


פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - דצמבר 2018

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

מס הכנסה

	<p>שאלה מספר 1.</p> <p>הכנסתה של רדה, בשנת 2017, הורכבה משכר עבודה בסך 163,708 ₪ ודמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי) בסך 39,706 ₪. בשנה זו קיבלה גם קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 4,056 ₪. לאחר ששילמה לקופ"ג לקיצבה 9,600 ₪ כ"עמית שכיר" ו-6,227 ₪ כ"עמית עצמאי", הותר לה זיכוי בסך 3,288 ₪ לפי ס' 44 לפקודה וניכוי בסך 4,056 ₪ לפי ס' 47 לפקודה. מהכנסתה בשנה זו נוכה מס הכנסה בסך 10,208 ₪.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של רדה בשנת 2017?</p> <p style="text-align: right;">א. 203,414 ₪ ב. 199,358 ₪ ג. 159,652 ₪ ד. 193,206 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2 חוק הביטוח הלאומי - ס' 53(ד), 73</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 73 בחוק הביטוח הלאומי, קצבת הילדים שרדה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, לא נחשבת כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה. כלומר, הכנסתה של רדה, לענין פקודת מס הכנסה: 203,414 ₪ = 163,708 + 39,706</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, הם קיצבה חבת-מס ומהווים, לפי ס' 1 לפקודה, חלק מההכנסה מיגיעה אישית של רדה.</p> <p>[לפי ס' 53(ד) לחוק הביטוח הלאומי - מדמי הלידה ומגמלה לשמירת הריון ינכה המוסד במקור מס לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה וכן ינכה דמי ביטוח בשיעור הקבוע בטור ד' בלוח י"].</p> <p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 34א ו-66(ג) לפקודה (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 44 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל רדה לשלם לאותה שנה. הם אינם מנוכים מההכנסה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רדה היא ההכנסה לאחר הניכוי, בסך 4,056 ₪, שהותר לה לפי סעיף 47 לפקודה - 199,358 ₪ = 4,056 ₪ ניכוי לפי ס' 47 לפקודה - 203,414 ₪ הכנסה לענין הפקודה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>ב-12/2017 קיבלה רדה (המחסנאית) 3 מתנות. לרגל הולדת ילדה הבכור קיבלה 2 מתנות - האחת מהמעסיק, שערכה ועלותה 200 ₪, והשנייה מן העובדים, שערכה ועלותה 70 ₪, מן המי הועד אשר נוכו בכל חודש משכר העובדים (כולל רדה). כמו כן, קיבלה מהמעסיק, בחודש זה, גם המחאה שיש על סך 95 ₪ (ידי חנוכה), לרגל חג החנוכה.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה ממעסיקה בשנת 2017. ב-3/2017 קיבלה ממנו "משלוח מנות" שערכו ועלותו 95 ₪, לרגל חג הפורים, ומתנה לרגל נישואיה - ארוחה זוגית במסעדת שף, שערכה ועלותה 185 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיש לקבוע לשכרה של רדה, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-12/2017?</p> <p>א. 340 ₪ ב. 295 ₪ ג. 270 ₪ ד. 95 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המתנה שקיבלה רדה מן העובדים, מדמי הועד אשר נוכו בכל חודש משכר העובדים (כולל רדה), לא מהווה הכנסה אצלה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של רדה יש לזקוף סך של 95 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעסיק לרגל חג החנוכה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שרדה קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 12/2017, טרם שקיבלה את המתנה לרגל הולדת ילדה הבכור, היה 185 ₪ (המתנה שקיבלה ב-3/2017 לרגל נישואיה). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2017).</p> <p>לאחר שרדה קיבלה המתנה לרגל האירוע האישי ב-12/2017, סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2017 עמד על 385 ₪.</p> <p>(385 ₪ = 200 לרגל הולדת ילדה הבכור + 185 לרגל נישואיה)</p> <p>סכום זה (385 ₪) עולה ב-175 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - 210 ₪ בשנה (כגון ל-2017). (175 ₪ = 385 - 210)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של רדה שווי בסך 175 ₪ בגין המתנה שקיבלה לרגל אירוע אישי ב-12/2017.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבלה ב-12/2017, יש לזקוף לשכרה, לצורך חישוב מס, 270 ₪.</p> <p>(270 ₪ = 175 מתנה לרגל אירוע אישי + 95 מתנה לרגל חג החנוכה)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 3.</p> <p>שכר היסוד של סהר קבוע - 11,287 ₪ ("ברוטו") בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקו העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2014, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 177, קוד דגם: 34.</p> <p>לפי הסכם העבודה שלו, אם ההוצאה החודשית בְּשֶׁל הרט"ן גבוהה מ-166 ₪, משלם סהר את ההֶפְרָשׁ מֵעַל 166 ₪. ב-1/2017 הורכבה ההוצאה בְּשֶׁל הרט"ן מחיובים קבועים בסך 59.90 ₪, חיובים משתנים בסך 133.10 ₪ ומע"מ בסך 32.81 ₪.</p> <p>מהו סך כל שכרו של סהר לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס") (מעוגל)?</p>  <p>א. 13,777 ₪ ב. 13,752 ₪ ג. 13,812 ₪ ד. 13,760 ₪</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2014, סוג: 1, קוד תוצר: 177, קוד דגם: 34, שיוקף לשכרו של סהר בחודש 1/2017 - <u>2,420 ₪</u>.</p> <p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פְּאָמֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשֶׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): $59.90 + 133.10 + 32.81 = 225.81$ ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 225.81 / 2) = 105.00$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם סהר: $225.81 - 166.00 = 59.81$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 1/2017 של סהר: $\max(105.00 - 59.81; 0) = 45.19$ ₪</p> <p>סך כל שכרו של סהר לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס") - <u>13,752 ₪</u></p> <p>$13,752.19 = 45.19 + 2,420 + 11,287$ ₪ שווי השימוש ברכב + שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>סהר, עובד בן 31, נישא ב-28/11/2016 לרדה (בת-ה-29), אלמנה ואם ל-2 בנים, ילידי: 5/1/2011 ו-1/12/2012. הילדים נמצאים אצל רדה וסהר וכלכלתם עליהם.</p> <p>סהר סיים לימודי תואר אקדמי ראשון בפסיכולוגיה באוניברסיטת תל אביב (תואר אקדמי מוכר במוסד להשכלה גבוהה מוכר) וזכה בתואר ביולי 2015. את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר הראשון, בחר לקבל לא בשנת המס שְׁלֵאֲחֶר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר, אלא בשנת המס שְׁלֵאֲחֶרֶיהָ.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של סהר בשנת המס 2017?</p> <p>א. 2.25 נ"ז ב. 4.75 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 3.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג).</p> <p>הילד הבכור יליד 5/1/2011. בשנת המס 2017 מלאו לו 6 שנים. הילד השני יליד 1/12/2012. בשנת המס 2017 מלאו לו 5 שנים.</p> <p>לפי ס' 66(ג) - בחישוב המס של גבר שנישא לאלמנה יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה שהם פעוטות, כאמור בפסקה (5);</p> <p>לפי ס' 66(ג) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו שהם פעוטות, כלהלן:</p> <p>(א) $1\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט; (ב) $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים; לעניין זה, "פעוט" ו"שנת לידה" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3) - "פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס;</p> <p>לפי ס' 40 לפקודה -</p> <p>(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נקודת זיכוי אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במשך שנת מס אחת.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי שני.</p> <p>סהר סיים תואר ראשון ב-07/2015 ובחר לקבל נקודות זיכוי לא בשנת המס שלאחר שנת סיום לימודיו (2016), אלא בשנת המס שלאחריה (2017). לפיכך, בשנת 2017 תובא בחשבון, בחישוב המס שלו, נקודת הזיכוי אחת עבור לימודי תואר אקדמי ראשון.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של סהר בשנת המס 2017:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג) וס' 66(ג) לפקודה: $2\frac{1}{2}$ נק' זיכוי בעד כל אחד מילדיה של בת זוגו האלמנה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 66(ג)(5) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1×2.5 נ"ז תואר אקדמי ראשון [ס' 40 לפקודה] <u>1.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי 5.75 נ"ז</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 5.</p>	<p>סהר הוא עובד מינהלה במוקד אובדן וגניבה של כרטיסי אשראי בחברת אשראי. המוקד פועל 24 שעות ביממה. העבודה בו מבוצעת בשלוש משמרות ליום (בזו אחר זי). כל משמרת נמשכת 8 שעות. תחילת המשמרת השניה בשעה 15:00. בִּשְׁל עבודה במשמרת השניה משולמת לסהר תוספת של 25%. בשל עבודה במשמרת השלישית משולמת לו תוספת של 50%.</p> <p>האם סהר זכאי להטבה במס, לפי ס' 10 לפקודה, בִּשְׁל הכנסתו מעבודה במשמרות שניה ושלישית בחברת האשראי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. סהר לא זכאי להטבה זו במס, בִּשְׁל הכנסתו מעבודה במשמרות שניה ושלישית. ב. כן. כעובד המועסק במשמרות שניה ושלישית, סהר זכאי להטבה זו במס. ג. לא, מאחר שהמעסיק קִבֵּר משלם תוספת בשל העבודה במשמרות שניה ושלישית. ד. כן, ובלבד שעבודתו של סהר במשמרות שניה ושלישית חיונית להפעלת המוקד.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">א</p>	<p>לפי ס' 10 לפקודה: " (א) בסעיף זה - "הטבה במס" - זיכוי ממס או ניכוי מהכנסה או שיעורי מס נמוכים מהשיעורים הקבועים בסעיף 121; "הענקה בעד פריזון עבודה" - הענקה, הטבה או פרמיה, שהיא הכנסת עבודה המשתלמת על פי חוזה עבודה שאושר לענין סעיף זה כפי שנקבע בתקנות, בנוסף על המשכורת או השכר המקובלים הקבועים בחוזה העבודה, בעד פריזון עבודה העולה על הפריזון הרגיל ואשר נקבע על פי נורמות מדודות שאישר המכון לפריזון העבודה והייצור, או גוף אחר שקבע לענין זה שר האוצר על פי המלצת המכון; "משמרת שניה ושלישית" - כפי שהגדיר שר האוצר בתקנות, לאחר התייעצות עם שר העבודה והרווחה.</p> <p>(ב) שר האוצר רשאי, באישור ועדת הכספים של הכנסת, לקבוע בתקנות הטבה במס, לגבי הכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית או מהענקה המשתלמת בעד פריזון עבודה, <u>במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת המס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים)</u>, תשכ"ט-1969, שקבע שר האוצר לאחר התייעצות עם שר התעשייה והמסחר, ויכול שיקבע לענין זה מפעלים מסויימים או לפי ענפי תעשייה.</p> <p>(ג) מי שסך כל ההכנסה שהוא זכאי לה מאת מעביד המשלם לו הכנסה כאמור בסעיף קטן (ב) עולה על 126,840 שקלים חדשים (להלן - סכום התקרה), לא יהא זכאי להטבה לפי סעיף זה בשל חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה, ולענין זה יראו את הכנסתו שחל עליה סעיף קטן (ב) כהכנסתו הגבוהה ביותר בסולם הכנסותיו; סכום התקרה יתואם כאילו הוא תקרת הכנסה כהגדרתה בסעיף 120א.</p> <p>(ד) בתקנות כאמור בסעיף קטן (ב) ניתן לקבוע - (1) שהטבה במס תחול לגבי כל ההכנסה כאמור בו או לגבי חלק ממנה; (2) הטבה במס בשיעורים שונים או בסכומים שונים, לענפי תעשייה שונים, למקצועות שונים ולסוגי נישומים שונים; (3) כללים ותנאים להחלת ההטבה במס; (4) סוגי עובדים שעל הכנסתם לא תחול ההטבה במס. "</p> <p>בתקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), מפורטים העובדים שעשויים ליהנות מזיכוי מס בגין הכנסה מעבודה במשמרות:</p> <p>" יינתן זיכוי מהמס בשיעור של 15 אחוזים מהכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית של העובדים המפורטים להלן, <u>העובדים במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת מס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים)</u>, תשכ"ט-1969, אם המעביד משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית; ואלה הם:</p> <p>(1) העובדים בייצור; (2) עובדי המינהלה ועובדי השירותים שבעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתם במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל. "</p> <p>חברת אשראי אינה מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה. לפיכך, סהר לא זכאי להטבה במס, לפי ס' 10 לפקודה, בשל הכנסתו מעבודה במשמרות שניה ושלישית בחברת האשראי.</p> <p align="right">תשובה א.</p>

<p>סהר, בן ה-52, עבד אצל מעסיקו עד שפרש ב-16/7/2017, בְּנֶשֶׁל מחלה. עקב מחלה זו, נקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-17/7/2017 ועד 31/1/2018. בכל תקופת הנכות היה מוגדר כמי שאיבד את כושר הַתְּפָקוּד. הכנסתו בשנת 2017 - 160,205 ₪, כולה מְשָׁכָר שקיבל טָרָם פְּרִישָׁתו. מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שיכול סהר לְנַצֵּל בשנת המס 2017 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 33,471 ₪ ב. 72,720 ₪ ג. 73,738 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>הכנסתו של סהר ממשכורת, סך של 160,205 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית. לְפִי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 606,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,720 שקלים חדשים;"</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לְגַבִּי 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>לְפִי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)".</p> <p>לסהר נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-17/7/2017 ועד 31/1/2018. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (199 ימים בדיוק).</p> <p>199 ימים = 31 ינו 2018 + 31 דצמ 2017 + 30 נוב 2017 + 31 אוק 2017 + 30 ספט 2017 + 31 אוג 2017 + 15 יולי 2017</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 72,720 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2017 שלגביהם נקבעה הנכות - 168.</p> <p>168 ימים = 31 דצמבר + 30 נובמבר + 31 אוקטובר + 30 ספטמבר + 31 אוגוסט + 15 יולי</p> <p>חלק מהכנסתו של סהר בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> <p>$73,738 \text{ ₪} = 168 / 365 \times 160,205$ ההכנסה בשנת המס</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 72,720 שקלים חדשים;"</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) -"</p> <p>$\min [72,720 \text{ ₪} ; 73,738] = \underline{72,720 \text{ ₪}}$ (הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2))</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>רדה קיבלה הלוואה ממעסיקה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 1% לשנה. בחודש 12/2017, הוא תקופת הזקופה, עומדת יתרת ההלוואה ("יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה") על 11,697 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/3/2018].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של רדה, בגין ההלוואה בתקופת זקיפה זו? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 23.94 ₪ ב. 12.24 ₪ ג. 33.88 ₪ ד. 11.46 ₪</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2017 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 11,697 יתרת ההלוואה < 7,680 סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 12/2017 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $33.88 \text{ ₪} = 11,697 \times 3.41\% \times \frac{31}{365}$ <p>הריבית שנצברה לחובת רדה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה:</p> $9.93 \text{ ₪} = 11,697 \times (1\% \text{ ריבית}) \times \frac{31}{365}$ <p>הפרשי הצמדה <u>11.71</u> ₪ = 0.1% שיעור עליית המדד \times (9.93 ריבית + 11,697 ₪)</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 21.64 ₪ = 9.93 + 11.71</p> <p>הריבית שנצברה לחובת רדה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה (21.64 ₪), קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות (33.88 ₪).</p> <p>21.64 ריבית שנצברה לחובת רדה לפי תנאי ההלוואה > 33.88 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של רדה שווי ריבית בסך של <u>12.24</u> ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><u>12.24</u> ₪ הפרש הריבית = 21.64 סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה - 33.88 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>רדה (בת יחידה, גרושה) משלמת בצד החזקתם של זוג הוריה הזקנים, הבילתי שפויים בדעתם, במוסד מיוחד. בשנת 2017 שילמה למוסד, בעד אביה - 14,743 ₪ ובעד אמה - 22,114 ₪.</p> <p>הכנסתה החייבת של רדה בשנת 2017 - 235,886 ₪. הכנסה חייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 174,652, ושל האם (בת זוגו של האב) - 91,074 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי שיותר לרדה, בשנת 2017, בצד הוצאותיה בפל החזקת זוג הוריה במוסד המיוחד?</p> <p>א. 2,580 ₪ ב. 0 ₪ ג. 10,320 ₪ ד. 5,160 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44 תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בצד נטול יכולת וזיכוי בצד הוצאות בפל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בצד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בצד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 267,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>פלומר, לפי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לפי סעיף 5(9) לפקודה.</p> <p>הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בצד נטול יכולת...)] בשנת 2017 - 265,726 ₪ (174,652 הכנסת האב + 91,074 הכנסת האם). הכנסה זו של זוג ההורים לא עלתה על 267,000 ₪ בשנה.</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בצד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בפל 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 רדה: $29,485.75$ ₪ ($= 235,886 \times 12.5\%$)</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה רדה בצד החזקתם של הוריה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: $7,371.25$ ₪ ($= 22,114 + 14,743 - 29,485.75$)</p> <p>הזיכוי שיותר לרדה בשנת 2017 בצד הוצאותיה להחזקת הוריה במוסד:</p> <p>2,580 ₪ (מעוגל) = $2,579.94 = 7,371.25 \times 35\%$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>רדה עובדת אצל מעבידה היחיד פעם אחת בשבוע, 7 שעות בכל פעם. בחלק ה' בטופס ה-101 שמסרה למעביד, סימנה שאין לה הכנסות אחרות.</p> <p>בחלק ד' בטופס ה-101, שכתבתו "פרטים על הכנסות ממעביד זה", מה עליה לסמן שהיא מקבלת?</p> <p>א. משכורת חודש. ב. שכר עבודה (עובד יומי). ג. משכורת חלקית. ד. משכורת בעד משרה נוספת.</p>	<p>שאלה מספר 9.</p> <p>ד. פרטים על הכנסות ממעביד זה</p> <table border="1" data-bbox="124 235 550 403"> <tr> <td>תאריך תחילה העבודה (1)</td> <td>אני מקבל/ת: (ראה הסברים מעבר לדף)</td> </tr> <tr> <td>בשנת המס</td> <td><input type="checkbox"/> משכורת חודש (2)</td> </tr> <tr> <td>0 1 0 1 2 0 1 7</td> <td><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת (3)</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> משכורת חלקית (4)</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי) (5)</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> קצבה (6)</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> מלגה (1)</td> </tr> </table> <p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות (1)</p>	תאריך תחילה העבודה (1)	אני מקבל/ת: (ראה הסברים מעבר לדף)	בשנת המס	<input type="checkbox"/> משכורת חודש (2)	0 1 0 1 2 0 1 7	<input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת (3)		<input type="checkbox"/> משכורת חלקית (4)		<input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי) (5)		<input type="checkbox"/> קצבה (6)		<input type="checkbox"/> מלגה (1)
תאריך תחילה העבודה (1)	אני מקבל/ת: (ראה הסברים מעבר לדף)														
בשנת המס	<input type="checkbox"/> משכורת חודש (2)														
0 1 0 1 2 0 1 7	<input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת (3)														
	<input type="checkbox"/> משכורת חלקית (4)														
	<input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי) (5)														
	<input type="checkbox"/> קצבה (6)														
	<input type="checkbox"/> מלגה (1)														
פתרון															
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "עובד" - יחיד המקבל משכורת; "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש; "משכורת חלקית" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת במס; "שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי;</p> <p>רדה לא מועסקת במקום עבודה אחר. משולמת לה משכורת בעד עבודה של 7 שעות בשבוע, שהן יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע. לפיכך, היא מקבלת אצל מעבידה "משכורת חלקית".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>														

<p>סהר, תושב קבוע בשייח' דנון, זה 9 שנים, עבד 7 שנים אצל מעסיקו בחניתה, עד שהתפטר ביום 31/10/2017. מאז ועד תום שנת המס לא היתה לו הכנסה. הכנסתו בשנת 2017 היתה פְּדֻלְהָן :</p> <p>1. שכר משולב ₪ 146,566</p> <p>2. פדיון דמי הבראה (דמי הבראה שלא שולמו עד מועד הפרישה) ₪ 1,480</p> <p>3. שווי נסיעה לחו"ל ₪ 11,844</p> <p>4. מענק פרישה פטור ממס הכנסה (לפי ס' 9(א7) לפקודה) ₪ 6,825</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי סהר בשנת 2017 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שסהר חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 13,324 ₪</p> <p>ב. 16,200 ₪</p> <p>ג. 15,989 ₪</p> <p>ד. 14,657 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב שייח' דנון, בשנת המס 2017, מְקַנָּה הנחה של 10% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 162,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של סהר לא תכלול את מענק הפרישה ששולם לו, הפטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של סהר בשנת 2017 - 159,890 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$159,890 \text{ ₪} = 11,844 \text{ ₪ (שווי נסיעה לחו"ל)} + 1,480 \text{ ₪ (פדיון דמי הבראה)} + 146,566 \text{ ₪ (שכר משולב)}$</p> <p>סהר היה תושב קבוע בישוב שייח' דנון בכל שנת המס 2017.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי סהר בשנת 2017 -</p> <p>$\underline{15,989 \text{ ₪}} = 10\% \text{ שיעור ההנחה} \times (162,000 \text{ תקרה} ; \underline{159,890} \text{ הכנסה חייבת מיגיעה אישית}) \text{ Min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>סהר, בן 33, נשוי + 3 ילדים בני 9, 13 ו-16. שכרו ("ברוטו למס") בכל חודש עד (כולל) 5/2017, היה 20,357 ₪. החל ב-6/2017 הופחת שכרו (ב-4,272 ₪) והועמד על 16,085 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2017, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 6/2017?</p> <p>א. 2,143 ₪ ב. 2,052 ₪ ג. 2,536 ₪ ד. -1,371 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של סהר:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות <u>0.25</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 215 = 483.75$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים: $20,357 \times 5 + 16,085 = 117,870$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $117,870 / 6 = 19,645$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $3,730.75 = 31\% \times (19,645 - 14,320) + 2,080.00$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,320 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(3,730.75 - 483.75; 0) = 3,247.00$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2017 - 5/2017: $3,969.75 = 35\% \times (20,357 - 19,900) + 3,809.80$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 19,900 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2017 - 5/2017: $\max(3,969.75 - 483.75; 0) = 3,486.00$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של סהר ב-6/2017: $2,052 = (5 \text{ חודשים} \times 3,486) - (6 \text{ חודשים} \times 3,247)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון ב

<p>רדה, בת 36, נשואה + 3 ילדים (ילידי 5/2006, 7/2008 ו-9/2011), התחילה לעבוד ב-9/7/2017, אצל מעסיקה. בתחילת עבודתה מסרה למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 99,500 ₪ יש לנכות מס בשיעור 41%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. כנדרש, המעסיק ניכה משכרה, בכל חודש, מס לפי האישור. שכרה של רדה, עד תלוש 11/2017, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="129 322 890 398"> <tr> <td>11/2017</td> <td>10/2017</td> <td>9/2017</td> <td>8/2017</td> <td>7/2017</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>17,904 ₪</td> <td>18,654 ₪</td> <td>20,871 ₪</td> <td>19,784 ₪</td> <td>17,387 ₪</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p>אם שכרה של רדה ב-12/2017 הוא 18,717 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש זה?</p> <p>א. 8,797 ₪ ב. 7,267 ₪ ג. 8,503 ₪ ד. 2,827 ₪</p>	11/2017	10/2017	9/2017	8/2017	7/2017	חודש	17,904 ₪	18,654 ₪	20,871 ₪	19,784 ₪	17,387 ₪	שכר	<p>שאלה מספר 12.</p>
11/2017	10/2017	9/2017	8/2017	7/2017	חודש								
17,904 ₪	18,654 ₪	20,871 ₪	19,784 ₪	17,387 ₪	שכר								
<p align="center">פתרון</p>													
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר של רדה בחודשים 7/2017 עד 12/2017:</p> $17,387 + 19,784 + 20,871 + 18,654 + 17,904 + 18,717 = 113,317$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-7/2017 עד 12/2017 לפי אישור תיאום המס:</p> $99,500 \times 41\% + (113,317 - 99,500) \times 47\% \text{ השיעור המרבי} = 47,289 \text{ (מעוגל)}$ <p>שכר מצטבר של רדה בחודשים 7/2017 עד 11/2017:</p> $17,387 + 19,784 + 20,871 + 18,654 + 17,904 = 94,600$ <p>מס מצטבר שנוכה בחודשים 7/2017 עד 11/2017, לפי אישור תיאום המס (מעוגל):</p> $94,600 \times 41\% = 38,786 \text{ ₪}$ <p>סכום המס שינוכה מרדה, בתלוש 12/2017, על פי תאום המס -</p> $47,289 - 38,786 = \underline{8,503} \text{ ₪} \text{ מס שנוכה מהשכר - מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס}$ <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>												

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>תלוש שכר 1/2017 של סהר, רווק בן 29, כלל שכר יסוד בסך 6,047 ₪ (ברוטו) ודמי נסיעות בסך 461 ₪ <u>נטו</u> (המעסיק מגלם את דמי הנסיעות).</p> <p>מהו סך כל שכרו של סהר לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 6,575 ₪ ב. 6,583 ₪ ג. 6,559 ₪ ד. 6,508 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>שכרו של סהר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 6,047 ₪.</p> <p>הסכום שיש לגלם - 461 ₪</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של סהר, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי ... 2.25 × 215 = 483.25 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,220 ₪ בחודש הוא 622 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום דמי הנסיעות.</p> <p>בשכר 6,047 נמצא סהר במדרגת מס שולי 10%.</p> <p>$6,220$ "גבול" מדרגת המס 10% $> 6,559.22 = 6,047 + 461 / (1 - 10\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 10%, נותר "ברוטו" בסך 173 ₪ ($6,220 - 6,047 =$)</p> <p>173 ₪ מתפצלים ל-90% "נטו" - 155.70 ₪, ומס בשיעור 10% - 17.30 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $305.30 = 155.70 - 461.00$</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 14%.</p> <p>גילום היתרה: $305.30 / (1 - 14\%) = 355.00$ ₪</p> <p>הסכום 461 ₪ כשהוא מגולם: $528.00 = 173.00 + 355.00$ ₪</p> <p>$8,920$ "גבול" מדרגת מס 14% $< 6,575 = 6,047 + 528$</p> <p>שכרו של סהר לצורך חישוב מס ב-1/2017 (מעוגל): <u>6,575</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2017 של סהר, מנהל צוות העיבוד השבבי:</p> <p>1. משכורת חודש ₪ 14,987</p> <p>2. שכר פרמיות (בגין תפוקה העולה על הנורמה) ₪ 725</p> <p>3. תוספת פנן cnc (תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה) ₪ 389</p> <p>4. דמי הבראה בעד חודש 1/2017 (נכללים כמרכיב לפנסיה) ₪ 252</p> <p>5. החזר הוצאות רכב ₪ 216</p> <p>מהי "משכורת קובעת" של סהר לעניין קרן השתלמות ב-1/2017?</p> <p>א. 15,376 ₪</p> <p>ב. 15,712 ₪</p> <p>ג. 15,628 ₪</p> <p>ד. 16,353 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר קפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, במשכורת הקובעת לקה"ל של סהר אין לכלול "שכר פרמיות", שהוא תשלום בשל מאמץ מיוחד ואין לכלול "החזר הוצאות רכב" שניתן לו לכיסוי הוצאותיו. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של סהר, ב-1/2017:</p> <p>15,628 ₪ = [(252 דמי הבראה + 389 תוספת פנן cnc + 14,987 משכורת) ; 15,712 תקרה] min</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>ב-2/2017 נשלחה רדה לשבדיה, ע"י מעבידה, למשך 13 יממות. הנסיעה לשבדיה וכל ימי השהיה בה היו הקרריים לציור הכנסתו של המעביד.</p> <p>ההוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לשבדיה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$ 964 [מחיר כרטיס במחלקת תיירים, באותה טיסה - \$ 886]. 2. הוצאות לינה: 13 לינות במלון, במחיר \$ 356 לכל לינה - סה"כ \$ 4,628. 3. הוצאות אחרות: \$ 82 לכל יום שהיה בשבדיה - סה"כ \$ 1,066. 4. שכירת רכב בשבדיה: שקינת רכב ל-13 ימים, במחיר \$ 75 ליום - סה"כ \$ 975. <p>רדה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הוקדם לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של רדה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 913 ב. \$ 718 ג. \$ 1,773 ד. \$ 991</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שבדיה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 964, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) 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), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה עד $119 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-$119 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$119 \times 125\%$ דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או $272 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$2,380 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times (356 \\$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 125\% \times 272 \\$ \text{ התקרה}) \min$</p> <p>$1,530 = 6 \text{ שאר הלינות} \times [75\% \times (356 \\$ \text{ ההוצאה} ; 125\% \times 272 \\$ \text{ התקרה}) \min ; 125\% \times 119 \\$]$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 13 הלינות: $2,380 + 1,530 = 3,910 \\$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 718. (= 4,628 - 3,910)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$76 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$128 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$1,066 = 13 \text{ ימי שהיה} \times (82 \\$ \text{ הוצ' ליום} ; 125\% \times 76 \\$ \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה}) \min$</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 1,066 בשל "הוצאות אחרות", מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 60 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$780 = 13 \text{ ימים} \times (75 \\$ \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; 60.00 \\$ \text{ התקרה}) \min$</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 195. (= 780 - 975)</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של רדה לצורך חישוב מס: \$ 913. (= 718 + 195)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>תלוש 1/2017 של רדה, נשואה בת 31, הורכב משכר משולב בסך 24,167 ₪, שכר פרמיות בסך 31,505 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 2,030 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" שילמה רדה 1,450 ₪ בתלוש זה (שכרה המבוטח - 24,167 ₪). כנגד תשלום זה, היא זכאית לזיכוי ממס בסך 210.70 ₪, לפי ס'45 לפקודה.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרדה ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילמה למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 36,028 ₪ ב. 37,347 ₪ ג. 35,897 ₪ ד. 37,927 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45א, 121ב.1. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>שכר "פרוטו למס" של רדה: $57,702 = 2,030 + 31,505 + 24,167$ שכר משולב</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $18,995.54 = (57,702 - 41,410) \times 47\% + 11,338.30$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 41,410 ₪ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,330 ₪): $131.16 = (57,702 - 53,330) \times 3\%$</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של רדה, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $= 591.25$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה 210.70 ₪ סה"כ זיכויים אישיים 801.95 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $18,324.75 = 801.95 - 18,995.54 + 131.16$ ₪ המס שחושב</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגולי", ללא אגורות. כלומר, זהה למס שינוכה - 18,325 ₪.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2017 של רדה, ללא זקיפות שווי: $55,672 = 31,505 + 24,167$ שכר משולב</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה המקיפה: $35,897 = 1,450 - 18,325 + 55,672$ ₪ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון ג

<p>רדה, בת 40, נשואה + ילד שבשנת 2017 מלאו לו 17 שנים, פוטרה ב-30/4/2017 מעבודתה אצל מעסיקה היחיד, בתום 18 שנות עבודה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 4/2017, היתה קבועה - 8,786 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 4/2017, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה שְׁחֻלְקוּ פְטוּר מִמַּס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך 6,960 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של רדה?</p> <p>א. 1,541 ₪ ב. 1,392 ₪ ג. 1,296 ₪ ד. 1,360 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מְעַנֵּק הַפְּרִיָּשָׁה הַפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לַפְּקוּדָה לֹא נִלְקַח בְּחִשְׁבוֹן בְּחִיּוּב הַמַּס. מֵאַחַר שֶׁאֵינוֹ רְלוּוֹנֵטִי, סְכוּמוֹ אֵף לֹא נִכְלָל בְּנִתּוּנֵי הַשְּׂאֵלָה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לְפִי תִקְנָה 7(א1) לַתְּקִנּוֹת מִס הַכְּנָסָה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממשלם לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילֵי הִיָּה מִשְׁכּוֹרַת בְּלִתי קְבוּעָה, לְפִי הַמִּשְׁכּוֹרַת הָאַחֲרוֹנָה שֶׁשּׁוֹלְמָה לְעוֹבֵד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לַתְּקִנּוֹת מִס הַכְּנָסָה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הִפְרֵשׁ הַמַּס" - הִפְרֵשׁ בֵּין הַמַּס שֶׁיֵּשׁ לְנִכּוֹת מִמִּשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ לְחֹדֶשׁ שָׁבוּ שׁוֹלְמָה הַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתי קְבוּעָה, לְבֵין הַמַּס שֶׁיֵּשׁ לְנִכּוֹת מִמִּשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ לְאוֹתוֹ חֹדֶשׁ, בְּתוֹסֶפֶת הַחֵלֶק הַשְּׁנַיִם-עֶשֶׂר מֵהַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתי קְבוּעָה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נְקוּדוֹת הַזִּיכּוּי שֶׁיּוּבְאוּ בְּחִשְׁבוֹן בְּחִיּוּב הַמַּס שֶׁל רְדָה:</p> $3.75 = 1 \text{ ילד} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סְכּוּם נְקוּדוֹת הַזִּיכּוּי - 806.25 ₪ = 3.75×215</p> <p>מִשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ שֶׁשּׁוֹלְמָה לְרְדָה, לְחֹדֶשׁ 4/2017 - 8,786 ₪</p> <p>הַחֵלֶק הַשְּׁנַיִם עֶשֶׂר מִ"הַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתי קְבוּעָה" (הַמְעַנֵּק הַחִיּוּב): $580 = 6,960 / 12$</p> <p>מִשְׁכּוֹרַת הַחֹדֶשׁ + הַחֵלֶק הַ-12 מֵהַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתי קְבוּעָה: $9,366 = 8,786 + 580$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,089.20 = 1,000.00 + (9,366 - 8,920) \times 20\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $282.95 = \max(1,089.20 - 806.25; 0)$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $981.24 = 622.00 + (8,786 - 6,220) \times 14\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $174.99 = \max(981.24 - 806.25; 0)$</p> <p>הִפְרֵשׁ הַמַּס: $107.96 = 282.95 - 174.99$</p> <p>הִפְרֵשׁ הַמַּס מוֹכְפֵל ב-12, אוֹתוֹ יֵשׁ לְנִכּוֹת מִחֻלְקוֹ הַחִיּוּב בְּמַס שֶׁל הַמְעַנֵּק ("הַמִּשְׁכּוֹרַת הַבְּלִתי קְבוּעָה"): $1,296 = 107.96 \times 12 = 1,295.52$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

קופת גמל לקצבה ("קרן חדשה מקיפה")				רכיב שכר	תשלום (בש"ח)
תג' עובד	תג' מעביד	פיצויים	תג' עובד		
6.00%	6.50%	6.00%	20,707	משכורת בסיס	
6.00%	6.50%	6.00%	23,845	שכר פרמיות - מיתנה בהשגת יעדים אישיים	
6.00%	6.50%	6.00%	2,875	תוספת תכניתן - משולמת באופן קבוע וללא כל תנאי	
			5,610	שווי השימוש ברכב צמוד	

שאלה מספר 18.

להלן רכיבי תלוש 1/2017 של רדה, מתכנתת המחשבים, ואחוזי ההפרשה לקופות הגמל:

אם כל תלושי 2017 היו זהים לתלוש 1/2017, מהו השווי שייקף לרדה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2017), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופת הגמל לקצבה (טכום מעוגל)?

א. 26,336 ₪
 ב. 17,376 ₪
 ג. 10,341 ₪
 ד. 29,238 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה.
 תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.

הסבר הפתרון

קופת הגמל לקצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קרן חדשה מקיפה". כלומר, היא אינה "קרן ותיקה".

השכר המבוטח בקופת הגמל לקצבה: $20,707 + 23,845 + 2,875 = 47,427$ ₪

חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה:

הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקצבה - $2,845.62$ ₪ = $47,427 \times 6.00\%$

הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 47,427 ₪.

$2,845.62$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים < $2,666.67$ ₪ = $8.3333\% \times (32,000 \text{ תקרה}; 47,427)$ min

זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה: 178.95 ₪ = $2,845.62 - 2,666.67$

חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקצבה:

הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $3,082.76$ ₪ = $47,427 \times 6.50\%$

$3,082.76$ ₪ < $1,813.73$ ₪ = $7.5\% \times (24,183 \text{ התקרה}; 47,427)$ min הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב


זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקצבה: $1,269.03$ ₪ = $3,082.76 - 1,813.73$

השווי שיש לזקוף לרדה בשנת 2017 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה:

$17,376$ ₪ (מעוגל) = $17,375.76 = 12 \times (1,269.03 \text{ שווי קצבה} + 178.95 \text{ שווי פיצויים})$

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 19.</p>	<p>רדה עבדה אצל 2 מעבידים בזה אחר זה, בהיקף משרה מלאה. אצל מעביד א' עבדה 20 שנה. שכרה האחרון אצלו - 5,590 ₪. בְּאִשָּׁר פרשה ממעביד א' ועברה מִיד לְעִבֹד אצל מעביד ב', היא ביקשה "רצף זכויות פיצויים". פקיד השומה אישר בְּקִשָּׁתָהּ זו.</p> <p>אצל מעביד ב' רדה עבדה 4 שנים, עד שפוטרָה ב-31/7/2017. משכורתה החודשית אצלו (לְרִבּוֹת "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) - 17,380 ₪.</p> <p>עם פיטוריה ממעביד ב', מבקשת רדה לְמַשׁוֹךְ את כל כספי הפיצויים (לְרִבּוֹת רִיבִית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים) שהצטברו משני מעבידיה בקופת הגמל לקיצבה - 304,650 ₪ (2 המעבידים הפרישו לאותה קופת גמל). [למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של רדה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>מהו החלק החייב במס של המענק האמור (304,650 ₪), לפי ס' 9(א7) לפקודה? [ככל שהדבר נדרש, הניחו שרדה פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שְׁבִסְמִכוֹתוֹ לְהַעֲנִיק אוטומטית, והפטור הוֹגְדָל בהתאם.]</p> <p>א. 32,670 ₪ ב. 11,850 ₪ ג. 88,150 ₪ ד. 144,050 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7) תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>רדה בחרה ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א) לפקודה, במעבר בין המעבידים. לפיכך, יראו את תקופות עבודתה אצל שני המעבידים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (12 שנות עבודה) אצל המעביד האחרון (מעביד ב'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותה, בעת פרישתה מהמעביד האחרון, שמקורם במענקים בְּשָׁל פרישותיה אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (304,650 ₪), יראו כחלק ממענק הפְּרִיֶשָׁה של המעביד האחרון.</p> <p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,200 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בְּשָׁל עבודה בחלק משנה;</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של רדה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה3)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>"משכורת של חודש", של רדה, לפי משכורת אחרונה - 17,380 ₪.</p> <p>החֶלֶק הפטור ממס של מענק הפרישה של רדה:</p> $\min [\min (12,200 ; 17,380) \times 24 ; 304,650] = 292,800 \text{ ₪}$ <p>החֶלֶק החייב במס של מענק פרישה של רדה:</p> <p>11,850 ₪ = 304,650 - חלק פטור ממס - הצטברות הפיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>בפרישתה של רדה מעבודתה, ב-5/3/2017, היא זכאית לסכומים הבאים :</p> <p>1. פיצויי פיטורים ₪ 11,253</p> <p>2. פדיון חופשה ₪ 1,089</p> <p>3. דמי מחלה בתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים ₪ 2,904</p> <p>4. פיצוי עבור חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ₪ 1,815</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של רדה כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. 14,157 ₪</p> <p>ב. 15,972 ₪</p> <p>ג. 11,253 ₪</p> <p>ד. 13,068 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p align="right">מתוך טופס 161 :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של רדה כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", ו"פיצוי עבור חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה".</p> <p>13,068 ₪ = 1,815 פיצוי עבור חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה + 11,253 פיצויי פיטורים</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

דיני עבודה

<p>על חברת "רס בע"מ" ועל כל עובדיה חל הסכם קיבוצי מיוחד. אין בהסכם הקיבוצי האמור כל הוראה לפיה ניתן להוציא עובד מתחולתו. ההסכם האמור כולל הוראה, לפיה ישולם לעובדי החברה שכר יסוד שלא יפחת מ-6,000 ש"ח בחודש, בשנת עבודתם הראשונה.</p> <p>האם "רס בע"מ" רשאית לקבוע הוראה, בחוזה עבודה, לפיה סהר, העובד החדש, יקבל בשנת עבודתו הראשונה שכר יסוד נמוך מהשכר שנקבע בהסכם הקיבוצי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור. ב. כן. הוראה שבחוזה עבודה יעדיף על הוראה אישית שבהסכם קיבוצי. ג. לא, אלא אם כן נקבע, בחוזה העבודה, שהוראות ההסכם הקיבוצי לא יחולו על סהר. ד. כן, ובלבד שהשכר שישולם לסהר, לפי חוזה העבודה, לא יפחת משכר המינימום במשק.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 22.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ההסכם הקיבוצי המיוחד חל על "רס בע"מ" ועל כל עובדיה. אין בהסכם האמור הוראה לפיה ניתן להוציא עובד מתחולתו. כלומר, סהר כלול בו.</p> <p>לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית".</p> <p>לפי סעיף 20 לחוק האמור - "זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור".</p> <p>לפי סעיף 22 לחוק - "הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי".</p> <p>חוזה עבודה אינו יכול לשלול את תחולת ההסכם הקיבוצי על עובד, ככל שזה כלול בו.</p> <p>"רס בע"מ" לא רשאית להעסיק את סהר ולשלם לו לפי חוזה עבודה שתנאיו פחות טובים מתנאי ההסכם הקיבוצי.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"...ניתן להוציא עובד מתחולתו של הסכם קיבוצי ולהעסיקו באמצעות חוזה עבודה אישי, אולם בתנאי שהדבר נקבע במפורש בהסכם הקיבוצי. כך, בהסכמים קיבוציים רבים נקבעו סוגים של עובדים שהנהלת המפעל רשאית להעסיקם בחוזה אישי, כגון עובדים בכירים. מכלל הן אתה שומע לאו: משאין סעיף כזה בהסכם הקיבוצי הנהלת המפעל אינה רשאית להעסיק עובדים לפי חוזה אישי שתנאיו פחות טובים מתנאי ההסכם.</p> <p>כמובן, לפי סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים, ייתכנו מקרים בהם חל על עובד הן הסכם קיבוצי והן חוזה אישי, וזאת כאשר החוזה האישי מוסיף על התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי."</p> <p>[ע"ע 507/08 מדינת ישראל - מרכז רפואי אסף הרופא נ' מירב ברונר ואיזבלה בליימן].</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>סהר התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/9/15. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לוֹ עַל בסיס שעות עבודה. ב-6/9/17 הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִכְנְסוּ לַתּוֹקֵף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי החוק הנוגע לעניין, על המעסיק לָתֵת לַסָּהָר?</p> <p>א. 20 ימים. ב. 21 ימים. ג. 24 ימים. ד. 30 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>שכרו של סהר מִשְׁתַּלֵּם עַל בסיס ימי עבודה. לְפִיכֵן, הוא "עובד-בשכר".</p> <p>סהר פוטר במהלך שנת עבודתו השלישית.</p> <p>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָפְאִי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריו, ב-6/9/2017, סהר השלים 2 שנות עבודה ועוד מספר ימים (בשנת עבודתו השלישית). לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של 21 ימים.</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>רדה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/9/2016. ב-5/9/2017 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. אָבְלָ, לְמַרְבָּה הַצֵּעַר, חודש לאחר יום הלידה, הִקְלָתָהּ נְאוֹשֶׁפָּזָה בבית חולים למשך שלושה שבועות. רדה בְּחָרָה לְהֶאָרֵיךְ את תקופת הלידה וההורות. כמתחייב בתקנות, היא מסרה למעסיקה הודעה על כך, בכתב ובמועד, וצירפה להודעה את כל האישורים הנדרשים.</p> <p>לפי חוק עבודת נשים, לאור האמור לעיל, מהי תקופת הלידה וההורות לה זכאית רדה?</p> <p>א. 26 שבועות. ב. 29 שבועות. ג. 28 שבועות. ד. 30 שבועות.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), ס' 6(ב). תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת לידה או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת לידה והורות". לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. "</p> <p>(ב1) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:</p> <p>(1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוז, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה; בסעיף זה, "אשפוז" - שהות של אדם בבית חולים במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;</p> <p>(2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ לאחור יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;</p> <p>לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.</p> <p>לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, רדה עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק. לפיכך, הוראות פסקאות (1) עד (4) בס' 6(ב) שלעיל, חלות עליה.</p> <p>רדה חלתה ואושפזה בבית חולים לתקופה של שלושה שבועות. כלומר, לתקופה העולה על שבועיים. כמתחייב בתקנות, היא מסרה למעסיקה הודעה על בחירתה להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה, בכתב ובמועד, וצירפה להודעה את כל האישורים הנדרשים.</p> <p>לפיכך, היא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות.</p> <p>תקופת הלידה וההורות לה זכאית רדה:</p> <p>29 שבועות = 3 שבועות לפי ס' 6(ב1)(1) לחוק + 26 שבועות לפי ס' 6(ב1) לחוק</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>סָהַר, בֶּן ה־45, עֶבֶד אֶצֶל מַעְסִיקוֹ (וּבִמְקוֹם עֲבוּדָה אִי) 4 שָׁנִים, וְעָבַר מִמְּקוֹם עֲבוּדָה אֶי לְמִקְוֹם עֲבוּדָה בִּי (מִקְוֹמוֹת שׁוֹנִים) אֶצֶל אוֹתוֹ מַעְסִיק. לְאַחַר 2 חֳדָשֵׁי עֲבוּדָה בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַנּוֹכָחִי (מִקְוֹם עֲבוּדָה בִּי), הִתְחַלְּפוּ הַמַּעְסִיקִים בְּמִקְוֹם עֲבוּדָה זֶה. הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ קִיבֵל עַל עֲצֻמוֹ, עַל פִּי הַתְּחִיבוֹת בְּכֶתֶב כְּלָפֵי סָהַר, אֶת הָאֲחֵרִיוֹת לְפִיצוּיֵי הַפִּיטוּרִים שֶׁהִיָּה סָהַר זָכָאִי לְקַבֵּל מִהַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם. לְאַחַר 8 חֳדָשֵׁי עֲבוּדָה אֶצֶל הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ סָהַר פּוֹטֵר לְאַלְתֵּר.</p> <p>לְפִי חוֹק פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים, עַל מִי חֲלָה חֻבַּת תְּשׁוּלֹם פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים וּבַעַד אֵיזוֹ תְּקוּפָה? (בַּחֲרִי אֶת הַמַּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמַּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. עַל הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ, בַּעַד תְּקוּפָה שֶׁל 4 שָׁנִים וְחֳדָשִׁים. ב. עַל הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ, בַּעַד תְּקוּפָה שֶׁל 10 חֳדָשֵׁי עֲבוּדָה. ג. עַל הַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם, בַּעַד 4 שָׁנִים וְחֳדָשִׁים וְעַל מַעְסִיק הַחֲדָשׁ, בַּעַד 8 חֳדָשֵׁי עֲבוּדָה. ד. עַל הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ, בַּעַד תְּקוּפָה שֶׁל 4 שָׁנִים ו־10 חֳדָשִׁים.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוֹק פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים - ס'1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס'1 לְחוֹק פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים:</p> <p>(א) מִי שֶׁעֶבֶד שָׁנָה אַחַת בְּרִצִּיפוֹת - וּבַעֲבוּדָה עוֹנֵתִי שְׁתֵּי עוֹנוֹת בְּשָׁנִים רִצּוּפוֹת - אֶצֶל מַעְסִיק אֶחָד אוֹ בְּמִקְוֹם עֲבוּדָה אֶחָד וּפּוֹטֵר, זָכָאִי לְקַבֵּל מִמַּעְסִיקוֹ שְׁפִיטְרוֹ פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים.</p> <p>"עוֹנָה" לַעֲנִין חוֹק זֶה - שְׁלוֹשָׁה חֲדָשִׁים רִצּוּפִים בְּשָׁנָה שְׁבַע עֶבֶד לַפְּחוֹת 60 יוֹם.</p> <p>(ב) עוֹבֵד שֶׁעָבַר מִמְּקוֹם עֲבוּדָה לְמִקְוֹם עֲבוּדָה אֶצֶל אוֹתוֹ מַעְסִיק וְנִתְחַלְּפוּ הַמַּעְסִיקִים בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַנּוֹכָחִי, זָכָאִי לְקַבֵּל פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים מִהַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם בַּעַד תְּקוּפַת עֲבוּדָתוֹ אֶצֶל אוֹ בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַקּוֹדֵם כִּאִילוֹ פּוֹטֵר הָעוֹבֵד בְּיוֹם חִילוּפֵי הַמַּעְסִיקִים כִּאִמּוֹר; קִיבֵל הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ כִּאִמּוֹר עַל עֲצֻמוֹ, עַל פִּי הַתְּחִיבוֹת בְּכֶתֶב כְּלָפֵי הָעוֹבֵד, אֶת הָאֲחֵרִיוֹת לְפִיצוּיֵי הַפִּיטוּרִים שֶׁהִיָּה הָעוֹבֵד זָכָאִי לְקַבֵּל מִהַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם כִּאִמּוֹר, יִהְיֶה הַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם פּוֹטֵר מִתְּשׁוּלֹם הַפִּיצוּיִים וְיִרְאוּ לַעֲנִין חוֹק זֶה אֶת תְּקוּפַת עֲבוּדָתוֹ שֶׁל הָעוֹבֵד אֶצֶל הַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם אוֹ בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַקּוֹדֵם כִּאִילוֹ עֶבֶד בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַנּוֹכָחִי.</p> <p>עַל פִּי תִּאֵוֵר הַמַּקְרָה, הַמַּעְסִיק הַחֲדָשׁ קִיבֵל עַל עֲצֻמוֹ, עַל פִּי הַתְּחִיבוֹת בְּכֶתֶב כְּלָפֵי סָהַר, אֶת הָאֲחֵרִיוֹת לְפִיצוּיֵי הַפִּיטוּרִים שֶׁהִיָּה סָהַר זָכָאִי לְקַבֵּל מִהַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם. בְּמַקְרָה כֹּזָה, הַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם יִהְיֶה פּוֹטֵר מִתְּשׁוּלֹם פִּיצוּיֵי הַפִּיטוּרִים וְיִרְאוּ אֶת תְּקוּפַת עֲבוּדָתוֹ שֶׁל סָהַר אֶצֶל הַמַּעְסִיק הַקּוֹדֵם אוֹ בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַקּוֹדֵם כִּאִילוֹ עֶבֶד בְּמִקְוֹם הָעֲבוּדָה הַנּוֹכָחִי.</p> <p>לְפִיכֵךְ, לַעֲנִין חוֹק פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים, חֻבַּת תְּשׁוּלֹם פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים חָלָה עַל מַעְסִיק הַחֲדָשׁ, בַּעַד תְּקוּפָה שֶׁל 4 שָׁנִים ו־10 חֳדָשִׁים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>סבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>סהר, נער עובד שְמָלָאוּ לוֹ 17 שנה וְשָׁטְרָם מְלָאוּ לוֹ 18 שנה, עובד אצל מעסיקו. שכרו מְשֻׁלָּם לוֹ על בסיס שעות עבודה. בחודש 7/2017 הועסק 173 שעות. תלוש 7/2017 שלו הוֹרְפָב מהתשלומים הבאים: 1. שכר יסוד ₪ 3,848 2. הוצאות כלכלה ₪ 302 3. דמי נסיעות ₪ 213</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 75 ₪ ב. 0 ₪ ג. 302 ₪ ד. 803 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16. תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 16 לחוק שכר מינימום, נקבעו בתקנות [תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים)] הוראות בדבר תחולתו של חוק זה לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים.</p> <p>סהר, שמלאו לו 17 שנים ושטרם מלאו לו 18 שנים הוא "נער עובד". לפי תקנה 2 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) - "החוק יחול על נערים עובדים ועל חניכים בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה".</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לְעֵינֵי סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעֵינֵי סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) ...</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעֵינֵי סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספת אחרות.</p> <p>(ה) ...</p> <p>(ו) ...</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון הוצאות כלכלה ונסיעות שמשלם המעסיק, שכרו של סהר, שיובא בחשבון לְעֵינֵי סעיף 2 לחוק שכר מינימום - ₪ 3,848.</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק:</p> <p>(א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה - 70%;</p> <p>(ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה - 75%;</p> <p>(ג) לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה - 83%.</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות - "לענין תקנות אלה יראו חניך או נער עובד כמועסק במשרה מלאה, אם הוא מועסק 40 שעות בשבוע; חניך ונער עובד המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לחלק היחסי של שכר המינימום כאמור בתקנות 3 עד 5 בהתאם לחלקיות המשרה".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות - "שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי הענין".</p> <p>כלומר, שכר המינימום לשעה שיש לשלם לסהר הוא: $23.99 = \frac{3,848 \times 83\%}{173}$</p> <p>סהר הועסק 173 שעות ב-7/2017. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום כלהלן -</p> <p>₪ 4,150 = 173 שעות עבודה × 23.99 שכר המינימום לשעה שישולם לנער עובד שמלאו לו 17 שנה</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לסהר בתלוש 7/2017, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>₪ 302 = 3,848 השכר שהובא בחשבון לְעֵינֵי חוק שכר מינימום - 4,150 שכר מינימום לו זכאי סהר ב-7/2017</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>רדה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-2/12/2012, ועבדה אצלו ברציפות עד 3/12/2017, אז פוטרה מעבודתה. בכל תקופת עבודתה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה. בשנת 2017 עבדה 232 ימים בפועל.</p> <p>מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית, בעד שנה זו (2017), לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 17 ימים ב. 18 ימים ג. 16 ימים ד. 15 ימים</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית רדה בעד שנת 2017 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-2/12/2012, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2017 היא שנת עבודתה ה-6 של רדה אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה ה-6 הוא 18 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בִּין רדה ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בְּפֹעֵל, עבדה באותו חלק שנה 232 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק 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 0.96667 (232 / 240)</p> <p>הכפלת 18 ימים ב-0.96667 מניבה את התוצאה 17.40. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית רדה בעד שנת 2017 - 17 ימים.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>רדה, אלמנה + ילד שבשנת המס 2017 מלאו לו 3 שנים, חייבת למעסיקה 13,035 ₪ על פי התחייבות בכתב. שכר עבודתה בתלוש 2/2017 - 7,252 ₪. שבוע לפני המועד לתשלום השכר קיבלה מהמעסיק מקדמה בסך 3,140 ש"ח (על חשבון שכר 2/2017).</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה של רדה ב-2/2017, לכיסוי החוב (בסך 13,035 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 3,140 ₪) גם יחד?</p> <p>א. 4,044 ₪ ב. 4,953 ₪ ג. 3,717 ₪ ד. 4,168 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר - " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: ... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, 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 רדה, שבוע לפני המועד לתשלום השכר, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה. לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתה את המקדמה, בסך <u>3,140</u> ₪, במלואה. לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכר עבודתה של רדה חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - <u>1,813</u> ₪.</p> <p>$1,813$ ₪ סכום מרבי שניתן לנכות משכרה של רדה על חשבון חוב כאמור = $7,252 \times 25\%$ שכר העבודה $1,813$ ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב > $13,035$ ₪ החוב</p> <p>הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה של רדה ב-2/2017, לכיסוי החוב (בסך 13,035 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 3,140 ₪) גם יחד: $7,252$ שכר העבודה < <u>4,953</u> ₪ = $3,140$ ₪ ניכוי המקדמה + $1,813$ ₪ ניכוי על חשבון החוב</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>רדה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-3/7/2016. בכל תקופת עבודתה (שהייתה רצופה) נהגו היא והמעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל. החל ב-1/3/2017 ועד 30/4/2017 נעדרה מעבודתה לצורך שמירת הריון. פָּעַד כל אותה תקופה שולמה לה גמלה לשמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>האם בתקופה שבעדה שילם המוסד לביטוח לאומי גמלה לשמירת הריון לרדה, על המעסיק להמשיך ולשלם את התשלומים לקופת גמל החלים עליו [למען הסר ספק, רדה שילמה בעד התקופה הרלוונטית את התשלומים החלים עליה]? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. בעד תקופה זו משלם המוסד לביטוח לאומי את התשלומים לקופת הגמל. ב. כן. על מעסיק לבצע תשלומים אלו בכל תקופת הַעֲדָרוּת של עובדת לצורך שמירת הריון. ג. לא. יהיה עליו לבצע תשלומים אלה אך ורק בתקופה שֶׁבְּעֵדָה ישולמו לרדה דמי לידה. ד. כן, אֲבָל אִם וְרַק אם רדה עבדה אצלו שישה חודשים לְפָחוֹת בְּתַכּוּף לפני תחילת ההריון.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7א. תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7א לחוק עבודת נשים -</p> <p>" (א) עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה - דמי לידה), או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה - גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת הריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.</p> <p>(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכופ לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי הענין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון."</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל) -</p> <p>" (א) נהגו הן המעביד והן העובדת או העובד לשלם תשלומים לקופת גמל - ישלם המעביד את התשלומים החלים עליו כאמור בתקופה שהם זכאים לדמי לידה, ויעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה.</p> <p>(ב) לגבי תשלומים החלים על העובדת או העובד -</p> <p>(1) המעביד ינכה, ככל הניתן, מהשכר האחרון שישלם לעובדת או לעובד לפני יציאתם לחופשת לידה, סכום שלא יעלה על שיעורי התשלומים לקופת גמל החלים על העובדת או העובד בעד שני חודשי עבודה, וזאת נוסף על ניכוי התשלום לקופת גמל החל על העובדת או העובד בעבור החודש שבעדו משתלם השכר האמור;</p> <p>(2) את יתרת התשלומים החלים על עובדת או עובד בתקופת חופשת הלידה אשר לא נוכו כאמור בפסקה (1), ישלמו העובדת או העובד באמצעות מקדמות על חשבון שכר עבודה שישלם להם המעביד לצורך זה; בפסקה זו, "מקדמות על חשבון שכר עבודה" - כמשמעותן בסעיף 25(א)(7) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.</p> <p>(ג) המעביד ישלם את התשלומים החלים עליו, בכל חודש, במהלך התקופה שבעדה זכאים העובדת או העובד לדמי לידה ויעביר לקופת גמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה שבהם היה משלם את התשלומים האמורים אילולא חופשת הלידה."</p> <p>בכל תקופת עבודתה נהגו רדה והמעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל. החל ב-1/3/2017 ועד 30/4/2017 נעדרה מעבודתה לצורך שמירת הריון. בעד כל אותה תקופה שולמה לה גמלה לשמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי. לפי נתוני השאלה, רדה שילמה בעד התקופה הרלוונטית את התשלומים החלים עליה.</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד ב-3/7/2016, רדה עבדה אצל מעסיקה מעט פחות מ-8 חודשים, טרם היעדרותה לצורך שמירת ההריון. כלומר, לא ידוע, לפי נתוני השאלה, כמה זמן עבדה אצלו בתכופ לפני תחילת ההריון.</p> <p>לפיכך, אם רדה עבדה אצלו שישה חודשים לפחות בתכופ לפני תחילת ההריון, על המעסיק להמשיך ולבצע את התשלומים לקופת הגמל החלים עליו, בתקופה שבעדה שולמה לה גמלה לשמירת הריון.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>שכרו של סהר מורכב מִרְכִּיבֵי השכר הבאים: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת משפחה ותוספת מחלקתית.</p> <p>לפי חוק דמי מחלה, אילו רכיבים יובאו בחשבון שכרו המְשֻׁמֵשׂ בסיס לחישוב דמי המחלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת משפחה ותוספת מחלקתית. ב. שכר יסוד, תוספת ותק ותוספת מחלקתית. ג. שכר יסוד ותוספת מחלקתית. ד. שכר יסוד ותוספת ותק.</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) רכיבים אלה יובאו בחשבון השכר המשמש בסיס לחישוב דמי המחלה:</p> <p>(1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות; (4) תוספת משפחה; (5) תוספת מחלקתית או מקצועית.</p> <p>(ב) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון לענין סעיף קטן (א) שכרו המשתלם לו בעד יום עבודתו הרגילה בצירוף כל תוספת מהתוספות האמורות בסעיף קטן (א) שהשתלמה לו.</p> <p>(ג) שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת רשאי לקבוע בתקנות שיטה אחרת או רכיבים אחרים לענין השכר שישמש בסיס לחישוב דמי מחלה. "</p> <p>לפיכך, רכיבי השכר שיובאו בחשבון שכרו של סהר המשמש בסיס לחישוב דמי המחלה הם: <u>שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת משפחה ותוספת מחלקתית.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>רדה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/10/2002. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר נובמבר. בתלוש 11/2017 מקבלת רדה דמי הבראה בעד התקופה שמיום 1/12/2016 ועד 30/11/2017. בתקופה שמ-1/6/2017 ועד 13/9/2017 רדה שִׁקְתָה בתקופת לידה והורות.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לרדה בתלוש 11/2017?</p> <p>א. 3,024 ₪ ב. 3,087 ₪ ג. 2,205 ₪ ד. 3,402 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>בתלוש 11/2017 רדה קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/12/2016 ועד 30/11/2017. 10 החודשים הראשונים (מ-1/12/2016 ועד 30/9/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-15 של רדה (שהתחילה ב-1/10/2016 ומסתיימת ב-30/9/2017). בִּשְׁל שנת העבודה ה-15 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>2 החודשים האחרונים (מ-1/10/2017 ועד 30/11/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של רדה (שהתחילה ב-1/10/2017 ומסתיימת ב-30/9/2018). בִּשְׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/6/2017 ועד 13/9/2017 רדה שהתה בתקופת לידה והורות (רדה ניצלה את זכותה, לפי ס' 6(ב) לחוק עבודת נשים, לקצר את תקופת הלידה והורות ל-15 שבועות). לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת לידה והורות עפ"י חוק. "</p> <p>כלומר, לקביעת תקופת הזכאות של רדה לדמי הבראה, יובאו בחשבון 15 השבועות האמורים שבהם שהתה בתקופת לידה והורות.</p> <p>החישוב:</p> <p>$3,087 \text{ ₪} = (2 / 12) \times 9 \text{ ימי הבראה} + (10 / 12) \times 8 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>סהר, עובד בשכר (שעתית), התחיל לעבוד ב-1/1/2011 אצל מעסיקו. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). [סהר לא עובד בחגי ישראל]. מתוך דו"ח הנוכחות של סהר -</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>																																							
<table border="1"> <tr> <td>10/4/17</td> <td>יום ב</td> <td>ערב פסח</td> <td>סהר לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>11/4/17</td> <td>יום ג</td> <td>פסח (פסח 1)</td> <td>סהר לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>12/4/17</td> <td>יום ד</td> <td>חול המועד פסח</td> <td rowspan="2">סהר נעדר לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו (מסר למעסיק הצהרה חתומה, כמתחייב בתקנות הרלוונטיות, לימים 12/4/2017 ו-13/4/2017).</td> </tr> <tr> <td>13/4/17</td> <td>יום ה</td> <td>חול המועד פסח</td> </tr> <tr> <td>16/4/17</td> <td>יום א</td> <td>ערב שביעי של פסח</td> <td>סהר ניצל את זכותו לפי סי' 7(ג3) לחוק עבודת נשים ולקח חופשה ביום זה (הודיעה ניתנה כדין ונמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים).</td> </tr> <tr> <td>17/4/17</td> <td>יום ב</td> <td>שביעי של פסח (פסח 2)</td> <td>סהר לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>18/4/17</td> <td>יום ג</td> <td>המימונה</td> <td>סהר ניצל את זכותו לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-5/3/2017).</td> </tr> <tr> <td>23/4/17</td> <td>יום א</td> <td></td> <td>סהר לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>24/4/17</td> <td>יום ב</td> <td>יום השואה</td> <td>סהר לא עבד.</td> </tr> <tr> <td>25/4/17</td> <td>יום ג</td> <td></td> <td>סהר לא עבד.</td> </tr> </table>	10/4/17	יום ב	ערב פסח	סהר לא עבד.	11/4/17	יום ג	פסח (פסח 1)	סהר לא עבד.	12/4/17	יום ד	חול המועד פסח	סהר נעדר לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו (מסר למעסיק הצהרה חתומה, כמתחייב בתקנות הרלוונטיות, לימים 12/4/2017 ו-13/4/2017).	13/4/17	יום ה	חול המועד פסח	16/4/17	יום א	ערב שביעי של פסח	סהר ניצל את זכותו לפי סי' 7(ג3) לחוק עבודת נשים ולקח חופשה ביום זה (הודיעה ניתנה כדין ונמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים).	17/4/17	יום ב	שביעי של פסח (פסח 2)	סהר לא עבד.	18/4/17	יום ג	המימונה	סהר ניצל את זכותו לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-5/3/2017).	23/4/17	יום א		סהר לא עבד.	24/4/17	יום ב	יום השואה	סהר לא עבד.	25/4/17	יום ג		סהר לא עבד.	
10/4/17	יום ב	ערב פסח	סהר לא עבד.																																					
11/4/17	יום ג	פסח (פסח 1)	סהר לא עבד.																																					
12/4/17	יום ד	חול המועד פסח	סהר נעדר לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו (מסר למעסיק הצהרה חתומה, כמתחייב בתקנות הרלוונטיות, לימים 12/4/2017 ו-13/4/2017).																																					
13/4/17	יום ה	חול המועד פסח																																						
16/4/17	יום א	ערב שביעי של פסח	סהר ניצל את זכותו לפי סי' 7(ג3) לחוק עבודת נשים ולקח חופשה ביום זה (הודיעה ניתנה כדין ונמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים).																																					
17/4/17	יום ב	שביעי של פסח (פסח 2)	סהר לא עבד.																																					
18/4/17	יום ג	המימונה	סהר ניצל את זכותו לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-5/3/2017).																																					
23/4/17	יום א		סהר לא עבד.																																					
24/4/17	יום ב	יום השואה	סהר לא עבד.																																					
25/4/17	יום ג		סהר לא עבד.																																					
<p>אם, למעט הימים שלעיל, סהר לא החסיר ימי עבודה ב-4/2017, בעד כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2017, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין?</p> <p>א. 1 ימי חג. ב. 2 ימי חג. ג. 3 ימי חג. ד. 0 ימי חג.</p>																																								
<p style="text-align: center;">פתרון</p>																																								
<p style="text-align: center;">צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																							
<p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי):</p> <p>" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "</p> <p>סהר, עובד בשכר (שעתית), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2017 חלו 2 ימי חג הפסח - פסח ושביעי של פסח.</p> <p>סהר לא נעדר סמוך לכל אחד מימי החג האמורים (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לפיכך, הוא זכאי לתשלום מלא בעבור <u>2 ימי חג</u> אלו בתלוש 4/2017.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>																																							

<p>שאלה מספר 32.</p> <p>שכרה של רדה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 41.60 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות. בכל יום (במחצית יום העבודה), מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה אחת. בעת ההפסקה רדה רשאית לצאת מהמקום שבו היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של רדה, בשבוע שהחל ב-6/8/2017 והסתיים ב-11/8/2017:</p> <table border="1" data-bbox="164 360 1166 483"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>6/8/2017</td> <td>7/8/2017</td> <td>8/8/2017</td> <td>9/8/2017</td> <td>10/8/2017</td> <td>11/8/2017</td> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td>04:30</td> <td>05:15</td> <td>04:00</td> <td>06:45</td> <td>03:30</td> <td>07:00</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>16:30</td> <td>13:15</td> <td>15:00</td> <td>17:15</td> <td>10:00</td> <td>15:30</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לרדה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?</p> <p>א. לא פחות מ-2,204.80 ₪ ב. לא פחות מ-2,189.20 ₪ ג. לא פחות מ-2,184.00 ₪ ד. לא פחות מ-2,548.00 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'		6/8/2017	7/8/2017	8/8/2017	9/8/2017	10/8/2017	11/8/2017	כניסה	04:30	05:15	04:00	06:45	03:30	07:00	יציאה	16:30	13:15	15:00	17:15	10:00	15:30	<p>פתרון</p>																																																																							
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																														
	6/8/2017	7/8/2017	8/8/2017	9/8/2017	10/8/2017	11/8/2017																																																																																														
כניסה	04:30	05:15	04:00	06:45	03:30	07:00																																																																																														
יציאה	16:30	13:15	15:00	17:15	10:00	15:30																																																																																														
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>הסבר הפתרון</p>																																																																																																			
<p>א</p> <p>שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה במשך שעה אחת, ובעת ההפסקה רשאית היתה רדה לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של רדה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים ג' ו-ה' רדה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה, היה יום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק - "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".</p> <p>דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:</p> <p>סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה</p> <p>דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום א' - $16 + 30 / 60 - 4 - 30 / 60 = 12.00$</p> <p>חישוב השכר שיש לשלם לרדה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:</p> <table border="1" data-bbox="127 1355 1204 1848"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה תחילת יום עבודה</th> <th>יציאה סיום יום</th> <th>סה"כ שעות מכניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>04:30</td> <td>16:30</td> <td>12.00</td> <td>-1.00</td> <td>11.00</td> <td>8.00</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>05:15</td> <td>13:15</td> <td>8.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00</td> <td>7.00</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>04:00</td> <td>15:00</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>06:45</td> <td>17:15</td> <td>10.50</td> <td>-1.00</td> <td>9.50</td> <td>8.00</td> <td>1.50</td> <td>1.50</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>03:30</td> <td>10:00</td> <td>6.50</td> <td>-1.00</td> <td>5.50</td> <td>5.50⁽¹⁾</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>07:00</td> <td>15:30</td> <td>8.50</td> <td>-1.00</td> <td>7.50</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>0.50</td> <td>0.50</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>56.50</td> <td>-6.00</td> <td>50.50</td> <td>42.50</td> <td>8.00</td> <td>6.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>41.60 ₪</td> <td>52.00 ₪</td> <td>62.40 ₪</td> <td>סה"כ</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,768.00</td> <td>312.00</td> <td>124.80</td> <td>2,204.80</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה א.</p>	יום	כניסה תחילת יום עבודה	יציאה סיום יום	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	04:30	16:30	12.00	-1.00	11.00	8.00	3.00	2.00	1.00	ב	05:15	13:15	8.00	-1.00	7.00	7.00	-	-	-	ג	04:00	15:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	3.00	2.00	1.00	ד	06:45	17:15	10.50	-1.00	9.50	8.00	1.50	1.50	-	ה	03:30	10:00	6.50	-1.00	5.50	5.50 ⁽¹⁾	-	-	-	ו	07:00	15:30	8.50	-1.00	7.50	7.00 ⁽¹⁾	0.50	0.50	-				56.50	-6.00	50.50	42.50	8.00	6.00	2.00							41.60 ₪	52.00 ₪	62.40 ₪	סה"כ							1,768.00	312.00	124.80	2,204.80
יום	כניסה תחילת יום עבודה	יציאה סיום יום	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																											
א	04:30	16:30	12.00	-1.00	11.00	8.00	3.00	2.00	1.00																																																																																											
ב	05:15	13:15	8.00	-1.00	7.00	7.00	-	-	-																																																																																											
ג	04:00	15:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	3.00	2.00	1.00																																																																																											
ד	06:45	17:15	10.50	-1.00	9.50	8.00	1.50	1.50	-																																																																																											
ה	03:30	10:00	6.50	-1.00	5.50	5.50 ⁽¹⁾	-	-	-																																																																																											
ו	07:00	15:30	8.50	-1.00	7.50	7.00 ⁽¹⁾	0.50	0.50	-																																																																																											
			56.50	-6.00	50.50	42.50	8.00	6.00	2.00																																																																																											
						41.60 ₪	52.00 ₪	62.40 ₪	סה"כ																																																																																											
						1,768.00	312.00	124.80	2,204.80																																																																																											

שאלה מספר 33.

רדה עובדת 9 שנים אצל מעסיקה (ספק אינטקנט). היא מוסלמית שפְּחָרָה שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותה לדמי חגים, יחולו לגביה על חגי ישראל. גְּמוּל עבודתה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתה בן 6 ימים (א-ו), 8 שעות ביום. שכרה - 52 ₪ לשעה רגילה. מעסיקה משלם לעובדיו, בְּכַפּוּף לְזָכָאוֹתָם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד 8 שעות עבודה רגילות.

בימים א' עד ו' (29/9/17-24/9/17) רדה עבדה 35 שעות רגילות במצטבר. ביום שבת, ה-30/9/2017, בו חל יום הכיפורים, דָּרָשׁ המעסיק מרדה לעבוד. שְׁלֵם מִתּוֹךְ בְּחִירָתָהּ, אֶלָּא מִתּוֹךְ כּוֹרָח, רדה עבדה 9 שעות עבודה ביום זה, הִחָל בשעה 04:45 בבוקר.

בהנחה שרדה נדרשת לעיתים לעבוד בשבתות וחגים, והיא זכאית לדמי חגים גם בעד חגים שחלים בשבת, ואם לא נעדרה מהעבודה סמוך ליום הכיפורים, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לה בעד יום זה (30/9/2017), בו נדרשה לעבוד?

- א. לא פחות מ-1,144.00 ₪
- ב. לא פחות מ-1,137.50 ₪
- ג. לא פחות מ-1,183.00 ₪
- ד. לא פחות מ-1,131.00 ₪

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

גמול עבודה:

דין עבודה ביום הכיפורים כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. "שְׂכָר רָגִיל", הַמְשָׁמֵשׁ בְּסִיס לַחִישׁוּב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוּל עֲבוּדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבִיעִית - 52 ₪. רדה עבדה 35 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ו'. ביום שבת, בו חל יום הכיפורים, עבדה 9 שעות. לפיכך, 8 שעות, מתוך 9 השעות שעבדה, הן בתחום שבוע העבודה (43 שעות) ובתחום יום העבודה (8 שעות). כלומר, הן שעות רגילות. **שעה אחת, השעה התשיעית שעבדה ביום זה, היא שעה נוספת.** לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בְּעֵד שְׁנֵי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הַרְאִשׁוֹנוֹת שֶׁבָּאוּ יוֹם שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מִ-1½ מֵהַשְּׂכָר הַרְגִיל, וּבְעֵד כֹּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֵיהֶן לֹא פָחוֹת מִ-1½ מֵהַשְּׂכָר הַרְגִיל..." לפי ס' 17(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - "ישלם לו המעסיק בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מִ-1½ מִשְּׂכָרוֹ הַרְגִיל..."

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	
		סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה		
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה				
624 ₪	8	78.0 ₪	150%	50%	52 ₪	שעות רגילות	
91 ₪	1	91.0 ₪	175%	50%	25%	52 ₪	ש"נ 1
715 ₪	9	סה"כ גמול עבודה					

דמי חגים:

לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הַזְּמִירוֹת, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)". שְׁלֵם מִתּוֹךְ בְּחִירָתָהּ, אֶלָּא מִתּוֹךְ כּוֹרָח, רדה עבדה ביום הכיפורים.

רדה, עובדת בשכר (שעת), עובדת אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, היא לא נעדרה מעבודתה סמוך ליום החג. לפי נתוני השאלה, היא נדרשת לעיתים לעבוד בשבתות וחגים, והיא זכאית לדמי חגים גם בעד חגים שחלים בשבת.

לפיכך, היא זכאית לתשלום של "דמי חגים" בעבור יום זה.

מעסיקה של רדה משלם לעובדיו, בכפוף לזכאותם, דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות. לפיכך, רדה זכאית לדמי חגים בסך של 416 ₪, נוסף על השכר שקיבלה בעד עבודתה ביום זה. (52 × 8 = 416)

בסה"כ זכאית רדה לגמול כספי שלא יפחת מ-1,131 ₪ בעד יום זה (30/9/2017), בו נדרשה לעבוד.

$$(1,131 \text{ ₪} = 416 \text{ דמי חגים} + 715 \text{ גמול עבודה})$$

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>על סהר ועל מעסיקו חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. במקום העבודה (המרוחק 23 ק"מ מביתו של סהר) קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. בכל יום אוספת ההסעה את סהר בשעה 06:45 מביתו. בשעה 17:25 בדיוק (תום יום העבודה), יוצאת ההסעה ממקום העבודה לכיוון ביתו. ככלל, סהר משתמש בהסעה. ברם, ביום 9/7/2017, על מנת להגיע בזמן למסיבה, העדיף שלא להשתמש בהסעה (האיטית יחסית) בחזרה לביתו. כמו כן, 4 ימים בחודש 7/2017 נדרש לעבוד עד השעה 18:30. באותם 5 ימים (4+1) חזר לביתו באוטובוס ציבורי. מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי בין ביתו לעבודתו - 10.40 ₪ לכל כיוון.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לסהר, בגין חודש 7/2017?</p> <p>א. 52.00 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 41.60 ₪ ד. 45.20 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בִּיעָד כל יום עבודה בְּפִנְעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו". סהר זכאי להיות מוסע בכל יום, לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. ככלל, הוא משתמש בשירותי ההסעה המאורגנת.</p> <p>ב-9/7/2017, על מנת להספיק להגיע בזמן למסיבה, לא השתמש בהסעה. הוא יכול היה להשתמש בהסעה המאורגנת ביום זה. ברם, מטעמים של העדפה אישית, הוא בחר לוותר על שירותי אותה הסעה באותו היום. משכך, הוא לא זכאי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לביתו ביום זה.</p> <p>מאידך, 4 ימים בחודש 7/2017 נדרש לעבוד בשעות נוספות וסיים לעבוד בשעה 18:30. כלומר, לאחר שההסעה המאורגנת יצאה ממקום העבודה. היות שכך, בימים אלו נבצר ממנו להזדקק להסעה זו, שאורגנה על ידי המעסיק, בחזרה לביתו.</p> <p>בנסיבות אלה, הוא זכאי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לביתו ב-4 ימים ב-7/2017.</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום.</p> <p>לפי הסיפא לסעיף 6 בצו ההרחבה - "נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל". מאחר שבאותם ימים הוסע לעבודה (כיוון אחד) על חשבון המעסיק, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי יהיה 11.30 ₪ ליום.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי מעבודתו לביתו, בכל אחד מ-4 הימים האמורים, בהם סהר נזקק לתחבורה כדי להגיע בחזרה לביתו - 10.40 ₪.</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם, לפי צו ההרחבה:</p> <p>41.60 ₪ = 4 ימים × [10.40 ₪ מחיר נסיעה באוטובוס (כיוון אחד) ; 11.30 ₪ תקרה ליום (כיוון אחד)] min</p> <p>תשובה ג.</p>	


<p>שאלה מספר 35.</p> <p>סהר חדל לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, אך מעסיקו לא שילם לו פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לו אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד.</p> <p>האם, בשל כך, עלול המעסיק להיות חשוף לעיצום כספי, לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שמדובר בתשלום המשולם לעובד לאחר תום יחסי העבודה. ב. כן, מאחר שהמעסיק הפר הוראה המנויה בתוספת הנוגעת לענין בחוק האמור. ג. לא, מאחר שהחוק להגברת האכיפה של דיני עבודה לא עוסק בפדיון חופשה. ד. כן, אלא אם כן ניתנה לסהר חופשה בת שבעה ימים לפחות בכל שנת עבודה.</p>	
פתרון	
<p>החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, חלק ב' בתוספת השניה. חוק חופשה שנתית - ס' 13.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>" 3. עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן^(*):</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,040 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,520 שקלים חדשים;</p> <p>(2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,160 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,080 שקלים חדשים;</p> <p>(3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 35,280 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 17,640 שקלים חדשים. "</p> <p>^(*) הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים 7451, כ' בשבט התשע"ז, 16/2/2017.</p> <p>חלק ב' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (3) תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית; "</p> <p>לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד."</p> <p>לפיכך, מאחר שעשה מעשה המהווה הפרה של הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה שבחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, עלול מעסיקו של סהר להיות חשוף לעיצום כספי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>מעסיקה של רדה מעוניין שלא למסור לה את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא באמצעות שליחתו לכתובת דואר אלקטרוני מטעמו (שיוחזק לרדה ונמצאת בשימוש הבלעדי), באמצעות מערכת דואר אלקטרוני, ובדרך בה יהיה (התלוש) ניתן להדפסה.</p> <p>האם המעסיק רשאי לעשות זאת? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. על פי החוק והתקנות, המעסיק חייב למסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר. ב. כן, ובלבד שקיים אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכולה רדה להיכנס עם סיסמה ולצפות בתלוש השכר. ג. לא, אלא אם כן העיתק מודפס של התלוש יישלח, באותו היום, לכתובת מגוריה של רדה. ד. כן, אם רדה הסכימה לכך, בכתב, לפי הטופס הנדרש, והכל בכפוף לעמידה בתקנות.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2(א) לתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) -</p> <p>"הסכים העובד, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, רשאי המעסיק שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך האמורה אלא למסור לו את תלוש השכר באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, והכול בכפוף לתקנות אלה ובלבד שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפסה:</p> <p>(1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו;</p> <p>(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בתלוש השכר; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו;</p> <p>(3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שהעובד חתם מחדש על טופס ההסכמה שבתוספת."</p> <p>לפיכך, רשאי המעסיק שלא למסור לרדה את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא לשלוח אותו לכתובת הדוא"ל האמורה, אם רדה הסכימה לכך, בכתב, לפי הטופס הנדרש, והכל בכפוף לתקנות.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>רדה וסוהר הם זוג נשוי, הורים לילד בן 9. הם עובדים עבודה מלאה אצל מעסיקים שונים. שכרם משתלם להם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתם בן 5 ימים (א'-ה'). בעד כל יום עבודה רגיל רדה מקבלת 492 ₪ וסוהר מקבל 410 ₪. זכותם לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצפויה של כל אחד מהם (תקופת הזכאות המקסימלית) עומדת על 90 ימים.</p> <p>בימים א' ו-ב' (1/1/17 ו-2/1/17), רדה נעדרה מעבודתה בשל מחלת ילדה. סוהר לא נעדר מעבודתו באותם ימים. רדה חזרה לעבודה ביום ג' (3/1/17). החל ביום זה סוהר החליף אותה, שָׁקָה עם ילדה החולה ונעדר מעבודתו בימים ג', ד' ו-ה' (3/1/17, 4/1/17 ו-5/1/17). רדה לא נעדרה מעבודתה באותם ימים בהם שהה סוהר עם הילד החולה. רדה וסוהר מסרו, לשני מעסיקיהם, את כל ההצהרות והמסמכים הנדרשים לפי החוק והתקנות, לרבות הודעה על ימי היעדרות של בן הזוג מעבודתו ולרבות אישור מחלה פְּדִין, לפיו הילד היה חולה מ-1/1/17 ועד (כולל) 5/1/17.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לסוהר בתלוש 1/2017?</p> <p>א. 1,230 ₪ ב. 820 ₪ ג. 1,025 ₪ ד. 410 ₪</p>																																				
<p>פתרון</p>																																				
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1, 1א1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>																																				
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>"1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לִקְזֹף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>לפי תקנה 1א1 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או ג1 לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה".</p> <p>סוהר חולק את ההיעדרות עם בת זוגו (לסירוגין), לכן חלוקת על המקרה הזה הוראות ס' 1א1 לחוק, הן בחישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של בני זוג:</p> <p>"לעניין הוראות סעיף 2(א)1 ו-2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, היעדרותו של העובד לפי סעיפים 1 או 1א1, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדו, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי היעדרותו של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדו וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש בן זוגו במקום עבודתו".</p> <p>כלומר, נמנע מהם הפסד כפול בשל אי זכאות לתשלום דמי מחלה ביום הראשון ותשלום 50% בכל אחד מהימים השני והשלישי. חישוב הזכאות לגביהם מאוחד, כאדם אחד, והתשלום ניתן, על ידי כל מעסיק, לפי הזכאות הנוגעת ליום הרלוונטי בו נעדר כל אחד מהם.</p> <p>בהמשך להיעדרותה של בת זוגו מעבודתה, במשך יומיים, בשל מחלת ילדו (שלא מלאו לו 16 שנים), סוהר נעדר 3 ימים בשל אותה סיבה. היעדרות זו לא עולה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. סוהר ובת זוגו מסרו, כל אחד למעסיקו, הצהרה חתומה, פְּנִדָּשׁ בחוק ובתקנות, בה הודיעו (בין השאר) על ימי היעדרותו של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדו וצירפו אליה את ההצהרה כאמור שהגיש בן הזוג במקום עבודתו. להצהרות צירפו אישור מחלה של הילד, פְּדִין.</p> <p>גמול עבודתו של סוהר משתלם על בסיס של ימי עבודה. כלומר, הוא "עובד בשכר". לפיכך, לפי ס' 2(ב) לחוק "תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים". תקופת המחלה הצפויה שלו עומדת על 90 ימים. שכר העבודה שהיה זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה - 410 ₪.</p> <table border="1" data-bbox="204 1686 1117 1921"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> <th>החישוב:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1/1/2017</td> <td>יום א</td> <td>אין</td> <td>זכאות של רדה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2/1/2017</td> <td>יום ב</td> <td>50%</td> <td>זכאות של רדה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/1/2017</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>205.0 ₪</td> <td>1 × 205 = 205</td> </tr> <tr> <td>4/1/2017</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>410.0 ₪</td> <td>2 × 410 = 820</td> </tr> <tr> <td>5/1/2017</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>410.0 ₪</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>סה"כ 1,025.0 ₪</td> <td>205 + 820 = 1,025</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ג.</p>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	החישוב:	1/1/2017	יום א	אין	זכאות של רדה		2/1/2017	יום ב	50%	זכאות של רדה		3/1/2017	יום ג	50%	205.0 ₪	1 × 205 = 205	4/1/2017	יום ד	100%	410.0 ₪	2 × 410 = 820	5/1/2017	יום ה	100%	410.0 ₪					סה"כ 1,025.0 ₪	205 + 820 = 1,025	
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	החישוב:																																
1/1/2017	יום א	אין	זכאות של רדה																																	
2/1/2017	יום ב	50%	זכאות של רדה																																	
3/1/2017	יום ג	50%	205.0 ₪	1 × 205 = 205																																
4/1/2017	יום ד	100%	410.0 ₪	2 × 410 = 820																																
5/1/2017	יום ה	100%	410.0 ₪																																	
			סה"כ 1,025.0 ₪	205 + 820 = 1,025																																

<p>סהר התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/12/1995. שכרו השתלם לו על בסיס חודש. ב-1/12/1996 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח הסכם קיבוצי מיוחד שֶׁחָל על הצדדים. שיעור הפרשת המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה - 6%. לפי ההסכם הקיבוצי האמור, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים והתקופות בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>סהר עבד אצל המעסיק, בכל השנים, בהיקף משרה מלאה. השכר שֶׁבוֹטַח בקרן הפנסיה, בכל שנות עבודתו, היה שכר היסוד ששולם לו, שגדל עם השנים, ובשנה האחרונה עמד על 15,972 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו, בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת שטח בסך 654 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.</p> <p>ב-31/5/2017 הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, עם פיטוריו. הסכום שנצבר (כולל רזומים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 251,994 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לסהר (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 110,212 ₪ ב. 107,651 ₪ ג. 105,465 ₪ ד. 121,712 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סהר עבד אצל מעסיקו מ-1/12/1995 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריו ב-31/5/2017. כלומר, תקופת עבודתו היתה 21.5 שנים (246 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שֶׁכָּבַר הַעֲבוּדָה הַרְגִּיל לִלְאָ תוֹסֵפוֹת. "</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי שחל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים, בשיעור 6%, יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>המעסיק הפריש עבור סהר, לקרן פנסיה מקיפה, החל ב-1/12/1996. השכר שבוטח היה שֶׁכָּבַר הַיִסוּד - 15,972 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</p> <p>תוספת השטח שולמה לסהר בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזו, היא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, יש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. כלומר, סהר זכאי לתשלום פיצויי פיטורים גם בגין תוספת זו, ששולמה לו, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.</p> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בשל 21.5 שנים, בהן לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין תוספת השטח, שהיא חלק מהשכר לעניין חישוב פיצויי פיטורים, יש להשלים 14,061 ₪ = $21.5 \times 100\% \times 654$</p> <p>2. בגין שנה ראשונה (1/12/1995 עד 30/11/1996), בה לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 15,972 ₪ = $1 \times 100\% \times 15,972$</p> <p>3. בגין 20.5 שנים, מ-1/12/1996 ועד 31/5/2017, בהן שולמו כספים לקרן הפנסיה, מכוח ההסכם הקיבוצי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לסהר, על המעסיק להשלים 28% פיצויי פיטורים..... 91,679 ₪ = $28\% \times 20.5 \times 15,972$</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לסהר (סכום מקורב ומעוגל) - 121,712 ₪ פיצויי פיטורים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

ביטוח לאומי

<p>תלוש 1/2017 של רדה, עובדת שכירה בת 27, הורֶפֶב מחמישה סְכומים : משכורת - 28,476 ₪ ; שווי קה"ל (תשלומי מעסיק לקרן השתלמות שעלו על הגבולות שבס' 3(ה) לפקודה) - 957 ₪ ; שווי קצבה (תשלומי מעסיק לקופ"ג לקצבה שעלו על הגבולות שבס' 3(ה)3(1) לפקודה) - 322 ₪ ; הַחֲזָקָת רכב (כיסוי הוצ' רכב) - 2,414 ₪ ; גילום שווי קופות גמל (גילום שווי קה"ל ושווי קצבה) - 1,135 ₪.</p> <p>מהו שכרה של רדה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 1/2017?</p> <p>א. 30,890 ₪ ב. 33,304 ₪ ג. 32,169 ₪ ד. 28,476 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֶסֶת עֲבֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶדְ לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 1/2017 של רדה מהווים הכנסת עבודה אצל רדה. כלומר, הכנסתה בעד 1/2017 -</p> <p>33,304 ₪ = 1,135 גילום שווי קופ"ג + 2,414 החזקת רכב + 322 שווי קצבה + 957 שווי קה"ל + 28,476 משכורת</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,648 \times 5 = 43,240$ ₪</p> <p>שכרו של רדה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 1/2017 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (43,240 ; 33,304) = 33,304$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>סהר, יליד 2/3/1950, פוטר מעבודתו ב-8/5/2017. מיום פיטוריו הוא מְחַפֵּשׂ עבודה. האם הוא עָשוי להיות זכאי לדמי אבטלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הנָּאִים)</p> <p>א. כן, אם נְרָשׂם בלשכת שירות התעסוקה כמחוסר עבודה, ולא הוצעה לו עבודה מתאימה. ב. לא, אלא אם כן הוא הִשְׁלִים את תקופת האכשרה לְגַבֵּי תקופת האבטלה האמורה. ג. כן. וּבְלִבְד שהמעסיק שילם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בְּעֵדוֹ, בתקופת עבודתו. ד. לא. סהר לא עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160(א), חלק ב' בלוח א'.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</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), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>סהר הוא יליד 2/3/1950. ב-8/5/2014 עלה גילו על 67 שנים. כלומר, הוא <u>הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1</u>. לפיכך, הוא <u>לא זכאי לדמי אבטלה</u>.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>סהר עובד כשכיר מזה 31 שנה אצל מעסיקו היחיד. הוא בן 71 ומקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי. שכרו ב-3/2017 - 44,050 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 3/2017 של סהר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 873 ₪ ב. 778 ₪ ג. 755 ₪ ד. 795 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סהר נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "נשים וגברים המקבלים קצבת זקנה מהמוסד" - "עובדים רגילים". שכרו של סהר ב-3/2017 - 44,050 ₪.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,648 \times 5 = 43,240$ ₪</p> <p>שכרו של סהר שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 3/2017 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(43,240; 44,050) = 43,240$ ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של סהר:</p> <p>0 ₪ = $5,804 \times 0\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת <u>0</u> ₪ = $(5,804) \times 0\%$ ד.ב. בשיעור המופחת - 43,240 השכר החייב בדמי ביטוח) ₪.....0</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>22.05 ₪ = $5,804 \times 0.38\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת <u>756.21</u> ₪ = $(5,804) \times 2.02\%$ ד.ב. בשיעור המופחת - 43,240 השכר החייב בדמי ביטוח) ₪.....778.26</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 3/2017 של סהר: <u>778</u> ₪ (סכום מעוגל) = $778.26 + 0$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>סהר, בן ה-48, עובד כשכיר אצל 3 מעסיקים. שכרו בחודש 4/2017, אצל כל אחד מהם, לפי סדר ההכנסות שסהר בחר בו: 1. מעסיק ראשון - מעסיק עיקרי 3,011 ₪. 2. מעסיק שני - מעסיק משני א' 2,137 ₪. 3. מעסיק שלישי - מעסיק משני ב' 1,768 ₪.</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 4/2017 של סהר?</p> <p>א. 122.88 ₪ ב. 217.40 ₪ ג. 262.43 ₪ ד. 273.16 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סהר נמנה על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>סך השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל 3 המעסיקים:</p> $\min [6,916 \text{ ₪} = (3,011 + 2,137 + 1,768) ; 43,240 \text{ ₪} \text{ (הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב.)}]$ <p>הכנסתו של סהר אצל שני מעסיקיו ראשונים - 5,148 ₪. ($3,011 + 2,137 = 5,148$)</p> <p>הכנסה זו מעבודה, אצל שני המעסיקים הראשונים, נמוכה מ-5,804 ₪ (60% מהשכר הממוצע). כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו אצל המעסיק השלישי, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיק זה לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חלק העובד בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>רובד הכנסה אצל המעסיק השלישי לד.ב. בשיעור המופחת:</p> $656 \text{ ₪} = 5,148 \text{ ₪} \text{ (הכנסה מעבודה אצל 2 המעסיקים הראשונים) - } 5,804 \text{ ₪} \text{ (תקרת השיעור המופחת)}$ <p>ד.ב. בשיעור מופחת: $22.96 \text{ ₪} = 656 \times 3.50\%$</p> <p>ד.ב. בשיעור מלא: $133.44 \text{ ₪} = 656 \times 12\%$ (שיעור מופחת - 1,768 שכר אצל המעסיק)</p> <p>סה"כ חלק עובד: 156.40 ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח: $1,768 \text{ ₪} = (1,768 ; 43,240 \text{ ₪} \text{ (הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב.)}) \min$</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח:</p> $61.00 \text{ ₪} = 1,768 \times 3.45\% \text{ (} 1,768 \text{ שכר אצל המעסיק ; } 5,804 \text{ תקרת שיעור מופחת) } \min$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 4/2017 של סהר:</p> $156.40 + 61.00 = \underline{217.40 \text{ ₪}}$ <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>סהר יצא ב-30/11/2017, בהסקמת מעסיקו, לחופשה ללא תשלום של 4 חודשים רצופים. שכרו קבוע - 5,455 ₪ בחודש. סהר הוא גם עובד עצמאי. בתקופת החל"ת המשיך לעבוד כעצמאי. מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד סהר עבור חודש 12/2017?</p> <p>א. 328.50 ₪ ב. 348.21 ₪ ג. 379.12 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א)."</p> <p>מאחר שסהר עבד כעצמאי בתקופת החל"ת, המעסיק לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו עבור חודש 12/2017.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>רדה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחידה 9 שנים. שכרה הרגיל קבוע - 9,840 ₪ בחודש. בחודש 4/2017 נעדרה מעבודתה 30 יום רצופים, לצורך שמירת הריון. רדה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי גימלה לשמירת הריון עבור כל 30 ימי היעדרותה - סך 8,757 ₪ (לפי 291.90 ₪ ליום). [רדה קיבלה את הגימלה ביוני 2017].</p> <p>בתלוש 7/2017, נוסף על שכרה החודשי הרגיל (9,840 ₪), קיבלה רדה בonus בסך של 1,260 ₪.</p> <p>האם רדה זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי הפְּרָשִׁים לגימלה לשמירת הריון, עקב הבonus שקיבלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהbonus צוּרָף לשכר החודשי הרגיל בחודש 7/2017.</p> <p>ב. לא, מאחר שהbonus הִתְקַבַּל אַחֲרֵי ששולמה הגימלה לשמירת הריון.</p> <p>ג. כן. רדה זכאית לקבל הפְּרָשִׁים בסך 105 ₪ לגימלה שקיבלה.</p> <p>ד. לא, מאחר שהגימלה לשמירת הריון לא יכולה להיות גבוהה מהסכום שֶׁצָבָר שולם.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>ב-7/2017 רדה קיבלה ממעסיקה, בְּנוֹסֶף לשכרה החודשי הרגיל, בonus בסך 1,260 ₪, שהוא "תשלום נוסף". שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 25.2% משכר המינימום. (5,000 = 25.2% שכר המינימום / 1,260)</p> <p>מאחר ששיעורו של אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, התשלום הנוסף יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עֶקֶב שמירת ההיריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה עֶקֶב שמירת ההיריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (8,757 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 291.90 ₪.</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של רדה בעד רבע השנה שקדם ל-1/7/2017: $9,840 + 9,840 + 9,840 = 29,520$ ₪ חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: $29,520 / 90 = 328.00$ ₪</p> <p>הכנסתה של רדה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/7/2017: $9,840 + 9,840 + 9,840 + 9,840 + 9,840 + 9,840 = 59,040$ ₪ חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: $59,040 / 180 = 328.00$ ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min [(8,757 / 30 = 291.90) ; 328.00] = 291.90$ ₪.</p> <p>רדה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי גימלה לשמירת הריון, עבור כל 30 ימי היעדרותה, סך של 8,757 ₪, לפי 291.90 ₪ ליום. כלומר, בשל שמירת ההריון האמורה היא קיבלה את הגימלה המרבית לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפיכך, היא לא זכאית לקבל הפְּרָשִׁים לגימלה לשמירת הריון, עקב הבonus שקיבלה בתלוש 7/2017.</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>רדה עבדה כשכירה אצל מעסיקה עד שהתפטרה ב-24/8/2017. שכרה בעד חודש 8/2017 היה 6,480 ₪. לאחר שקיבלה את תלוש שכר 8/2017 גילתה שלא שולמה לה פרמיה, בסך 596 ₪, שהיתה זכאית לקבל בעד עבודתה בחודש זה.</p> <p>ב-11/2017, אחרי ויכוחים רבים, נערך תלוש הפרשים עבור רדה ושולמה לה הפרמיה הנ"ל.</p> <p>האם ינוכו דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מסכום זה, ששולם לרדה לאחר שהסתיימו יחסי העבודה בינה לבין מעסיקה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שמדובר בהפרשי שכר הפטורים מדמי ביטוח, על פי תקנות הביטוח הלאומי. ב. כן. הסכום ייחס לחודש בו שולם בפועל (11/2017) וינוכו ממנו דמי ביטוח. ג. לא, מאחר שהסכום שולם לרדה לאחר ניתוק יחסי העבודה בינה לבין המעסיק. ד. כן. הסכום ייחס לחודש 8/2017 וינוכו ממנו דמי ביטוח.</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 4. חוק הביטוח הלאומי - ס' 335, 344, ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הפרמיה, בסך 596, ששולמה לרדה בתלוש הפרשים, לא שולמה לה עקב ניתוק יחסי העבודה, אלא עבור עבודתה בחודש 8/2017.</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, התשלום שקיבלה רדה בתלוש הפרשים (ב-11/2017), ייוחס לחודש 8/2017.</p> <p>שכרה של רדה בעד חודש 8/2017, לאחר תשלום הפרשי הפרמיה:</p> $6,480 + 596 = \underline{7,076}$ <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>$43,240$ הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח < $7,076$ הכנסתה של רדה לענין תשלום דמי ביטוח ב-8/2017 לפיכך, ינוכו מסכום הפרשים האמור, שקיבלה רדה, דמי ביטוח.</p> <p>הרחבת ההסבר: ככלל, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תשלומים המשתלמים לעובד לאחר תום יחסי העבודה ידווחו בטופס ה-102 בדו"ח נפרד, תחת קוד 3, כאשר החודש שירשם הוא החודש בו נותקו יחסי העבודה.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>סהר עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 9 שנים. ב-1/7/17, בעת שהיה בביתו, הִחְלִיק וְנִפְצַע. עקב התאונה האמורה (הראשונה מזה שנים רבות), אָבַד לו כּוֹשֶׁר הַתְּפִקוּד בְּמִשְׁךְ 11 ימים בְּנוֹסֵף על יום התאונה. בכל אותם ימים היה רְתוּק לְבֵיתוֹ, לא היה מסוגל לעבודה כלשהי ולא עסק למעשה בעבודה כלשהי. המוסד לביטוח לאומי הפִּיר בו כְּמִי שְׁעוּמַד בְּתִנְאֵי הַזְּכָאוֹת לְדַמֵי תְּאוֹנָה. הכנסתו של סהר בשישה החודשים שקדמו ל-1/7/2017:</p> <table border="1" data-bbox="129 360 1198 439"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2017</th> <th>2/2017</th> <th>3/2017</th> <th>4/2017</th> <th>5/2017</th> <th>6/2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 6,214</td> <td>₪ 5,736</td> <td>₪ 6,493</td> <td>₪ 5,942</td> <td>₪ 6,157</td> <td>₪ 6,261</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם סהר לא זכאי לכל תשלום שהוא, מכל גורם שהוא (לרבות המעסיק), בעד תקופת אי-הכושר האמורה, מהו סכום דמי התאונה אותו הוא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 1,377 ₪ ב. 1,836 ₪ ג. 1,683 ₪ ד. 1,423 ₪</p>	חודש	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017	הכנסה	₪ 6,214	₪ 5,736	₪ 6,493	₪ 5,942	₪ 6,157	₪ 6,261	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017									
הכנסה	₪ 6,214	₪ 5,736	₪ 6,493	₪ 5,942	₪ 6,157	₪ 6,261									
<p align="center">פתרון</p>															
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי סעיף 153(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שהוא עובד או עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מתאונה, לא ישולמו דמי תאונה, אלא אם כן אבד לו כושר התפקוד כאמור 12 ימים לפחות בנוסף ליום התאונה".</p> <p>מֵאַחַר שאבד לסהר כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום התאונה, לא ישולמו לו דמי תאונה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה.</p> <p>לפי ס' 152 לחוק האמור - "דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ-90 ימים".</p> <p>כלומר, סהר יקבל דמי תאונה בְּעֵד 9 ימים.</p> <p>לפי ס' 154 לחוק, דמי תאונה ליום הם -</p> <p>" (1) לגבי מי שהיה ביום התאונה עובד או עובד עצמאי - כשיעור דמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים לו לפי פרק ה' אילו נפגע בעבודה, אך לא פחות מהשיעור הקבוע בפסקה (2); פסקה זו לא תחול על עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד ועל עובד עצמאי אלא אם כן בעת התאונה היו רשומים במוסד כאמור בסעיף 77;</p> <p>(2) לגבי מבוטח שפסקה (1) אינה חלה עליו - סכום השווה ל-25% מהסכום הבסיסי. "</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁפָּעְדוּ מְגִיעִים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א),</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של סהר: $204 = (6,261 + 6,157 + 5,942) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי התאונה ליום: $153 = 204 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי התאונה אינם פחותים מהסכום המזערי ואינם עולים על התקרה:</p> <p>$72.98 = (8,757 \times 25\% / 30) / 2017$ $1,094.63 > 153$ תקרה $(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי התאונה להם זכאי סהר: <u>1,377 ₪</u> = 153 דמי תאונה ליום $\times 9$ ימים</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">א</p>														

שאלה מספר 48.

סהר התחיל ב-1/17 לעבוד אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. ב-2/7/17 יצא לתקופת מילואים בת 11 ימים רצופים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/7/17:

חודש	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017
ימי עבודה	21	20	21	20	21	20
שכר חודשי רגיל	₪ 5,590	₪ 5,631	₪ 5,685	₪ 5,734	₪ 5,747	₪ 5,568
בונוס חד-פעמי						₪ 1,644

כמו שצוין בטבלה, בתלוש 6/17 סהר קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו הרגיל, בונוס בסך 1,644 ₪. מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו?



- א. 2,656 ₪
- ב. 2,189 ₪
- ג. 2,470 ₪
- ד. 2,507 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

הסבר הפתרון

ד

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

סהר שירת 11 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 4 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 12.6 ימי מילואים**.
($7 + 4 \times 1.4 = 12.6$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/7/2017, סהר עבד 61 ימים ($20+21+20$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. ב-6/2017 סהר קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס חד-פעמי בסך 1,644 ₪, שהוא "תשלום נוסף".

שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 32.88% משכר המינימום. $5,000 = 32.88\%$ שכר המינימום / 1,644 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שסהר עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם סהר עבד אצל אותו מעביד, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.

$274 \text{ ₪} = 6 \text{ חודשי עבודה אצל המעסיק} / 1,644 \text{ התשלום הנוסף}$

חודש	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017
שכר חודשי רגיל	₪ 5,590	₪ 5,631	₪ 5,685	₪ 5,734	₪ 5,747	₪ 5,568
פריסת תשלום נוסף	₪ 274	₪ 274	₪ 274	₪ 274	₪ 274	₪ 274
הכנסה בעד חודש	₪ 5,864	₪ 5,905	₪ 5,959	₪ 6,008	₪ 6,021	₪ 5,842

סכום הכנסתו של סהר בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max(5,842; 5,881) + \max(6,021; 5,881) + \max(6,008; 5,881) = 17,910 \text{ ₪}$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של סהר, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:

$$17,910 / 90 = 199 \text{ ₪}$$

חישוב התגמול ליום:

לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.

לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).

התגמול ליום: $199 \text{ ₪} = [196.03 \text{ תג מזערי}; (1,441.33 \text{ תג מרבי}); 199 \text{ שכר רגיל}] \text{ min}$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 2,507 ₪.

$$2,507 \text{ ₪} (\text{סכום מעוגל}) = 2,507.40 \text{ ₪} = 12.6 \text{ ימים} \times 199 \text{ תגמול ליום}$$

תשובה ד.

<p>סהר מחזיק ב-9% מהון המניות של חברת רס בע"מ ומשמש בה כחשב שכר, בחצי משרה. משכורתו החודשית - 8,500 ש"ח. 9% נוספים מהון המניות של החברה מוחזקים על ידי רדה, בת זוגו של סהר. ביקורת הון המניות (82%) מחזיק אדם נוסף.</p> <p>האם ישולמו בעד סהר דמי ביטוח כ"בעל שליטה", בשל משכורתו בחברת רס בע"מ? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שסהר לא משמש כמנהל בחברה. ב. כן, ובלבד שהאדם הנוסף, המחזיק ב-82% מהון המניות, הוא "קרוב" של סהר. ג. לא, מאחר שסהר אינו "בעל שליטה" בחברה. ד. כן, מאחר שסהר הוא "בעל שליטה" בחברה.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1. פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה. לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם; (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות.</p> <p>סהר ובת זוגו מחזיקים, כל אחד, ב-9% מהון המניות של החברה. בת זוגו של סהר היא "קרוב", לפי ס' 76(ד) לפקודה.</p> <p>כמי שמחזיק, ביחד עם קרובו, ב-18% מהון המניות של החברה, <u>סהר הוא בעל שליטה בה</u>. ככזה, <u>ישולמו בעד סהר דמי ביטוח כ"בעל שליטה"</u>, בשל משכורתו בחברת רס בע"מ.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 50.



סוּכְר "מוֹלָה" (יחידה לליטוש יהלומים) מְבַעֵל מְלֻטָּשָׁה לְיִהְלֹמִים. עיקר עיסוקו הוא בְּשִׁבִיל בעל המלטשה בְּתוֹךְ שטח המלטשה. בינו לבין בעל המלטשה נֶעֱרַךְ מְרֵאשׁ הַסֵּכֶם עבודה בְּכֶתֶב, לפיו יהיה קָפוּף לבעל המלטשה, שִׁיקָבֵעַ את מסגרת עבודתו, וישתמש בְּצִיּוּד המלטשה. מאחר שהוא מנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, סוֹכֵם כִּי יִנְפִיק לבעל המלטשה חשבוניות מס תְּמוּרָת הַגְּמוּל שִׁיקָבֵל מִמֶּנּוּ.

האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב בעל המלטשה בתשלום דמי ביטוח בעד סהר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)

- כן, וּבְלִבְד שבעל המלטשה התחייב לכך מראש בהסכם העבודה שנחתם בין הצדדים.
- לא, מאחר שסוּכְר "מוֹלָה" עוֹנָה על תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.
- כן, אֲבָל אֵד וְרַק אִם סוּכְר אֵינוֹ מעסיק עובד.
- לא, מאחר שסוֹכֵם כִּי יִנְפִיק לבעל המלטשה חשבוניות מס תְּמוּרָת הַגְּמוּל שִׁיקָבֵל.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)
חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.

הסבר הפתרון

ג

לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):

- מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.
- כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.

התוספת הראשונה
(סעיפים 1 ו-2)

טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה	
החייב בתשלום גמול העבודה.	בכל תנאי העסקה.	השוכר "מולה" מבעל מלטשה ליהלומים ועיקר עיסוקו הוא בשביל בעל המלטשה בתוך שטח המלטשה, ובתנאי שאינו מעסיק עובד.	10.

סוּכְר "מוֹלָה" (יחידה לליטוש יהלומים) מְבַעֵל מְלֻטָּשָׁה לְיִהְלֹמִים. עיקר עיסוקו הוא בְּשִׁבִיל בעל המלטשה בְּתוֹךְ שטח המלטשה.

לפיכך, **אם אינו מעסיק עובד, הוא ייחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד.**

מאחר שהוא משלם את גמול עבודתו, בעל המלטשה נחשב, לענין החוק האמור, כמעבידו.

לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."

היות שכך, בנסיבות שתוארו בשאלה, **אם סוּכְר אינו מעסיק עובד, חייב בעל המלטשה בתשלום דמי ביטוח בעדו.**

תשובה ג.