורים של דב, בגין התקופה, 8.5 שנים, שבה חל ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ושולמו כספים לקרן הפנסיה.          על המעביד לשלם לדב השלמת פיצויי פיטורים בגין חצי השנה הראשונה לעבודתו, בה לא הועברו תשלומים לקרן הפנסיה:  <math display="block">\frac{1}{2} \text{ שנה} \times 10,980 \text{ ₪} = \underline{5,490 \text{ ₪}}</math> <b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



**ביטוח לאומי**

<p>דבורה עבדה שנתיים בְרָצִיפוֹת אצל מעבידה היחיד, ופוטרה ב-31/8/2009. תלוש 8/2009 של דבורה הורְכָב מהסכומים שְׁלֶהֶלָן :</p> <p>1. מְשֻׁכָּרֶת יְסוּד - 12,450 ₪  2. פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה - 1,245 ₪  3. שווי שימוש ברכב קבוצה 4 - 3,200 ₪  4. מְעַנְק פִּיצוּי פִּיטוּרִים פְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לִפְקוּדָה - 21,960 ₪  5. מְעַנְק פִּיצוּי פִּיטוּרִים חַיִּיב בִּמַּס הַכִּנְסָה - 2,940 ₪</p> <p><b>מהו שכרה של דבורה בחודש 8/2009 החייב בדמי ביטוח לאומי ?</b></p> <p>א. 19,835 ₪  ב. 12,450 ₪  ג. 18,590 ₪  ד. 15,650 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>לְפִי הַנְּחִיּוֹת הַמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי, פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה וּמְעַנְק פִּיצוּי פִּיטוּרִים שֶׁמִּקְבֵּל עוֹבֵד עֶקֶב פְּרִישָׁתוֹ, פְּטוּרִים מִדְּמֵי בִיטוּחַ.</p> <p>לפיכך, שכרה של דבורה החייב בדמי ביטוח: <b>15,650 ₪</b> = 3,200 שווי רכב + 12,450 יסוד</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>דב, עובד בן 70, מקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי. שכר 9/2009 של דב אצל מעסיקו היחיד - 9,022 ₪.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועבר למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 9/2009 של דב?</p> <p>א. 959 ₪          ב. 46 ₪          ג. 0 ₪          ד. 1,093 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>שכרו של דב החייב בדמי ביטוח אצל מעבידו :</p> <p><math>\min ( 9,022 ; 76,830 ) = 9,022</math> ₪</p> <p>סה"כ דמי ביטוח :</p> <p><math>46 = 4,757 \times 0.42\% + ( 9,022 - 4,757 ) \times 0.61\%</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>דב עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. שכר 10/2009 של דב אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 2,350 ₪.</p> <p>2. מעסיק מְשָׁנִי - 2,310 ₪.</p> <p>אם דב לא עשה תְּאוּם דְּמֵי בִּיטוּחַ, מהו סכום דְּמֵי הַבִּיטוּחַ (דְּמֵי בִּיטוּחַ לְאוֹמֵי וּדְמֵי בִּיטוּחַ בְּרִיאוֹת) אֲשֶׁר יִנוֹכָה מִשְׁכְּרוֹ אֶצֶל מְעַסִּיקוֹ הַמְּשָׁנִי בְּתֵלוּשׁ 10/2009?</p> <p>א. 80.85 ₪</p> <p>ב. 277.20 ₪</p> <p>ג. 88.94 ₪</p> <p>ד. 169.79 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד.  דב לא מסר למעסיקו אישור על תְּאוּם דְּמֵי בִּיטוּחַ.  השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אֶצֶל הַמְעַסִּיק הַמְּשָׁנִי:</p> <p><math>\min ( 2,310 ; 76,830 ) = 2,310</math> ₪ (ההכנסה המְרֻבָּת לְתֵשֵׁלוֹם ד.ב.)</p> <p>סכום דְּמֵי הַבִּיטוּחַ אֲשֶׁר יִנוֹכָה מִשְׁכְּרוֹ שֶׁל דָּב אֶצֶל מְעַסִּיקוֹ הַמְּשָׁנִי בְּתֵלוּשׁ 10/2009:</p> <p><math>2,310 \times 12\% = \underline{277.20}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>דב עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. משכורת 11/2009 של דב אצל כל אחד מהם :</p> <p>3. מעסיק עיקרי - 7,500 ₪.</p> <p>4. מעסיק מְשָׁנִי - 4,200 ₪.</p> <p>דב הגיש למעסיקיו אישור תיאום דמי ביטוח.</p> <p>מהו <u>חלק המעסיק בדמי הביטוח</u>, שישלם המעסיק <u>המשני</u> בעד משכורת חודש 11/2009 של דב?</p> <p>א. 161.70 ₪</p> <p>ב. 147.00 ₪</p> <p>ג. 228.06 ₪</p> <p>ד. 308.70 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 342(ב).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<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 כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח: <math>4,200 = \text{Min} (76,830 ; 4,200)</math> <i>ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.</i></p> <p>דמי הביטוח שישלם המעסיק המְשָׁנִי בעד משכורת 11/2009: <math>4,200 \times 3.85\% = \underline{161.70}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 45.</p> <p>דבורה קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת הריון, למשך 30 ימים רצופים החל ב-1/9/2009.</p> <p>דבורה עובדת אצל מעבידה היחיד זה 5 שנים ברציפות. הכנסתה של דבורה, החייבת בדמי ביטוח, בשלושה החודשים שקדמו ל-1/9/2009:</p> <table border="1" data-bbox="459 340 836 497"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>הכנסה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8/2009</td> <td>9,300 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/2009</td> <td>7,020 ₪</td> </tr> <tr> <td>6/2009</td> <td>6,756 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>[ הערה: למען הסר ספק, לא משולם לדבורה תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ודבורה לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה ].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית דבורה לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. 7,692 ₪          ב. 5,769 ₪          ג. 7,185 ₪          ד. 7,778 ₪</p>	חודש	הכנסה	8/2009	9,300 ₪	7/2009	7,020 ₪	6/2009	6,756 ₪	
חודש	הכנסה								
8/2009	9,300 ₪								
7/2009	7,020 ₪								
6/2009	6,756 ₪								
<b>פתרון</b>									
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>								
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים האלה:</p> <p>1. סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (7,778 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 259.27 ₪.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, מחולק ב-90.</p> <p>הכנסתה של דבורה ברבע השנה שקדם ל-1/9/2009: <math>9,300 + 7,020 + 6,756 = 23,076</math> ₪</p> <p>חלוקת ההכנסה ב-90: <math>23,076 / 90 = 256.40</math> ₪</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p><math>\min [ (259.27 \text{ התקרה} ) ; 256.40 ] = 256.40</math> ₪</p> <p>לפיכך, סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית דבורה לקבל:</p> <p><math>256.40 \times 30 = 7,692</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>									

<p>דב עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 3 שנים בְּרִצְפּוֹת. הכנסתו של דב, החייבת בדמי ביטוח, קבועה - 10,320 ₪ בחודש.</p> <p>ב-20/9/2009 דב נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עֶקֶב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 7 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. הפגיעה הוכרה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p><b>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי דב ?</b></p> <p>א. 972 ₪      ב. 1,720 ₪      ג. 1,806 ₪      ד. 1,290 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 46.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<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 לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שדב היה בלתי כשיר לעבודה במשך 7 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפיכך, יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 5 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי, שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של דב: <math>344 ₪ = (10,320 + 10,320 + 10,320) / 90</math></p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה: <math>258 ₪ = 344 \times 75\%</math></p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: <math>258 ₪ &gt; (7,778 \times 5 \times 75\% / 30 = 972.25)</math> התקרה</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי דב: <math>258 \times 5 = \underline{1,290 ₪}</math></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דב עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 3 שנים. ב-1/11/09 יצא ל-2 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-3 החודשים שקדמו ל-1/11/09:</p> <table border="1" data-bbox="240 277 1054 454"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>ימי עבודה</th> <th>הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10/2009</td> <td>21</td> <td>₪ 6,373</td> </tr> <tr> <td>9/2009</td> <td>19</td> <td>₪ 4,325</td> </tr> <tr> <td>8/2009</td> <td>22</td> <td>₪ 7,302</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי דב בעד תקופת מילואים זו?</p> <p>א. 588 ₪          ב. 560 ₪          ג. 581 ₪          ד. 420 ₪</p>	חודש	ימי עבודה	הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח	10/2009	21	₪ 6,373	9/2009	19	₪ 4,325	8/2009	22	₪ 7,302	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
חודש	ימי עבודה	הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח											
10/2009	21	₪ 6,373											
9/2009	19	₪ 4,325											
8/2009	22	₪ 7,302											
<p align="center"><b>פתרון</b></p>													
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>												
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>דב שירת יומיים במילואים.</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), אם "יתרת ימי השירות" פחתה משישה ימים, יקבל בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>לפיכך, דב זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 2.8 ימי מילואים <math>(2 \times 1.4 = 2.8)</math></p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/11/2009, דב עבד 62 ימים, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפי ס' 273(א) לחוק:</p> <p>" (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; " <math>(5,225 \text{ ₪ נכון ל-2009})</math></p> <p>לפיכך, סכום ההכנסה של דב בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(6,373; 5,225) + \max(4,325; 5,225) + \max(7,302; 5,225) = 18,900 \text{ ₪}$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של דב:</p> $18,900 / 90 = 210 \text{ ₪}$ <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מהסכום הבסיסי, לחודש, מחולק בשלושים, כלומר 174.17 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,280.50).</p> <p><u>שיעור התגמול ליום:</u></p> $\max [ \min (210 \text{ שכר רגיל}; 1,280.50 \text{ התגמול המרבי}); 174.17 \text{ התגמול המזערי} ] = 210$ <p>התוצאה: <u>דב זכאי לתגמול בסך 588 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים</u> <math>(210 \times 2.8)</math>.</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>													

<p>בין דב, עורך דין עצמאי, לבין מכללת "דבורה", נערך מראש הסכם למתן סדרה של 10 הרצאות, על ידי דב, בסימסטר אביב 2009. בעד כל הרצאה המכללה משלמת לדב 580 ₪.</p> <p><b>האם על מכללת "דבורה" לשלם בעד דב דמי ביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שדב אינו עובד שכיר של המכללה.      ב. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, דב נחשב עובד של המכללה.      ג. כן, אבל אין ורק אם סך הכנסתו הכוללת של דב, מיגיעה אישית, נמוכה מ-76,830 ₪ בחודש.      ד. לא, אלא אם כן דב דרש מהמכללה, בכתב, לשלם עבורו את דמי הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>שאלה מספר 48.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), מרצה, עימו נערך מראש הסכם עבודה למתן סדרה של שבע הרצאות לפחות, ייחשב לענין החוק כעובד. כמעבידו של עובד כאמור ייחשב החייב בתשלום גמול העבודה. מכללת "דבורה" ערכה מראש עם דב הסכם למתן סדרה של 10 הרצאות, שהם יותר משבע הרצאות. את הגמול לדב בעד ההרצאות משלמת המכללה. לפיכך, <u>לענין חוק הביטוח הלאומי, דב נחשב עובד של המכללה.</u></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



<p>דבורה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זָה 8 שנים. ב-1/9/2009 שבה לעבודתה לאחר 14 שבועות חופשת לידה (דבורה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בסך 31,442 ₪).</p> <p>שכרה הרגיל, אצל מעסיקה, קבוע זה שנתיים - 9,800 ₪ בחודש. בתלוש 9/2009 קיבלה, בְּנוֹסָף על שכרה הרגיל, בְּנוֹסַת בסך של 2,254 ₪.</p> <p><b>האם דבורה זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי הפרשי דמי-לידה בְּשָׁל הַבְּנוֹסַת שֶׁקִּיבְּלָה ב-9/2009? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין הַמְּשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, מֵאַחַר שֶׁהַבְּנוֹסַת צֹרֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל בַּחֹדֶשׁ 9/2009.</p> <p>ב. לא, אֲבָל אֵין וְרַק אִם פְּרִיסַת הַבְּנוֹסַת נִעְשְׂתָה קְדִימָה.</p> <p>ג. כן, מֵאַחַר שֶׁהַכְּנִסְתָּה הַמְּבוֹטָחַת, בַּחֹדֶשִׁים שֶׁקָּדְמוּ לַחֹפְשַׁת הַלִּידָה שְׁלָה, גְּדָלָה עֶקֶב פְּרִיסַת הַבְּנוֹסַת.</p> <p>ד. כן, אֲבָל אֵין וְרַק אִם הַבְּנוֹסַת הִיא חַיִּיב בְּמַס.</p>	<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לְפִי תִקְנָה 1 לַתְּקִנֹת הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי (תְּשֻׁלוֹם וּפְטוּר מִתְּשֻׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ), "תְּשֻׁלוֹם נוֹסָף" הוּא "שֶׁכֶר הַנִּיתֵן לַעֲבוֹד בְּנוֹסָף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל, לְרִבּוֹת תְּשֻׁלוֹמִים שֶׁנִּיתְּנוּ כְּבוֹנוֹס או כְּמַעַנֵק הַשְּׁתַתְּפוֹת בְּרוּחֵי הַמַּעְבִּיד וְלְמַעַט הַפְּרָשִׁים".</p> <p>לְפִי הַתְּקִנָה שְׁלֵעִיל, הַבְּנוֹסַת שְׁשׁוּלָם לַדְּבוּרָה הוּא "תְּשֻׁלוֹם נוֹסָף".</p> <p>לְפִי תִקְנָה 5 לַתְּקִנֹת, עַל תְּשֻׁלוֹם נוֹסָף יִחוּלוּ, לְעִנְיַן תְּשֻׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת אֵלֶּה:</p> <p>" (1) אִם שִׁיעוּרוֹ 25% או יוֹתֵר מֵהַשֶּׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל שֶׁל עוֹבֵד יִחוּלֵק לְשָׁנִים עֶשֶׂר, וְהַסְּכוּם הַמִּתְקַבֵּל מֵהַחֲלוּקָה הָאֵמוּרָה יִצוּרֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשׁ שֶׁבוּ שׁוּלָם וְלְשֶׁכֶר כֹּל אֶחָד מֵאֶחָד עֶשֶׂר הַחֹדֶשִׁים שֶׁקָּדְמוּ לוֹ; תְּשֻׁלוֹם נוֹסָף כְּאֵמוּר, שְׁשׁוּלָם לַעֲבוֹד שֶׁעֲבַד אֲצֵל מַעְבִּידוֹ פָּחוֹת מֵאֶחָד עֶשֶׂר הַחֹדֶשִׁים שֶׁקָּדְמוּ לַחֹדֶשׁ שֶׁבוּ שׁוּלָם, יִחוּלֵק בְּמַסְפֵּר הַחֹדֶשִׁים שֶׁבָּהֶם עֲבַד הָעוֹבֵד אֲצֵל אוֹתוֹ מַעְבִּיד (לְהֵלֵךְ – חֹדֶשִׁי הָעֵבוּדָה הַקּוֹדְמִים), וְהַסְּכוּם הַמִּתְקַבֵּל מֵהַחֲלוּקָה הָאֵמוּרָה יִצוּרֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל בְּעַד כֹּל אֶחָד מֵחֹדֶשִׁי הָעֵבוּדָה הַקּוֹדְמִים".</p> <p>(2) אִם שִׁיעוּרוֹ נִמוּךְ מִ-25% מֵהַשֶּׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל, יִצוּרֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל בַּחֹדֶשׁ שֶׁבוּ שׁוּלָם. "</p> <p>שִׁיעוּר הַבְּנוֹסַת שֶׁקִּיבְּלָה דְּבוּרָה, "תְּשֻׁלוֹם נוֹסָף" לְפִי הַתְּקִנֹת, הוּא 23% מֵהַשֶּׁכֶר הַחֹדֶשִׁי. ( <math>2,254 / 9,800 = 23\%</math> )</p> <p>לְפִיכֵךְ, לְעִנְיַן תְּשֻׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, סְכוּם הַבְּנוֹסַת יִצוּרֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל בַּחֹדֶשׁ שֶׁבוּ שׁוּלָם. מֵאַחַר שֶׁהַבְּנוֹסַת צוּרֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הַרְגִּיל ב-9/2009, הַכְּנִסְתָּה הַמְּבוֹטָחַת שֶׁל דְּבוּרָה (בְּמוֹסַד לְבִיטוּחַ לְאוּמִי), בְּרִבְעַת הַשָּׁנָה שֶׁקָּדְמוּ לַחֹפְשַׁת הַלִּידָה שְׁלָה, לֹא הִשְׁתַּנְּתָה. לְפִיכֵךְ, דְּבוּרָה לֹא זְכָאִית לְקַבֵּל מִהַמוֹסַד לְבִיטוּחַ לְאוּמִי הַפְּרָשִׁי דְּמֵי-לִידָה בְּשֶׁל בְּנוֹסַת זֶה.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>האוטובוס בו נסע דב מביתו לעבודתו היה מעורב בתאונת דרכים. דב נפצע באותה תאונה ואיבד את כושרו לעבוד במשך חודשיים. יצוין שדב לא עצר בדרך לפני התאונה ולא סטה מהדרך הרגילה מביתו לעבודתו.</p> <p><b>האם יש לראות בתאונה זו כתאונת עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם האוטובוס היה מבוטח.      ב. כן. יש לראות בתאונה זו כתאונת עבודה.      ג. לא, מאחר שהתאונה היתה תאונת דרכים.      ד. לא, מאחר שהתאונה לא אירעה תוך-כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו.</p>	<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>התאונה אירעה לדב תוך כדי נסיעתו לעבודה ממעונו. לא חלה בנסיעה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת.</p> <p>למען הסר ספק, צוין בשאלה שהתאונה גרמה לדב אי כושר עבודה לחודשיים. לפיכך, גם אם ניתן היה לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של דב, הרי שעדיין היא תוכר כתאונת עבודה.</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>