

אין להעתיק, לצלם את השאלות ופתרונותיהן, או קטעים מהם, בשום צורה ובשום אמצעי אלקטרוני, אופטי, או מכני, לכל מטרה שהיא, ואין לעשות בהם כל שימוש מסחרי, לרבות צילום והקלטה, ללא אישור מראש ובכתב מלשכת רואי חשבון בישראל.

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - יוני 2020 - נערך ב-6/8/2020

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>ברק הוא סטודנט לתואר אקדמי ראשון באוניברסיטת חיפה (מוסד לימוד ומחקר אקדמי). במקביל ללימודיו הוא עובד אצל מעסיקו במאפיה. הכנסתו בשנת 2019 הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. משכורת 89,437 ₪ 2. סכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, בפטור ממס (לפי ס' 9(א16) לפקודה) 27,198 ₪ 3. מלגה, כמשמעותה בפקודה, למימון שכר הלימוד של ברק בתקופת לימודיו 10,206 ₪ <p>יצויין שהמלגה שקיבל ברק ניתנה לו פהוקרה על הישגיו האקדמיים (מלגת הצטיינות), מבלי שהתבקשה ממנו או ניתנה בעדה כל תמורה או שירות מצידו.</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של ברק בשנת 2019?</p> <p style="text-align: right;">א. 126,841 ₪ ב. 116,635 ₪ ג. 99,643 ₪ ד. 89,437 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 9(א16), 9(29).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ס' 9(א16) פטר ממס, בהתקיים תנאים מסויימים, סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם ב"הפקדה המוטבת".</p> <p>לפי ס' 9(29) לפקודה, מלגה שניתנת לסטודנט בתקופת לימודיו במוסד לימוד ומחקר, פטורה ממס.</p> <p>"מלגה" - מענק, פרס או פטור מתשלום שניתן לסטודנט או לחוקר, במישרין או בעקיפין, באופן חד-פעמי או עתי, בתקופת לימודיו, למימון שכר הלימוד או לצורך קיומו בתקופת לימודיו, והכל בלבד שלא ניתנת בעדם כל תמורה מצד הסטודנט או החוקר והם ניתנו בתקופת הלימודים; לעניין זה תמלוגים בשל שימוש במחקר לא ייחשבו מענק, פרס או פטור מתשלום כאמור;</p> <p>סך הכנסתו של ברק, בשנת 2019: $126,841 ₪ = 89,437 + 27,198 + 10,206$</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>הסכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, פטור ממס לפי ס' 9(א16) לפקודה.</p> <p>המלגה האמורה למימון שכר הלימוד של ברק, בתקופת לימודיו, פטורה ממס לפי ס' 9(29) לפקודה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של ברק -</p> <p style="text-align: center;">$89,437 ₪ = 10,206 ₪ \text{ פטור לפי ס' } 9(29) - 27,198 ₪ \text{ פטור לפי ס' } 9(א16) - 126,841 ₪ \text{ הכנסה}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>דבי גרה עם משפחתה בתל אביב (בדירה שכורה) ועובדת אצל מעסיקה במקום עבודתה בתל אביב. בחודש 10/2019 קיבלה ממעסיקה 2 מתנות: האחת, לרגל הולדת ילדה הבכור - המחאת שי על סך 175 ₪. השניה - מארז "ארבעת המינים" יפה שערכו ועלותו 95 ₪, לרגל חג הסוכות. כבכל חודש, שילם עבורה המעסיק גם בחודש זה 450 ₪ לבעל הדירה, כהשתתפות בשכר דירתה.</p> <p>המתנות שקיבלה בחודש זה לא היו הראשונות שקיבלה מהמעסיק בשנת 2019. ב-1/2019, לרגל נישואיה, קיבלה ממנו שובר לטיפולים במכון יופי שערכו ועלותו 155 ₪. ב-3/2019, לרגל חג הפורים, קיבלה ממנו הזמנה זוגית למסיבת תְּחֻפוֹשׁוֹת במועדון ידוע, שערכה ועלותה 60 ₪.</p> <p>מהו הסכום שִׁזְקָף לשכרה של דבי, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבלה ב-10/2019?</p> <p>א. 665 ₪ ב. 215 ₪ ג. 270 ₪ ד. 545 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>	<p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם: 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. לפיכך, לשכרה של דבי יש לזקוף סך של 95 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעסיק לרגל חג הסוכות.</p> <p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים: 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. סך המתנות שדבי קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 10/2019, טרם שקיבלה את המתנה לרגל הולדת ילדה הבכור, היה 155 ₪ (המתנה שקיבלה ב-1/2019 לרגל נישואיה). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2019). לאחר שדבי קיבלה המתנה לרגל האירוע האישי ב-10/2019, סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2019 עמד על 330 ₪. $330 = 175 \text{ לרגל הולדת ילדה הבכור} + 155 \text{ לרגל נישואיה}$ סכום זה (330 ₪) עולה ב-120 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (כיון ל-2019). $(120 = 330 - 210)$ לפיכך, יש לזקוף לשכרה של דבי שווי בסך 120 ₪ בגין המתנה שקיבלה לרגל אירוע אישי ב-10/2019.</p> <p>השתתפות המעסיק בשכר הדירה: לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "שתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים קְּאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו". לפיכך, את השתתפות המעסיק בשכר הדירה, סך 450 ₪, יש לזקוף לשכרה.</p> <p>לסיכום, בשל ההטבות שקיבלה ב-10/2019, יש לזקוף לשכרה, לצורך חישוב מס, 665 ₪. $665 = 450 \text{ השתתפות המעסיק בשכר הדירה} + 120 \text{ מתנה לרגל אירוע אישי} + 95 \text{ מתנה לרגל חג הסוכות}$</p> <p>תשובה א.</p>

<p>דבי עובדת קאופטומטרקסית בחנות משקפיים. ב-6/2019, לרגל מבצע המכירות, העניק לה מעסיקה זוג משקפי ראיה מתקפלים, ממבחר החנות, שערכו ועלותו 127 ₪. כשהעניק לה את המשקפיים, ציין המעסיק שישמח אם דבי תרכיב אותם במהלך העבודה. לרשותה של דבי ולשימושה מעמיד המעסיק רכב צמוד. שנת רישום הרכב: 2017, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 839, קוד דגם: 32. בנוסף, הוא מעמיד לרשותה של דבי גם טלפון סלולרי (רט"ן). דבי משלמת 25% מההוצאה החודשית בנשלו. ההוצאה בשל הרט"ן, ב-6/2019, היתה 112 ₪.</p> <p>מהו השווי שייזקף לשכרה של דבי, בתלוש 6/2019, בשל המשקפיים, הרכב הצמוד והרט"ן?</p> <p>א. 3,475 ₪ ב. 3,348 ₪ ג. 3,425 ₪ ד. 3,489 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(1). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 2(6). הנחיות מס הכנסה. 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).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זוג המשקפיים: משקפי הראיה מהווים הכנסת עבודה אצל דבי. אין מדובר ב"בגדי עבודה", הבאים להגן עליה, ואין מדובר ב"מדיום". יש במשקפיים משום נוחות לדבי. המשקפיים נועדו גם לשימוש באופן פרטי מחוץ לעבודה. לפיכך, יזקף שווים, סך 127 ₪, לשכרה של דבי.</p> <p>טלפון סלולרי (רט"ן): לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון קאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בנשלו 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): 112 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: 56 ₪ = $\min(105; 112/2)$ סכום ההוצאה החודשית ששילמה דבי: 28 ₪ = $112 \times 25\%$</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 6/2019 של דבי: 28 ₪ = $\max(56 - 28; 0)$</p> <p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2017, סוג: 1, קוד תוצר: 839, קוד דגם: 32, שיוקף לשכרה של דבי בחודש 6/2019 - 3,320 ₪.</p> <p>לסיכום - לשכרה של דבי ייזקף שווי בסך 3,475 ₪, בשל זוג המשקפיים, הרט"ן והרכב הצמוד.</p> <p>$3,475 ₪ = 3,320$ שווי השימוש ברכב צמוד + 28 שווי השימוש ברט"ן + 127 שווי משקפיים</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>דבי, בת 21, השתחררה ב-30/9/2016 משירות בצה"ל, לאחר ששירתה שירות סדיר (חובה) של 21 חודשים מלאים. דבי נישאה ב-14/2/2018 לברק (בן-ה-27), אלקמן ואב לבן יליד 7/7/2017. הילד נמצא אצל ברק ודבי וכלכלתו עליהם.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית דבי בשנת המס 2019?</p> <p>א. 6.25 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 3.50 נ"ז ד. 6.00 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 39א, 66.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994.</p> <p>דבי שירתה שירות סדיר של 21 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליה הוראות ס' 39א(2)(ב) לפקודה - היא זכאית ל-1/12 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר. החודש שבו סיימה דבי את שירותה הסדיר - 9/2016.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר מתחילים ב-1/10/2016 ומסתיימים ב-30/9/2019. כלומר, היא זכאית ל-1/12 נ"ז לכל אחד מ-9 החודשים הראשונים בשנת 2019.</p> <p>הילד יליד 7/7/2017. בשנת המס 2019 מלאו לו 2 שנים.</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - בחישוב המס של אישה שנישאה לאלמן יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו, כאמור בפסקה (4);</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודות זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן:</p> <p>(ב) נקודות זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>(ג) 1/2 נקודות זיכוי נוספות על נקודות הזיכוי לפי פסקת משנה (ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית דבי בשנת 2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז חיילת משוחררת [ס' 39א לפקודה] 0.75 נ"ז = 9 חודשים $\times \frac{1}{12}$ נ"ז</p> <p>1 נק' זיכוי בעד כל אחד מילדיו של בן זוגה האלמן החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)(ב) לפקודה] 1.00 נ"ז = 1 ילד \times 1 נ"ז</p> <p>1/2 נקודות זיכוי נוספות על נקודות הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)(ב), בעד כל אחד מילדיו של בן זוגה האלמן החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(ג)(4) לפקודה] 1.50 נ"ז = 1 ילד \times 1.5 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>6.00 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>פרטים על הכנסות אחרות</p> <p>1. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה):</p> <ul style="list-style-type: none"> 2. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה): 3. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה): 4. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה): 5. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה): <p>6. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה):</p> <p>7. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה):</p> <p>8. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה):</p> <p>9. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה):</p> <p>10. אזורי הכנסות אחרות (למעט פנסיה):</p>	<p>שאלה מספר 5.</p> <p>דבי, נשואה בת 32, אם לילד שבשנת המס 2019 מלאו לו 6 שנים, התחילה לעבוד ב-1/4/2019 אצל מעסיקה ברק והיא מקבלת אצלו "משכורת חודש". בטופס ה-101 שמסרה לו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסות אחרות, אך לא סימנה כל פרטים נוספים לגביהן.</p> <p>משכורתה ב-4/2019 אצל ברק - 9,376 ₪. בגין משכורתה זו, ברק הפריש עבורה 6.5% למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות (חלק מעביד). כנגד תשלומיו, דבי שילמה את חלקה (חלק העובד) - 6% לקופ"ג לקצבה ו-2.5% לקרן ההשתלמות.</p> <p>אם דבי לא מסרה לברק אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 4/2019?</p> <p>א. 5,398 ₪ ב. 4,206 ₪ ג. 5,024 ₪ ד. 4,407 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>לפי נתוני השאלה, דבי סימנה בטופס ה-101 שיש לה הכנסות אחרות, אך לא מסרה כל פרטים נוספים לגביהן.</p> <p>לאחר שלא המציאה למעבידה אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, ברק מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, על ברק לצרף למשכורתה של דבי את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</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>משכורת 4/2019 של דבי 9,376.00 ₪ סכום הפרשת המעביד לקצבה $9,376 \times 6.5\% = 609.44$ ₪ סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות $9,376 \times 7.5\% = 703.20$ ₪ ברוטו למס 10,688.64 ₪ מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - $10,688.64 \times 47\% = 5,023.66$ ₪ (מעוגל) = <u>5,024</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>כל 19 עובדיה של דבי גרים בשכונה אחת המרוחקת כקילומטר וחצי ממקום העבודה. קדי לחסוך בהוצאות הנסיעה שהיא משלמת לעובדיה, החל ב-1/2019 היא מספקת להם הסעה מרוכזת המאורגנת מביתם לעבודה ובחזרה, במיניבוס של חברת הסעות פרטית. עבור ההסעה היא משלמת במישרין לחברת ההסעות. יצויין שההסעה לא הכרחית בשל תנאי העבודה או מיקומו של אתר העבודה. יש שירות תחבורה סדיר ותדיר בין בתי העובדים למקום העבודה ושעות העבודה מאפשרות להם להגיע לעבודה ולחזור לביתם בתחבורה ציבורית סדירה, בקלות רבה. דבי לא גובה מהעובדים האמורים הוצאות נסיעה בשל ההסעה המאורגנת.</p> <p>האם שוויה של ההסעה האמורה פטור ממס ולא יזקף בגינה שווי בשכר עובדים אלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. שוויה של הסעה מרוכזת מאורגנת וממומנת בידי מעביד, פטור ממס לפי הפקודה. ב. לא. שוויה של כל הסעה הממומנת בידי מעביד לא יכול להיות פטור ממס, בכל מקרה. ג. כן. שוויה של הסעה מאורגנת, כמו גם דמי נסיעות לעבודה וממנה, פטורים ממס. ד. לא. שוויה של ההסעה המתוארת אינו פטור ממס. יש לזקוף שווי בגינה לשכר העובדים.</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(20). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(20) לפקודת מס הכנסה, פטור ממס "שוויה של נסיעת העובד מביתו למקום העבודה ובחזרה בהסעה מרוכזת מאורגנת וממומנת בידי המעביד, אם המנהל או מי שהוא הסמיך לכך קבע שהסעה מרוכזת של העובדים למקום העבודה היא הכרחית בשל תנאי העבודה ומיקומו של מקום העבודה, וההסעה היא בהתאם לתנאים שקבע".</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, הכללים למתן פטור לפי סעיף 9(20) לפקודה, כפי שפורטו בהוראת ביצוע מס הכנסה מס' 20/2004 (ניכויים/משפטית) -</p> <p>" 1. ההסעה מאורגנת וממומנת ע"י המעביד. 2. ההסעה הכרחית בשל מיקום מקום העבודה ושעות העבודה. ההסעה תחשב כהכרחית אם היא נעשית בשל אחת מן הסיבות הבאות: א. אין שירות תחבורה ציבורית סדיר ותדיר למקום העבודה; ב. זמני התחלת העבודה ו/או סיומה הם בשעות בהן אין תחבורה ציבורית סדירה ותדירה. 3. המעביד משלם במישרין בגין ההסעה, ההסעה אינה מתבצעת באמצעות תחבורה ציבורית סדירה (אוטובוסים, רכבת, מונית), או ברכב צמוד שהועמד לרשות העובדים ואין מדובר בהחזר הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית או ברכב פרטי. 4. המעביד הודיע לפקיד השומה כי הוא פוטר ממס שוויה של הסעה מאורגנת לעובדיו וכלל בהודעה את הפרטים הבאים: - מיקום מקום העבודה. - אמצעי התחבורה. - קווי התחבורה הציבורית למקום העבודה ושעות בהן היא פועלת. - מסלולי ההסעה. - השעות בהן תופעל ההסעה. על כל שינוי משמעותי בהיקף ההסעות תועבר הודעה לפקיד השומה. "</p> <p>לפי נתוני השאלה, ההסעה האמורה לא היתה הכרחית בשל תנאי העבודה או מיקומו של אתר העבודה. קיים היה שירות תחבורה סדיר ותדיר בין בתי העובדים למקום העבודה ושעות העבודה אפשרו להם להגיע לעבודה ולחזור לביתם בתחבורה ציבורית סדירה.</p> <p>לפיכך, שוויה של ההסעה המתוארת אינו פטור ממס. יש לזקוף שווי בגינה לשכר העובדים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>לדבי עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-1/7/2018. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 0.5% לשנה. בתקופת הזקופה, חודש 8/2019, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 23,710 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/3/2020].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של דבי, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (8/2019)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 58.58 ₪ ב. 11.16 ₪ ג. 116.09 ₪ ד. 63.79 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2019 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</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 הזקופה (23,710 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 8/2019 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $23,710 \times 3.41\% \times \frac{31}{365} = 68.67 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת דבי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה:</p> <p>ריבית לשנה 10.07 ₪ = $(23,710 \times 0.5\% \text{ ריבית}) \times \frac{31}{365}$</p> <p>הפרשי הצמדה 47.44 ₪ = $0.2\% \text{ שיעור עליית המדד} \times (23,710 + 10.07 \text{ ריבית})$</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 57.51 ₪ = $10.07 + 47.44$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת דבי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה (57.51 ₪), קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות (68.67 ₪).</p> <p>לפיכך, <u>שווי הריבית שייזקף לשכרה של דבי, בגין ההלוואה, בתקופת הזקופה -</u></p> <p><u>11.16 ₪ = 57.51 ריבית שנצברה לחובת דבי לפי תנאי ההלוואה - 68.67 ריבית נדרשת על פי התקנות</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>חברה בע"מ נמצאת בְּשִׁלְטָתָם של חמישה בני אדם. דבי מחזיקה בזכות למנות מנהל ומחזיקה גם ב-2% מהון המניות שהוצא. בן זוגה ברק מחזיק ב-4% מהון המניות. את זכויותיהם בחברה רָכְּשׁוּ דבי וברק אֶחָדִי נִישׁוּאֵיהֶם. בְּיַתְרַת הוֹן המניות מחזיקים 3 בני אדם שְׁאֵינָם קרובים של דבי או ברק.</p> <p>לצורך בדיקת ההסדר הפנסיוני של דבי, עליכם לענות ליועץ הביטוח שלה: האם דבי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. דבי נחשבת "בעל שליטה" בחברה, אך לא נחשבת "חבר". ב. דבי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה. ג. דבי נחשבת "חבר" בחברה, אך לא נחשבת "בעל שליטה" בה. ד. דבי לא נחשבת "בעל שליטה" בחברה ולא נחשבת "חבר".</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>(1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;</p> <p>(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;</p> <p>(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה;</p> <p>הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לענין פסקה זו -</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;</p> <p>(ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</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, את, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה;</p> <p>(2) אדם ובא כוחו;</p> <p>(3) שותפים בשותפות."</p> <p>כמי שמחזיקה בזכות למנות מנהל, דבי נחשבת "בעל שליטה" בחברה. היא מחזיקה ב-2% מהון המניות, אך היא ובן זוגה מחזיקים ביחד ב-6% מהון המניות שהוצא. לפיכך, דבי נחשבת "חבר".</p> <p>מכל האמור לעיל - דבי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>דבי, בת 41, נשואה + ילד שבשנת 2019 מלאו לו 18 שנה, התחילה לעבוד ב-1/1/19 כ"עובד יומי" אצל מעסיקה. ב-1/2019 עבדה 9 ימים. השכר שמשולם לה בעד כל יום עבודה - 2,310 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של דבי יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לה ("נטו לתשלום") בגין 9 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 13,525 ₪ ב. 14,203 ₪ ג. 17,424 ₪ ד. 14,242 ₪</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 212ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ב</p>	<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של דבי יחושב בדרך המפורטת להלן: שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $693,000 \text{ ₪} = 2,310 \times 300$ על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה: $226,766.40 \text{ ₪} = 47\% \times (693,000 - 504,360) + 138,105.60$ (המס המצטבר עד שכר 504,360 ₪) מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 649,560 ₪): $1,303.20 \text{ ₪} = 3\% \times (693,000 - 649,560)$ בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לדבי: תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 $\frac{1}{2}$ נקודת זיכוי בעד ילד בשנת בגרותו [ס' 66(ג)(4)(א)] 0.50 סה"כ נקודות זיכוי $3.25 \times 2,616 \text{ ₪} = 8,502 \text{ ₪}$ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $219,567.60 \text{ ₪} = 226,766.40 + 1,303.20 - 8,502$ המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום: $731.89 \text{ ₪} = 219,567.60 / 300$ לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון. שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לדבי ("נטו לתשלום") בגין 9 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה: $14,203 \text{ ₪} \text{ מעוגל} = 14,202.99 = (2,310 - 731.89) \times 9$</p> <p align="right">תשובה ב.</p>

<p>עד 31/10/2018 דבי היתה תושבת קבועה ביקנעם. ב-1/11/2018, לאחר שהתקבלה לעבודה חדשה בשזור, הפכה להיות תושבת קבועה ביישוב זה (שזור). דבי עבדה במקום עבודתה החדש בשזור עד 30/09/2019, אז התפטרה. היא המשיכה לגור בשזור עד 31/10/2019. ביום 1/11/2019 חזרה לגור באופן קבוע ביקנעם. הכנסתה מיגיעה אישית בשנת 2019 הורכבה משכר יסוד בסך 118,800 ₪ (שכר רגיל) ומשכר פרמיות ושעות נוספות בסך 27,830 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית דבי בשנת 2019 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שדבי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 7,700 ₪ ב. 6,930 ₪ ג. 0 ₪ ד. 9,240 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע ביישוב שזור, בשנת המס 2019, מְקַנָּה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 132,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הכנסתה החייבת של דבי מיגיעה אישית בשנת 2019 - 146,630 ₪.</p> <p>$118,800 + 27,830 = 146,630$ שכר פרמיות ושעות נוספות + שכר יסוד</p> <p>דבי חדלה להיות תושבת ביישוב שזור במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>דבי היתה תושבת קבועה ביישוב שזור 10 חודשים בשנת המס 2019.</p> <p>סה"כ היתה "תושב" ביישוב האמור 12 חודשים רצופים, מ-1/11/2018 ועד 31/10/2019.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית דבי בשנת 2019 (מעוגל) -</p> <p>$7,700 = 10 / 12 \times 7\% \times \text{שיעור ההנחה} \times (132,000 \text{ תקרה} ; 146,630 \text{ הכנסה}) \text{ Min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שדבי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>שכרו (ברוטו למס) של ברק, רווק בן 27, בחודשים 1/2019 עד 6/2019, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="215 219 1109 295"> <tr> <td>6/2019</td> <td>5/2019</td> <td>4/2019</td> <td>3/2019</td> <td>2/2019</td> <td>1/2019</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>9,577</td> <td>9,191</td> <td>9,021</td> <td>8,751</td> <td>8,863</td> <td>8,849</td> <td>שכר בשי"ח</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2019, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 6/2019?</p> <p>א. 552 ₪ ב. 90 ₪ ג. 598 ₪ ד. 794 ₪</p>	6/2019	5/2019	4/2019	3/2019	2/2019	1/2019	חודש	9,577	9,191	9,021	8,751	8,863	8,849	שכר בשי"ח	<p>שאלה מספר 11.</p>
6/2019	5/2019	4/2019	3/2019	2/2019	1/2019	חודש									
9,577	9,191	9,021	8,751	8,863	8,849	שכר בשי"ח									
<p>פתרון</p>															
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז..... נסיעות 0.25 נ"ז..... סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז × 218 ₪ = 490.50 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2019 - 6/2019: $8,849 + 8,863 + 8,751 + 9,021 + 9,191 + 9,577 = 54,252$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $54,252 / 6 = 9,042$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,013.48$ ₪ = $(9,042 - 6,310) \times 14\% + 631.00$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(1,013.48 - 490.50; 0) = 522.98$ ₪ שכר מצטבר ב-5 החודשים הקודמים (1/2019 - 5/2019): $8,849 + 8,863 + 8,751 + 9,021 + 9,191 = 44,675$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $44,675 / 5 = 8,935$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2019 - 5/2019: 998.50 ₪ = $(8,935 - 6,310) \times 14\% + 631.00$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2019 - 5/2019: $\max(998.50 - 490.50; 0) = 508.00$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 6/2019: 598 ₪ מעוגל = $(508.00 \times 5 \text{ חודשים}) - (522.98 \times 6 \text{ חודשים}) = 597.88$</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>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>														

<p>שאלה מספר 12.</p>	<p>ברק, בן ה-37, נשוי ואב ל-5 ילדים שבשנת 2019 מלאו להם 3, 5, 8, 11 ו-14 שנים, הוא נכה בשיעור 75% לצמיתות. ב-7/8/2019 התחיל לעבוד אצל מעסיקתו דבי. באותו היום מסר לה אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 19,300 ₪ יש לנכות מס בשיעור 31%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. יצויין שברק גם מסר לדבי תיעוד משרד הבטחון בדבר נכותו וצילום תו חניה לנכה. דבי ניכתה משכרו, בכל חודש, מס לפי האישור.</p> <table border="1" data-bbox="129 360 730 439"> <tr> <td>11/2019</td> <td>10/2019</td> <td>9/2019</td> <td>8/2019</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>4,157</td> <td>3,972</td> <td>5,384</td> <td>4,258</td> <td>שכר בשי"ח</td> </tr> </table> <p>שכרו של ברק, עד 11/2019, היה כלהלן:</p> <p>אם שכרו ב-12/2019 היה 3,495 ₪, כמה מס הכנסה היה על דבי לנכות מברק באותו תלוש?</p> <p>א. 1,643 ₪ ב. -1,445 ₪ ג. 0 ₪ ד. 1,398 ₪</p>	11/2019	10/2019	9/2019	8/2019	חודש	4,157	3,972	5,384	4,258	שכר בשי"ח
11/2019	10/2019	9/2019	8/2019	חודש							
4,157	3,972	5,384	4,258	שכר בשי"ח							
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>										
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>										
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</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 ברק בחודשים 8/2019 עד 12/2019: $4,258 + 5,384 + 3,972 + 4,157 + 3,495 = 21,266$</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-8/2019 עד 12/2019 לפי אישור תיאום המס: $6,907 ₪ מעוגל = 47\% \text{ השיעור המרבי} \times (21,266 - 19,300) + 19,300 \times 31\%$</p> <p>שכר מצטבר של ברק בחודשים 8/2019 עד 11/2019: $4,258 + 5,384 + 3,972 + 4,157 = 17,771$</p> <p>מס מצטבר שנוכה בחודשים 8/2019 עד 11/2019, לפי אישור תיאום המס: $5,509 ₪ מעוגל = 17,771 \times 31\%$</p> <p>סכום המס שינוכה מברק, בתלוש 12/2019, על פי תאום המס - $1,398 ₪ = 5,509 ₪ \text{ מס שנוכה מהשכר} - 6,907 ₪ \text{ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס}$</p> <p>תשובה ד.</p>										

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>ב-3/2019 נשלחה דבי לאוסטרליה, ע"י מעבידה, למשך 9 יממות. הנסיעה לאוסטרליה וכל ימי השתהיה בה היו הֶכְרָחִיִּים לְיִצְוִר הַכְּנָסָתוֹ שֶׁל הַמַּעְבִּיד. (היתה זו נסיעתה הראשונה לחו"ל בשנת המס).</p> <p>ההוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לאוסטרליה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$1,831 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$1,047.5]. 2. הוצאות לינה: 9 לינות במלון, במחיר \$364 לכל לינה - סה"כ \$3,276. 3. הוצאות אחרות: \$106 בכל אחד מ-9 ימי השתהיה באוסטרליה - סה"כ \$954. 4. שכירת רכב באוסטרליה: שְׂכִירַת רֶכֶב ל-9 ימים, במחיר \$84 ליום - סה"כ \$756. <p>דבי הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְקוֹף לשכרה של דבי לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 690.50 ב. \$ 510.50 ג. \$ 1,294.00 ד. \$ 371.00</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>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>	<p>אוסטרליה 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 במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$1,831, 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) לְגַבֵּי לִינָה שֶׁעֲלוּתָה עַד 125% × 125 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לְגַבֵּי לִינָה שֶׁעֲלוּתָה גְּבוּהָ מ־125% × 125 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-125% × 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 125% × 284 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$2,485 = 7 \times 364 \times 125\%$; $284 \times 125\%$ (ההוצאה בפועל); $284 \times 125\%$ (התקרה) min</p> <p>$532.50 = 2 \times 364 \times 75\%$; $364 \times 125\%$ (ההוצאה); $284 \times 125\%$ (התקרה) min</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי פְּעַד 9 הלינות: $3,017.50 = 2,485 + 532.50$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$258.50 (= \$3,017.50 - \$3,276)</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-125% × 80 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 133 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$900 = 9 \times 106 \times 125\%$; $80 \times 125\%$ (תקרה לכל יום שהייה בשמירת הוצאות לינה) min</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$54.00 (= \$954 - \$900)</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 62 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$558 = 9 \times 84 \times 125\%$; $62 \times 125\%$ (התקרה) min</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$198 (= \$558 - \$756)</p> <p>הסכום שיש לְקוֹף למשכורתה של דבי לצורך חישוב מס: \$510.50 (= \$258.50 + \$54 + \$198)</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>ברק, גבר בריא, יליד 2/2/1952, פרש מעבודתו ב-17/2/2019. ב-1/3/2019 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך 7,235 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורו מעסיקו לשעבר. יצוין שברק לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו (בכל פעם שפרש הודיע לפקיד השומה על רצונו להמשיך ולהשאיר את הסכומים העומדים לזכותו בקרן הפנסיה למטרת תשלום קיצבה. כמו כן, לא ביקש בעבר כל קיבוע זכויות).</p> <p>בהנחה שלא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו ולא קיבל "קצבה מופרת", מהי הקצבה החייבת במס של ברק בשנת 2019 (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 72,350 ₪ ב. 27,718 ₪ ג. 36,958 ₪ ד. 30,798 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 3(א), ס' 9א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: "קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה." לפי ס' 9א(ז) לפקודה: "לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך: (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%"; (2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%"; (3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,480 שקלים חדשים; "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (1) (נמחקה); (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב); "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה: "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה: "גיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)."</p> <p>ברק יליד 2/2/1952. ב-2/2/2019 הגיע לגיל 67, הוא גיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. הקצבה המזכה של ברק: $7,235 - 0 = 7,235$ ₪ קיצבה מוכרת - כל הקצבאות שהוא מקבל הפטור על הקצבה המזכה של ברק: $4,155.20 = 7,235 \times 49\%$ ₪ $4,155.20 \leq 7,235$ הקצבה המזכה = הפטור הקצבה החייבת במס של ברק: $3,079.80 = 4,155.20 - 7,235.00$ קצבה מזכה הקיצבה החייבת במס של ברק בשנת 2019: $30,798 = 10 \times 3,079.80$ ₪ חודשי קצבה בשנת המס</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לברק (בן ה-32) נכות של 100% לתקופה שמ-1/4/2019 ועד 15/10/2019. סך הכנסתו בשנת 2019 - 128,259 ₪, פוּלָה ממשכורת. מהי הכנסתו החייבת במס של ברק בשנת 2019?</p> <p>א. 54,459 ₪ ב. 58,683 ₪ ג. 128,259 ₪ ד. 88,225 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתו של ברק ממשכורת, סך של 128,259 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית. לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>ב</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 615,600 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,800 שקלים חדשים";</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא יחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)".</p> <p>לברק נקבעה נכות לתקופה שמ-1/4/2019 ועד 15/10/2019. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (198 ימים בדיוק).</p> <p>198 ימים = 15 אוקט' + 30 ספט' + 31 אוג' + 31 יולי + 30 יוני + 31 מאי + 30 אפר'</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 73,800 ₪.</p> <p>חלק מהכנסתו של ברק בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> $69,576 \text{ ₪} = 128,259 \times \frac{198}{365} \text{ יחס תקופת הנכות}$ <p>ההכנסה בשנת המס</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 73,800 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>$\min [69,576 \text{ ₪} ; 73,800 \text{ ₪}] = 69,576 \text{ ₪}$ (הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2))</p> <p>הכנסתו החייבת במס של ברק בשנת 2019: <u>58,683 ₪</u> = 69,576 ₪ - 128,259 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	

שאלה מספר 16.

בהינתן ש"גיל הזכאות" הוא גיל הפרישה או הגיל שבו החל יחיד לקבל קצבה מזכה, לפי המאוחר, מהו טופס 161? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)

- א. טופס שממולא ונחתם על ידי עובד שפרש בגיל הזכאות ומעבידו, בו הם מבקשים קיבוע זכויות לעובד לפי ס' 9א.
- ב. טופס שממולא ונחתם ע"י מעביד, בו הוא מאשר לעובד שהגיע לגיל הזכאות קיבוע זכויות לפי ס' 9א.
- ג. טופס שממולא ונחתם ע"י עובד שפרש בגיל הזכאות ונמסר על ידיו למעביד. כשהוא ממולא וחתום, רשאי המעביד לחשב בעצמו ולהתיר לעובד קיבוע זכויות לפי ס' 9א.
- ד. טופס שממולא ונחתם ע"י עובד שהגיע לגיל הזכאות, ומבקש קיבוע זכויות לפי ס' 9א.

פתרון

טופס 161ד, הנחיות מס הכנסה.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון
מועד 6/2020
שנת המס - 2019

עפ"י 161ד הוא טופס בקשה לקיבוע זכויות לפי סעיף 9א לפקודה.

טופס זה, המופנה לפקיד השומה, ימולא ע"י העובד שהגיע לגיל הזכאות, ומבקש לקבל פטור עפ"י סעיף 9א לפקודה.

לעניין זה, "גיל הזכאות" הוא גיל הפרישה או הגיל שבו החל יחיד לקבל קצבה מזכה, לפי המאוחר.

ד

161
טופס זה ימולא ע"י העובד שהגיע לגיל הזכאות⁽¹⁾, ומבקש לקבל פטור עפ"י סעיף 9א. הטופס נחשב כשולחן יד - מתייחס גם לקצבה יש לסמן ✓ בריבוע המתאים

לכבוד פקיד שומה

בקשה לקיבוע זכויות לפי סעיף 9א לפקודה
 מקורי עדכון

הנני להודיעכם כי עפ"י סעיף 9א(ה) (1) לפקודה, הנני מבקש/ת לקבוע את סכום הפטור שיתנו לי בהיוון קצבה⁽²⁾

א. פרטי העובד

מספר זהות	שם פרטי	שם משפחה	תאריך לידה
מספר מלאה	מספר טלפון	מספר קידומת	מספר יחיד

ב. קיבוע זכויות

1. ביום / / הגעתי לגיל הזכאות⁽¹⁾ בשל זאת או יותר מהחלופות הבאות

- הגעתי לגיל פרישה כהגדרתו בחוק גיל פרישה
- קיבלתי קצבה מזכה⁽³⁾
- פרשתי מעבודתי מחמת נכות יציבה⁽⁴⁾

2. בעבר קיבלתי מענקים פטורים כמפורט בסך _____ ולפיכך הפגיעה בהון הפטור לאחר הפקדה במקום הינה _____

3. היווני בעבר קיבוצאות שתקופת ההיוון מסתיימת לאחר לגיל הזכאות כמפורט להלן⁽⁵⁾:

שם המשלם	מספר תיק הכיסים של המשלם	תאריך הפרישה מהעבודה	שיעור ההיוון
מ - / /	9	נשלה משולמת הקצבה	סכום ההקצבה
מ - / /	מ - / /	שיעור הפטור בהיוון	סכום ההקצבה
מ - / /	מ - / /	תוחלת החיים ⁽⁶⁾	תוחלת החיים ⁽⁶⁾

4. אני ממשיך לעבוד אצל מעביד לא כן, להלן פרטי המעביד⁽⁵⁾:

שם המעביד	תקופת העבודה שקדמה לגיל הזכאות	מספרות אחרונה משוערת
מ - / /	מ - / /	מ - / /

5. לאחר פרישתי ממקום העבודה ה"ל, כבוננתי למשוך מענק פטור בגין השנים שקדמו לגיל הזכאות: לא כן סכום המשיכה המשוער ש"ח _____

6. הנני זכאי/ת לחישוב הפטור עפ"י הוראות סעיף 9א(ג) לפקודה בנוסחו לפני תיקון 190⁽⁷⁾, ומבקש/ת לחשב בהתאם: לא כן (אם כן, אין למלא סעיפים 7 - 8)

7. אני מבקש/ת לייעד, מתוך יתרת ההון הפטורה⁽⁸⁾, סכום של _____ להיוון פטור בעתיד, ובכך אקטין את הקצבה החודשית הפטורה.

8. אני מבקש/ת שכל שנוי שחול בשיעור הפטור מתקצבה המזכה ינוצל הפטור לטובת:

- 1. הגדלת יחסית של הפטור לפי היחס שנקבע בבקשה זו (היחס בין ההון הפטור לבין יתרת ההון הפטורה)
- 2. הגדלת ההון הפטור להיוון בלבד
- 3. הגדלת הקצבה החודשית הפטורה בלבד

9. אני מקבל/ת קצבה מזכה החל מיום / / , בחר אחת מהחלופות:

- 1. הגשתי למשלם הקצבה טופס 161 י ובחישוב המס על הקצבה המזכה ניתן לי הפטור הנוסף.
- 2. לא הגשתי למשלם הקצבה טופס 161 ולא קיבלתי את הפטור הנוסף על הקצבה.

הצהרות וחתימות

- 1. אני מצהיר כי סכום המענקים הפטורים, כאמור בסעיף ב-2 כולל את כל המענקים הפטורים שקיבלתי.
- 2. ידוע לי כי לאחר תום תקופת השינויים (תקופה של 120 יום שתחילתה ביום הגשת הבקשה), הקבועה בחוק לא אוכל לשנות עוד את החלטתי ולא להגדיל בעתיד את הסכום להיוון קצבה בפטור.
- 3. אני מאשר/ת את בקשתי לאחר שהבנתי את המשמעות וההשלכות, לא קיבלתי עצה או הכוונה מפקיד השומה ופעלתי על דעתי באחריות ויניץ פנסיוני.
- 4. ידוע לי ואני מסכים כי פרטי אישור ניכוי מס במקור יועברו על ידכם ישירות לכל אחד מהמשלמים על פי הנתונים שהוצגרו על ידי באירוע הפרישה

תאריך _____ שם _____ חתימה _____


(1) "גיל הזכאות" - גיל הפרישה או הגיל שבו החל יחיד לקבל קצבה מזכה, לפי המאוחר.
(2) טופס זה ימולא ע"י יחיד שהגיע לגיל הזכאות גם אם אינו מבקש להיוון קצבה. במקרה זה ירשם בסעיף 7 סכום להיוון כפסד "אפס".
(3) "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם למטע קצבה מוכרת.
(4) "נכות יציבה" - נכות צמיתה בדרגה של 75% או יותר.
(5) אם יש יותר מעובדי ארז או יותר ממעמל ארז יש למלא בנספח.
(6) על פי נוסחת השילוב שזוהת בתוקף לפני 1.1.2012.
(7) במידה ובוצע היוון למימון.
(8) לאחר הפחתה של הסכום המתקבל בסעיף 2.

תשובה ד.

<p>תלוש 1/2019 של ברק, רווק בן 29, הורכב משכר יסוד בסך 13,400 ₪, דמי הבראה בסך 252 ₪ (חודשיים), שווי אינטרנט ביתי בסך 73 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 910 ₪. כנגד תשלומי המעביד לקופות גמל (כולם במסגרת החוק והתקנות) בתלוש זה, שילם ברק למרכיב תגמולי העובד (חלק העובד) בקופת גמל לקצבה 804 ₪ (6% משכר יסוד) ולקרן השתלמות שילם 335 ₪ (2.5% משכר יסוד). מהו שכר הנטו שישולם לברק ("נטו לתשלום") בתלוש זה, בהתחשב בתשלומי לקופות גמל ובזיכויים האישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 12,215 ₪ ב. 11,142 ₪ ג. 11,076 ₪ ד. 12,059 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "פרוטו למס" של ברק: $14,635 ₪ = 73 ₪ \text{ שווי אינטרנט ביתי} + 910 ₪ \text{ שווי רכב צמוד} + 252 ₪ \text{ דמי הבראה} + 13,400 ₪ \text{ שכר יסוד}$</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $2,143.15 ₪ = 31\% \times (14,635 - 14,530) + 2,110.60 ₪$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,530 ₪ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,130 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של ברק, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 218 ₪ = 490.50 ₪$ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופ"ג - 804 ₪ (6% משכר מבוטח) מגבלת עמית שכיר - $616.00 ₪ = \min [(8,800 \times 7\%) ; 804 \text{ תשלום}]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $215.60 ₪ (616 \times 35\%)$ סה"כ זיכויים אישיים 706.10 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $1,437.05 ₪ \text{ סכום מעוגל}^* = 1,437.05 ₪ - 706.10 ₪ \text{ זיכויים אישיים} - 2,143.15 ₪ \text{ המס שחושב}$</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".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2019 של ברק, ללא זקיפות שווי: $13,652 ₪ = 13,400 ₪ \text{ שכר יסוד} + 252 ₪ \text{ הבראה}$ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה וחלק העובד בקרן השתלמות: $11,076 ₪ = 335 ₪ \text{ קה"ל} - 804 ₪ \text{ קופת גמל לקצבה} - 1,437 ₪ \text{ מס הכנסה} - 13,652 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>ב-30/09/2019, בתום 8 שנות עבודה של דבי (רווקה בת 29) אצל מעסיקה, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 9/2019, היתה 19,591 ₪. בטופס ה-161 שמוקדא במועד תשלום שכר 9/2019, חושב לה מענק פרישה שחלקו, סך 13,932 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של דבי?</p> <p>א. 4,653 ₪ ב. 4,320 ₪ ג. 4,584 ₪ ד. 4,852 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (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 קבוע, לטובת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של דבי: $2.75 = 0.50 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 599.50 ₪ = 2.75×218</p> <p>משכורת החודש ששולמה לדבי, לחודש 9/2019 - 19,591 ₪. החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $1,161 \text{ ₪} = 13,932 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $20,752 \text{ ₪} = 19,591 + 1,161$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $4,061.50 \text{ ₪} = (20,752 - 20,200) \times 35\% + 3,868.30$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 20,200 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(4,061.50 - 599.50; 0) = 3,462.00 \text{ ₪}$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $3,679.51 \text{ ₪} = (19,591 - 14,530) \times 31\% + 2,110.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,530 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,679.51 - 599.50; 0) = 3,080.01 \text{ ₪}$</p> <p>הפרש המס: $381.99 \text{ ₪} = 3,462.00 - 3,080.01$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $4,584 \text{ ₪} = 381.99 \times 12$</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".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>דבי, טכנאית השירות, עבדה אצל מעסיקה הראשון והיחיד 17 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים בתום חודש 7/2019, עם התפטרותה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה פְּלֶהָן:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. שכר יסוד (שכר ערמה)..... ₪ 7,288 2. שכר פרמיה - ממוצע 12 חודשים אחרונים ₪ 204 3. שכר שעות נוספות מדודות - ממוצע 12 חודשים אחרונים ₪ 342 4. שווי השימוש ברכב צמוד (פיאט דובלו, שנת רישום 2017) ₪ 3,980 <p>אם דבי קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 200,838 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שדבי ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם [דבי מבקשת פטור מרבי על מענק הפרישה. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה במועד שבו שולמו לקופת הגמל].</p> <p style="text-align: right;">א. 200,838 ₪ ב. 199,767 ₪ ג. 133,178 ₪ ד. 185,844 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)א(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 12,380 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יִשָּׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של דבי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה3)א(1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד.</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את רכיב השכר "הוצאות הרכב", המהווה תשלום שניתן לדבי לכיסוי הוצאותיו.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $7,834 \text{ ₪} = 7,288 \text{ שכר יסוד} + 204 \text{ שכר פרמיות} + 342 \text{ שעות נוספות מדודות}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של דבי, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,380 \text{ תקרה} ; 7,834) \times 17 \text{ שנות עבודה}] = 133,178 \text{ ₪}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של דבי, כולל הגדלת הפטור:</p> $\min [\min (12,380 \text{ תקרה} ; 7,834 \times 150\%) \times 17 \text{ שנות עבודה}] = 199,767 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>דבי, אישה בת 46, אזרחית ניגריה, היא "עובד זר חוקי" (עובדת זרה חוקית), המועסקת כדין בתחום הסייעוד. היא נשואה ואם לילדה בת 16 שחיה עם אביה (בן זוגה של דבי) בניגריה. דבי עבדה אצל מעסיקה היחיד בישראל מ-1/1/2019 עד 30/9/2019 וְשֶׁהָתָה בישראל באותו זמן בלבד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2019 [לפי התקנות הרלוונטיות]?</p>  <p>א. 2.06 נ"ז ב. 0.50 נ"ז ג. 3.75 נ"ז ד. 2.75 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 34, ס' 36, ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>דבי היא תושב חוץ, עובדת זרה. היא אינה אזרחית ישראל ואינה תושבת ישראל. היא לא זכאית לנקודות זיכוי בשל ילדיה, מכוח פקודת מס הכנסה. לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) <u>בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסייעוד, לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</u></p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסייעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) <u>שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסייעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) או (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</u></p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר."</p> <p>דבי היא עובדת זרה חוקית בתחום הסייעוד. היא עבדה בישראל ושהתה בה 9 חודשים. לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל ב-9 החודשים שבהם שהתה בארץ בשנת המס 2019. כלומר, בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2019 תוּבְאָנָה בחשבון <u>2.06 נ"ז</u>.</p> $2.06 = 9/12 \times 2.00 + 0.25 \times 36 \text{ לפק' } + 0.50 \times 36 \text{ לפק' } + 2.00 \times 34 \text{ לפק'}$ <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של דבי (גרושה + 4 ילדים), פקידה במשרד פרסום, הורָב מהסכומים שְלָהֶלֶן :</p> <p>₪ 7,687 (משולמת על בסיס של חודש) משכורת יסוד</p> <p>₪ 1,490 שווי השימוש ברכב צמוד (ממוצע של 12 חודשים אחרונים) ...</p> <p>₪ 1,958 תוספת משפחה בעד ביצוע עבודה מסויימת - הַגָּהַת מוֹדְעוֹת</p> <p>₪ 346 תוספת משפחה (ממוצע של 12 חודשים אחרונים) ...</p> <p>מהו סך הרכיבים שְיֻבְאוּ בְחֶשְׁבוֹן שֶׁכֶר עֲבוֹדָתָהּ לְעִנְיַן תַּקְנוֹת פִּיצוּי פִּיטוּרִים?</p> <p>א. 11,481 ₪</p> <p>ב. 9,991 ₪</p> <p>ג. 8,033 ₪</p> <p>ד. 9,645 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד;</p> <p>(2) תוספת ותק;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה;</p> <p>(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 שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) -</p> <p>" היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים."</p> <p>השכר שקיבלה בעד ביצוע עבודה מסויימת - הַגָּהַת מוֹדְעוֹת (ממוצע של 12 חודשים אחרונים), מהווה רכיב שיש להביאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של דבי לענין תקנות פיצויי פיטורים:</p> <p><u>9,991 ₪ = 346 תוספת משפחה + 1,958 בעד ביצוע עבודה מסויימת + 7,687 משכורת יסוד חודשית</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>ברק התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/4/2019. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. מאחר שהוא נדרש להשתמש במכשיר הרטיין הפרטי שלו לצורך שיחות עבודה, משתתף המעסיק בהוצאות רטיין זה. ב-1/11/2019 פיטר המעסיק את ברק לאלתר, בלי שניתן לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. תלוש המשכורת של ברק, בכל אחד מחודשי עבודתו, הורכב מהתשלומים שלהלן:</p> <p> ü שכר יסוד..... ₪ 6,780 ü השתתפות בהוצאות רטיין (ממוצע 12 חודשים אחרונים)..... ₪ 60 ü דמי נסיעות לעבודה וממנה (חופשי חודשי)..... ₪ 240 </p> <p>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לברק בעד תקופת ההודעה האמורה, שנגבית לא ניתנה לו הודעה מוקדמת?</p> <p> א. 1,568 ₪ ב. 1,938 ₪ ג. 2,006 ₪ ד. 1,921 ₪ </p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p> <p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים. לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..." 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. (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>רכיב "השתתפות בהוצאות רטיין" ורכיב "דמי נסיעות לעבודה וממנה" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. לפיכך, הם לא מובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. שכרו של ברק משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, ברק הוא "עובד במשכורת". ברק פוטר סמוך לאחר היום שבו השלים 7 חודשי עבודה. לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים."</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לברק הודעה מוקדמת לפיטוריו של 8.5 ימים ($6 + 1 \times 2.5 =$).</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".</p> <p>"שכר רגיל" של ברק, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,780 ₪ (שכר היסוד בלבד).</p> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם לברק פיצוי בסך 1,921 ₪ בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתו. $1,921 ₪ = 30 \text{ ימים בחודש נובמבר} / 8.5 \text{ ימי הודעה מוקדמת} \times 6,780 ₪$</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>מייד לאחר תום תקופת לידה והורות שנמשכה 15 שבועות, עד (כולל) 31/3/2019, דבי חזרה לעבודתה (ב-1/4/2019), והיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש. דבי מבקשת להיעדר מעבודתה בחודש יולי 2019, שעה אחת ביום, על מנת לטפל בַּתִּינוּקָה.</p> <p>האם דבי רשאית להיעדרות זו, בחודש יולי 2019, בלי שְׁתַּנוּפָּה משכרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אם עבדה אצל המעסיק 6 חודשים לפחות לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות. ב. לא, מאחר שאיננה מועסקת במשרה מלאה במקום עבודתה. ג. כן. דבי רשאית להיעדרות זו, בחודש יולי 2019, בלי שתנוכה משכרה. ד. לא, מאחר שְׁחֻלְפָּה התקופה שבה היא זכאית להיעדרות זו, לפי החוק.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)(3).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום - שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה של העובדת או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה; לעניין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה כאמור או שמועסק במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך, יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב".</p> <p>ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות של דבי (31/3/2019) מסתיימים בתום חודש יולי 2019. לפיכך, <u>היא רשאית להיעדרות זו, בחודש יולי 2019, בלי שתנוכה משכרה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 24.</p> <p>שכרה של דבי, נערה שִׁמְלָאוּ לֵה 17 שנה וְשִׁטְרָם מְלָאוּ לֵה 18 שנה, מְשַׁתְּלָם לֵה עַל בְּסִיס שְׁעוֹת עֲבוּדָה. בְּחֹדֶשׁ 8/2019 (בְּחֹפֶשֶׁת הַקִּיץ) הוֹעֵסְקָה 28 שְׁעוֹת. תְּלוּשׁ 8/2019 שְׁלָה הִיָּה פְּלֶהֶן:</p> <p> • שִׁכְר יִסוּד 593 ₪</p> <p> • פְּרִמִּיָּה קְבוּצָתִית 146 ₪</p> <p> • הַחֲזוֹר הוּצָאוֹת אֲשִׁ"ל 50 ₪</p> <p>מָהוּ הַסְּכּוֹם שֶׁעַל הַמַּעֲסִיק לְהוֹסִיף בְּתוֹלֹשׁ הָאִמּוֹר, עַל מִנַּת לְעִמּוּד בְּהוֹרָאוֹת חוֹק שִׁכְר מִיְנִימוֹם?</p> <p> א. 119 ₪</p> <p> ב. 0 ₪</p> <p> ג. 69 ₪</p> <p> ד. 205 ₪</p>	
<p align="center">פִּתְרוֹן</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16. תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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>דבי, 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) נער עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בַּעַד זְמַן הַהִיעָדְרוֹת לְפִי דִין, חוּזָה עֲבוּדָה, הַסְּכָם קִיבּוּצִי, צו הַרְחָבָה או הַסְּדֵר קִיבּוּצִי אַחֵר או לְפִי הוֹרָאוֹת הַמַּחֲיִיבוֹת קוֹפֵת גָּמַל (בְּסַעֲיָף זֶה - הַהֲסָדֵר), יִהְיֶה הַתְּשׁוּלָם לְפִי הוֹרָאוֹת הַהֲסָדֵר."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לְעִנְיָן סַעֲיָף 2 יִהְיֶה שִׁכְר הָעֲבוּדָה שֶׁשֶׁמֶסְלֵם מַעֲסִיק לְעוֹבְדוֹ, בַּעַד יוֹם עֲבוּדָה רִגִּיל כְּנֵהוּג בְּמִקוֹם עֲבוּדָתוֹ.</p> <p>(ב) לְעִנְיָן סַעֲיָף קֵטָן (א) יוֹאוּ בַּחֲשׁבוֹן רִכִּיבֵי הַשִּׁכְר הַבְּאִים:</p> <p>(1) שִׁכְר יִסוּד או שִׁכְר מְשׁוּלָב;</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) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעִנְיָן סַעֲיָף קֵטָן (א) לְפִי שִׁכְר הָעֲבוּדָה הַרִגִּיל הַכּוֹלֵל אֶת הַתּוֹסֵפֶת הַמּוּחָרְגֵת בְּלֹא תּוֹסֵפֹת אַחֵרוֹת.</p> <p>(ה) ...</p> <p>(ו) ..."</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון פרמיה קבוצתית והחזר הוצאות אש"ל שמשלם המעסיק, שכרה של דבי, שיובא בחשבון לְעִנְיָן סַעֲיָף 2 לחוק שכר מינימום - 593 ₪.</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 לדבי הוא: $25.43 \text{ ₪} = (593 \times 83\% / 173)$ (מעוגל לאגורות)</p> <p>דבי הועסקה 28 שעות ב-8/2019. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום כלהלן -</p> <p>$712.04 \text{ ₪} = 28 \text{ שעות עבודה} \times 25.43 \text{ שכר המינימום לשעה שישולם לנער עובד שמלאו לו 17 שנה}$</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לדבי בתלוש 8/2019, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>$119 \text{ ₪} = 593 \text{ השכר שהובא בחשבון לְעִנְיָן חוֹק שִׁכְר מִיְנִימוֹם} - 712.04 \text{ שכר מינימום לו זכאית דבי ב-8/2019}$</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>

<p>שכרו של ברק משתלם לו על בסיס של חודש. הוא מועסק במשרה מלאה, 5 ימים בשבוע (א-ה), 8.6 שעות עבודה בכל יום, למעט ביום ג', שהוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת, לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, הקל עליו ועל מעסיקו.</p> <p>ב-4/6/2019 (יום ג'), מאחר שצורכי העבודה חייבו זאת, נדרש ברק לעבוד בשעה המופחתת ביום המקוצר. ברק עבד ביום זה בהתאם לנדרש, 8.6 שעות. יצויין שהמעסיק לא שינה את היום שנקבע כיום מקוצר באותו שבוע.</p> <p>איזו תמורה יש לשלם לברק בגין עבודתו בשעה המופחתת ביום המקוצר?</p> <p>א. בגין עבודה בשעה עודפת. ב. בגין עבודה בשעה נוספת. ג. בגין עבודה בשעה רגילה. ד. בגין עבודה במנוחה השבועית.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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>שבוע העבודה של ברק הוא בן 5 ימים (ימים א-ה). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.</p> <p>לפי ס' 2.4 לצו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק - "כאשר צורכי העבודה מחייבים זאת, רשאי המעסיק לשנות את היום שנקבע כיום מקוצר בשבוע ובלבד שיינתן לעובדים יום מקוצר אחר באותו שבוע, וככל הניתן בהתחשב בבקשות וצורכי העובדים". לפי נתוני השאלה, המעסיק לא ניצל את זכותו לפי ס' זה ולא שינה את היום שנקבע כיום מקוצר באותו שבוע.</p> <p>לפי ס' 2.5 לצו האמור - "למען הסר ספק, היה והעובד יידרש לעבוד בשעה המופחתת ביום המקוצר עקב צורכי עבודה, יעבוד העובד בהתאם לנדרש ובהתאם להוראות הדין, ותשולם לו תמורה בגין עבודה בשעה נוספת".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 26.</p>	<p>ברק עבד ברציפות אצל מעסיקו (שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה), מ-1/5/2018 ועד 10/6/2019 (יום ב'), אז חדל לעבוד, לאחר שפוטר מעבודתו. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בשנת 2018 עבד 182 ימים בפועל ובשנת 2019 עבד 144 ימים בפועל. ב-2/12/2018 (יום א') הוצא לחופשה בת 10 ימים קלנדריים רצופים וב-3/4/2019 (יום ד') הוצא לחופשה בת 7 ימים קלנדריים רצופים.</p> <p>אם זכויותיו של ברק לחופשה נקבעו לפי חוק חופשה שנתית בלבד, ושכר העבודה היומי הממוצע שלו הוא 422 ₪, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לו, לפי החוק האמור?</p> <p>א. 3,376 ₪ ב. 2,110 ₪ ג. 422 ₪ ד. 1,688 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 6(ב), 10, 13.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - פרק זמן של 12 חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה. אורך החופשה השנתית לה זכאי ברק בעד שנת 2018 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/5/2018, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2018 היא שנת עבודתו הראשונה של ברק אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה הראשונה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בין ברק ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 182 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 0.7583 (182 / 240).</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.7583 מניבה את התוצאה 12.13. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי ברק בעד שנת 2018, לפי החוק האמור - 12 ימים.</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי ברק בעד שנת 2019 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/5/2018, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2019 היא שנת עבודתו השניה של ברק אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה השניה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בין ברק ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 144 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 0.60 (144 / 240).</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.60 מניבה את התוצאה 9.60. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לו זכאי ברק בעד שנת 2019 - 9 ימים.</p> <p>סה"כ, בעד השנים 2018 ו-2019, זכאי ברק ל-21 ימי חופשה. (9 בעד שנת 2019 + 12 בעד שנת 2018)</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>בכל תקופת עבודתו יצא ברק ל-17 ימי חופשה (10 ימים ב-2018 ו-7 ימים ב-2019).</p> <p>לפיכך, ביום שבו חדל לעבוד נותרו לו 4 ימי חופשה. כלומר, אם היה יוצא לחופשה ביום זה, היו משתלמים לו דמי חופשה בעד 4 ימים. (4 = 17 ימי חופשה שנוצלו - 21 ימי זכאות בעד 2018-2019)</p> <p>שכר העבודה היומי הממוצע של ברק - 422 ₪.</p> <p>פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם לברק: 4 ימי חופשה × 422 שכר עבודה יומי = 1,688 ₪</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 27.</p>	<p>דבי, תושבת חיפה, עובדת במקום עבודתה מזה 4 שנים. לרגל נישואיה, העתיקה את מקום מגוריה ועברה להתגורר בקביעות עם בן-זוגה בנתניה, בדירה (שבבעלותי) שבה הוא גר ברציפות מזה 5 שנים. עקב העתקת מקום מגוריה פאמור, מבקשת דבי להתפטר מעבודתה. יצויין שנתניה מרוחקת מעל 40 ק"מ מחיפה.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותה זו של דבי כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אין רואים בהתפטרות עקב העתקת מגורים לרגל נישואים כפיטורים, בכל מצב. ב. כן, ובלבד שמקום מגוריה החדש בנתניה רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם בחיפה. ג. לא, אלא אם כן דבי גרה לפחות 6 חודשים בנתניה. ד. כן, ובלבד שדבי גרה לפחות 6 חודשים בנתניה ומקום מגוריה החדש בנתניה רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם בחיפה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(1). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(א).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי ס' 8(1) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לרגל נישואיו - לישוב בישראל בו היה גר בן-זוגו, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת".</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(א) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>"רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (1) לסעיף 8 לחוק אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם. המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו לפי המרחק שבין ישובים כמובא בפרסומי מרחקי דרך של מחלקת המדידות במשרד העבודה."</p> <p>לפיכך, לענין חוק פיצויי פיטורים, <u>יראו התפטרותה זו של דבי כפיטורים, ובלבד שמקום מגוריה החדש רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>מפעל עבר מִיָּד לְיָד, ממעסיק קודם למעסיק חדש. מיום ההעברה הַדָּל המעסיק הקודם להיות מעסיקם של העובדים, ומאותו היום וְאֵילָךְ הם הועסקו על ידי המעסיק החדש. המעסיק החדש לא פרסם כל הודעה עם הַנְחִיּוֹת לעובדים או דרישות כלשהן מהם, לְבַד מִהוֹדְעָה קְצָרָה לעובד (לפי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה)) על שינוי הַהוֹדְעָה המעסיק.</p> <p>ככלל, לפי חוק הגנת השכר, האם גם המעסיק החדש אחראי לתשלום שכר עבודה ולתשלומים לקופת גמל המגיעים מן המעסיק הקודם? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המעסיק הקודם אחראי לתשלומים אלה לתקופה בה היה המפעל בידיו. ב. כן, ובלבד שתביעות לתשלומים כאלה יוגשו לו תוך שלושה חודשים מיום ההעברה. ג. לא, אלא אם כן המעסיק החדש הודיע לעובדים שהוא יהיה אחראי לתשלומים אלה של המעסיק הקודם. ד. כן. גם המעסיק החדש אחראי לתשלומים אלה המגיעים מן המעסיק הקודם.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 30. תקנות הגנת השכר (פרסום הודעה לדרישות תשלום ממעביד חדש).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 30 לחוק הגנת השכר:</p> <p>"(א) עבר מפעל מִיָּד לְיָד או חולק או מוזג, אחראי גם המעסיק החדש לתשלום שכר עבודה ולתשלומים לקופת גמל המגיעים מן המעסיק הקודם, אלא שהמעסיק החדש רשאי, על ידי הודעה שיפרסם במפעל ובעתונות בדרך הקבועה בתקנות, לדרוש שתביעות תשלומים כאמור יוגשו לו תוך שלושה חודשים מיום ההעברה, החלוקה או המיזוג, ואם פרסם את ההודעה אחרי יום זה - מיום הפרסום. המעסיק החדש לא יהיה אחראי לתשלום תביעות שיוגשו לו כעבור התקופה של שלושה חודשים כאמור.</p> <p>(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על העברת מפעל, חלוקתו או מיזוגו עקב פשיטת רגל או עקב פירוק של חברה או אגודה שיתופית בגלל אי-יכלתה לשלם חובותיה."</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הגנת השכר (פרסום הודעה לדרישות תשלום ממעביד חדש):</p> <p>" 1. פרסום הודעה</p> <p>הודעה לענין סעיף 30(א) לחוק תפורסם -</p> <p>(1) על לוח המודעות שבו נהוג במפעל לפרסם הודעות לעובדים, ובהעדר לוח-מודעות - במקום בולט לעין במפעל;</p> <p>(2) בשני עתונים יומיים המופיעים בישראל."</p> <p>לפי נתוני השאלה, המעסיק החדש לא פרסם כל הודעה עם הַנְחִיּוֹת לעובדים או דרישות כלשהן מהם. כלומר, לא פורסמה הודעה לפי סעיף 30 לחוק הגנת השכר. לפיכך, גם המעסיק החדש יהיה אחראי לתשלום תביעות אלה (בכפוף לתקופות התיישנות).</p> <p>הרחבת ההסבר: בית הדין הארצי לעבודה נדרש לשאלת תחולתו ויישומו של סעיף 30 בפס"ד נגריה בן איתי בע"מ נ' גולן בן ברוך (בר"ע 40796-09-17): "אבקש לחדד כי פועלו של סעיף 30(א), בהתקיים הנסיבות המנויות בו, הוא במתן הגנה לעובד על ידי הרחבת מעגל הנתבעים האפשריים, קרי הן מעסיקו הקודם והן מעסיקו החדש. מסקנה זו עולה בירור הן מלשון הסעיף ("אחראי גם המעסיק החדש") והן מנוסח כותרת השוליים של הסעיף הנותנת ביטוי להיות המעסיק החדש בגדר ערב לחובות של המעסיק הקודם ("ערבות מעסיק חדש לחוב קודמו"). תכלית הוראת סעיף 30(א) לחוק הגנת השכר היא אפוא מתן הגנה לעובד באמצעות יצירת 'תשתית של זכויות הנובעות לא רק מיחסיו עם מעביד מסויים, אלא גם ביחסיו עם מקום העבודה'. (מתוך ע"ע (ארצי) 1503/02 שלום עטיה - מרחב מרכז חומרי בנין וקרמיקה בע"מ (פורסם בנבו) 19.7.2006). משמע בידי העובד לבחור אם לתבוע את המעסיק הקודם או את המעסיק החדש. סעיף 30 לחוק לא נועד לפרוק את המעסיק הקודם מחובותיו על פי דין, ככל שקיימים, אלא להטיל גם על המעסיק החדש, בהתקיים הנסיבות המנויות בסעיף 30 לחוק, חבות בגינת בדמות ערבות."</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>מעסיקה של דבי קיבל ב-27/5/2019 צו עיקול על שכרה (של דבי), עד לסכום של 5,241 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב מסחרי. דבי היא אלמנה שְׁעָמָה ילד בן 14. שכר עבודתה, אצל המעסיק, משתלם על בסיס של יום. שכר העבודה היומי שלה, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 1,136 ₪ (ליום). בחודש 5/2019 עבדה 5 ימים אצל המעסיק.</p> <p>בהתחשב בהוראות ס' 8(א1) לחוק הגנת השכר, מהו הסכום שיעוקל משכרה של דבי בחודש זה, לְפִי החוק האמור? [שימו לב - לפי ס' 8(א1) לחוק, היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשרים וחמישה מהסכום כאמור בס' 8(א)].</p> <p>א. 1,048 ₪ ב. 5,241 ₪ ג. 2,091 ₪ ד. 4,962 ₪</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(א1), 8(ב).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפֵאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לפי ס' 8(א1) לחוק - "היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשרים וחמישה מהסכום כאמור בסעיף קטן (א)".</p> <p>שכר העבודה היומי של דבי, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 1,136 ₪.</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (5,241 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר העבודה של "אלמנה שעמה ילד", הוא "42.50% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד":</p> $3,588.65 ₪ = 142 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 42.50\% \times 8,778 \text{ הסכום הבסיסי}$ <p>מאחר ששכר העבודה של דבי משתלם על בסיס של יום, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתה היומי הוא החלק העשרים וחמישה של הסכום הנ"ל, כלומר 143.55 ₪. $(3,588.65 / 25 = 143.55)$</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% משכר העבודה היומי של דבי:</p> $143.55 = 908.80 = 80\% \times 1,136 \text{ שכר העבודה היומי}$ <p>לפיכך, סכום השווה ל-143.55 ₪ משכר העבודה היומי של דבי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד.</p> <p>הסכום שיעוקל משכר העבודה של דבי (לא יותר מהסכום שיש לעקל, כמובן...) -</p> $5,241 \text{ החוב} < 4,962 \text{ ₪ סכום מעוגל} = (5 \text{ ימי עבודה} \times 143.55 \text{ אין לעקל} - 1,136 \text{ ₪ ליום אחרי ניכויי חובה})$ <p>תשובה ד.</p>

שאלה מספר 30.

ב-1/3/2018, כשמלאו לו 18 שנה, התחיל ברק לעבוד כשליח אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. הוא הועסק בִּרְצִיפּוֹת עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-30/6/2019, עם פיטוריו. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל 44 ₪ (ברק לא הועסק בשעות נוספות). נוסף על שכר זה, בחודשים שבהם ביצע כמות שליחויות גדולה ב-20% מהנורמה לשעה ובהם זכה לשבחים רבים מהלקוחות, שולמה לו פרמיה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו הרגילות (בשעות) והפרמיה ששולמה לו (בש"ח), בכל תקופת עבודתו:

חודש	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018	10/2018
שעות עבודה	174	163	124	78	45	176	49	92
פרמיה	387 ₪	181 ₪	0 ₪	52 ₪	257 ₪	241 ₪	178 ₪	140 ₪

חודש	11/2018	12/2018	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019
שעות עבודה	131	67	182	178	120	83	167	142
פרמיה	187 ₪	204 ₪	0 ₪	377 ₪	234 ₪	0 ₪	316 ₪	18 ₪

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לברק, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?



Ofer Kantor (C)

- א. 7,001 ₪
- ב. 7,227 ₪
- ג. 5,420 ₪
- ד. 7,458 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 13.ב.
 חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום).
 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תקנה 7.

הסבר הפתרון

מועד 6/2020
 שנת המס - 2019

ברק עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 16 חודשים רצופים ופוט. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.
 שכרו של ברק השתלם לו על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש.
 לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).
 סך כל שעות עבודתו הרגילות של ברק, בכל 16 חודשי עבודתו אצל המעסיק:
 $174 + 163 + 124 + 78 + 45 + 176 + 49 + 92 + 131 + 67 + 182 + 178 + 120 + 83 + 167 + 142 = 1,971$ שעות
 שעות עבודה בממוצע בחודש: $1,971 / 16 = 123.1875$
 שכר ה"פרמיה", שהיה מותנה בתפוקה גדולה מהנורמה ושבחים מלקוחות, אינו "שכר עבודה רגיל" של ברק. לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 44 ₪.
 "שכר רגיל" של ברק, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 5,420 ₪.
 $5,420 ₪ = 44$ תעריף לשעת עבודה $\times 123.1875$ שעות עבודה בממוצע בחודש
 שיעור הפיצויים לו זכאי ברק - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 7,227 ₪.
 $7,227 ₪ = 12$ חודשים בשנה / 16 חודשי עבודה $\times 5,420$ שעות עבודה

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>דבי עובדת זה 4 שנים אצל מעסיקה (חנות פאות יוקרה). שבוע עבודתה בן 5 ימים (ימים א'-ה'). היא לא עובדת בחגי ישראל. שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות עובד לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה לחודש 4/2019:</p> <table border="1" data-bbox="156 286 1174 427"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14/4</td> <td>15/4</td> <td>16/4</td> <td>17/4</td> <td>18/4</td> <td>19/4</td> <td>20/4</td> </tr> <tr> <td>21/4</td> <td>22/4</td> <td>23/4</td> <td>24/4</td> <td>25/4</td> <td>26/4</td> <td>27/4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>ערב שביעי של פסח</td> <td>שביעי של פסח</td> <td>פסח</td> </tr> </tbody> </table> <p>ב-25/4/2019 דבי ניצלה את זכותה לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקחה יום חופשה אחד, לראשונה בשנת 2019. על כוונתה לצאת לחופשה ביום זה הודיעה למעסיק ב-10/3/2019.</p> <p>אם, למעט ימים אלה, דבי לא החסירה ימי עבודה ב-4/2019, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לה דמי חגים בתלוש 4/2019, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?</p> <p>א. 0 ימי חג. ב. 1 ימי חג. ג. 2 ימי חג. ד. 3 ימי חג.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4					ערב שביעי של פסח	שביעי של פסח	פסח
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																							
14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4																							
21/4	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4																							
				ערב שביעי של פסח	שביעי של פסח	פסח																							
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>																												
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>	<p>שכר עבודתה של דבי משתלם לה על בסיס שעות עבודה. כלומר, היא לא "עובד חודשי". לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי: "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת."</p> <p>שבוע עבודתה של דבי בן 5 ימים (א'-ה'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2019 חלו 2 ימי חג - 2 ימי פסח (פסח ושביעי של פסח).</p> <p>יום חג פסח חל בשבת ויום חג שביעי של פסח חל ביום ו'. ימים אלה אינם ימי עבודה אצל דבי, לפיכך, דבי לא זכאית לדמי חגים בתלוש 4/2019.</p> <p>תשובה א.</p>																												

שאלה מספר 32.

שכרה של דבי משתלם על בסיס שעות עבודה - 36 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע העבודה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א-ו). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בִּמְהֵלֶךְ כל יום מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה דבי רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.
להלן רישום מתוך שיעור הנוכחות של דבי, בשבוע שהחל ב-12/5/2019 והסתיים ב-17/5/2019:

יום	א' 12/5/2019	ב' 13/5/2019	ג' 14/5/2019	ד' 15/5/2019	ה' 16/5/2019	ו' 17/5/2019
כניסה	15:00	11:30	11:15	04:00	04:15	06:30
יציאה	24:00	23:45	20:00	14:00	15:45	14:15

מהו השכר שיש לשלם לדבי בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-2,108.25 ש"ח
- ב. לא פחות מ-2,124.00 ש"ח
- ג. לא פחות מ-2,090.25 ש"ח
- ד. לא פחות מ-2,117.25 ש"ח

פתרון

סעיפים רלוונטיים
חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

הסבר הפתרון

מועד 6/2020
שנת המס - 2019

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות, ובעת ההפסקה רשאית היתה דבי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של דבי בן 6 ימים (ימים א-ו). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א' ו-ד' דבי עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה דבי, הוא יום לפני המנוחה השבועית.

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".

חישוב השכר שיש לשלם לדבי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	שעות נוספות
א	15:00	24:00	9.00	(0.75)	8.25	7.00 ⁽¹⁾	7.00	1.25	1.25	-
ב	11:30	23:45	12.25	(0.75)	11.50	8.00	15.00	2.00	3.50	1.50
ג	11:15	20:00	8.75	(0.75)	8.00	7.00 ⁽²⁾	22.00	1.00	1.00	-
ד	04:00	14:00	10.00	(0.75)	9.25	7.00 ⁽¹⁾	29.00	2.00	2.25	0.25
ה	04:15	15:45	11.50	(0.75)	10.75	8.00	37.00	2.00	2.75	0.75
ו	06:30	14:15	7.75	(0.75)	7.00	5.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.00	2.00	-
סה"כ שעות			59.25	(4.50)	54.75	42.00		10.25	12.75	2.50
תעריף לשעה						36.00 ש"ח		45.00 ש"ח	54.00 ש"ח	סה"כ
תשלום						1,512.00 ש"ח		461.25 ש"ח	135.00 ש"ח	2,108.25 ש"ח

(1) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.

(2) "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק

(3) חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה א.

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>ב-20/9/2018 דבי התחילה לעבוד כפקידת דלפק פניסה אצל מעסיקה. בכל תקופת העסקתה עבדה לשביעות רצונו המלאה של המעסיק. ברם, עד 2/2019 לא קיבלה שכר עבור חודש עבודתה הראשון (9/2018). כמו כל עובדי המעסיק, גם לא קיבלה כל גמול בעד עבודה בשעות נוספות רבות שנדרשה על ידו לבצע בכל חודשי העסקתה. לאחר שלא עזרו כל פניותיה בעניינים אלה אל המעסיק, הגישה ב-1/2/2019 תלונה נגדו, בתום לב, במינהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה (הרשות המוסמכת לקבל ולחקור תלונה כזו), על הפרות חיקוק בקשר לעבודתה.</p> <p>בתגובה לתלונתה, ערך לה המעסיק שימוע, בו הודיע לה שהוא רואה בחומרה את פנייתה למנהל ההסדרה והאכיפה, ואם לא תחזור בה מתלונתה, היא תפוטר. לאחר שלא חזרה בה מהתלונה, פיטר אותה המעסיק בתום חודש 2/2019.</p> <p>האם המעסיק חשוף לתביעה לפי חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין)? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המעסיק ערך שימוע כדין ופיטר את דבי לפי הוראות חוק פיצויי פיטורים. ב. כן, אבל אין צורך גם המעסיק נחשב "גוף ציבורי" (משרד ממשלתי, רשות מקומית וכיו"ב). ג. לא, מאחר שהתלונה לא היתה לצורך חשיפת שחיתות ציבורית ופגיעה בטוהר המידות. ד. כן, מאחר שפיטר את דבי בשל כך שהגישה תלונה נגדו כאמור.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין)</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 2(א) לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) - "לא יפגע מעסיק בענייני עבודתו של עובד ולא יפטר בשל כך שהגיש תלונה נגד מעסיקו או נגד עובד אחר של אותו מעסיק, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור".</p> <p>לפי ס' 1 לחוק, "ענייני עבודה" הם כל אחד מאלה: תנאי עבודה; קידום בעבודה; הכשרה או השתלמות מקצועית; פיטורים או פיצויי פיטורים; הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.</p> <p>לפי ס' 4 לחוק, הגנות ותרופות לפי חוק זה יינתנו רק לגבי תלונה שהתקיימו בה כל אלה:</p> <p>" (1) התלונה הוגשה בידי העובד בתום לב או שהעובד סייע בהגשת התלונה בתום לב;</p> <p>(2) התלונה הוגשה על הפרת חיקוק במקום העבודה, או על הפרת חיקוק בקשר לעבודת העובד או בקשר לעסקו או לפעילותו של המעסיק, ובגוף ציבורי - גם אם התלונה הוגשה על פגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין;</p> <p>(3) התלונה הוגשה לרשות המוסמכת לקבל תלונה או המוסמכת לבדוק או לחקור בענין המשמש נושא התלונה."</p> <p>לפי ס' 5 לחוק - "לא יזדקק בית-הדין האזורי לעבודה לתובענה בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שנים עשר חודשים מיום שנוצרה עילת התובענה".</p> <p>לפי ס' 5א לחוק -</p> <p>(א) פגע מעסיק בענייני עבודה של עובד או פיטר אותו, בניגוד להוראות סעיף 2(א), או פגע ממונה מטעם המעסיק בענייני עבודה של עובד או גרם לפגיעה בענייני עבודתו או לפיטוריו, בניגוד להוראות סעיף 2(ב), דינו - מאסר שלוש שנים או קנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.</p> <p>(ב) בבואו להטיל קנס לפי סעיף קטן (א) רשאי בית הדין להתחשב -</p> <p>(1) בפיצויים לדוגמה כמשמעותם בסעיף 3, שהוטלו על הנאשם בפסק דין סופי בשל המעשה שבשלו יש לגזור את דינו;</p> <p>(2) בפיצויים מיוחדים שנציב תלונת הציבור ציווה לתתם לפי סעיף 45ג(ב) לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב]."</p> <p>המעסיק פיטר את דבי בשל כך שהגישה תלונה נגדו. התלונה הוגשה בתום לב, ועסקה בהפרת חיקוק במקום העבודה או הפרת חיקוק בקשר לעבודתה. התלונה הוגשה לרשות המוסמכת לקבל ולחקור תלונה כזו.</p> <p>לפיכך, מאחר שפיטר את דבי בשל כך שהגישה תלונה נגדו כאמור, המעסיק חשוף לתביעה לפי חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>דבי עובדת אצל 2 מעסיקים. אצל מעסיק א', במקום עבודה א', היא עובדת מ-6:00 עד 14:00. אצל מעסיק ב', במקום עבודה ב', היא עובדת מ-15:00 ועד 18:00. שני מקומות העבודה מרוחקים כ-3 ק"מ מביתה. על דבי ועל מעסיקה חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>אצל מעסיק א' קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבונו. דבי משתמשת בה בדרכה לעבודה בכל בוקר. ברם, בסיום העבודה במקום עבודה א' היא לא חוזרת הביתה בהסעה המאורגנת, אלא ממשיכה ברגל למקום עבודה ב' (מרחק של כ-450 מטרים ממקום עבודה א'). בסיום העבודה במקום עבודה ב', דבי חוזרת לביתה בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין עבודתה לביתה - 5.20 ₪ לכל כיוון. מחירי מנוי הכוללים את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה: מנוי "חופשי חודשי" - 136 ₪; מנוי "חופשי יומי" - 11.30 ₪ (ליום). בחודש 2/2019 דבי עבדה בפועל 9 ימים בכל אחד מ-2 מקומות עבודה. בשניהם עבדה באותם ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי, הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל מעסיק ב' לשלם לדבי בגין חודש זה?</p> <p>א. 101.70 ₪ ב. 46.80 ₪ ג. 136.00 ₪ ד. 93.60 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>דבי זכאית להשתתפות כל אחד ממעסיקה בנפרד בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה. אין דמי נסיעות שמשלם מעסיק אחד כדי לפטור את משנהו מחבותו.</p> <p>מעסיק א':</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו". דבי זכאית להיות מוסעת בכל יום, לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. לכן, היא לא זכאית להשתתפות מעסיק א' בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>מעסיק ב':</p> <p>שני מקומות העבודה מרוחקים כ-3 ק"מ מביתה. כלומר, דבי נזקקת לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה אצל מעסיק ב'.</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 203.40 ₪ עבור 9 ימים בהם דבי נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום העבודה.</p> $22.60 \times 9 = 203.40$ <p>מחיר נסיעה באוטובוס מביתה לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 5.20 ₪ לכל כיוון -</p> $5.20 \times 2 \times 9 = 93.60$ <p>מחיר מנוי "חופשי יומי", הכולל את אזור מגוריה ומקום עבודתה - 11.30 ₪ לכל יום -</p> $11.30 \times 9 = 101.70$ <p>מחיר מנוי "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריה ומקום עבודתה - 136 ₪.</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל מעסיק ב' לשלם, לפי צו ההרחבה:</p> $\min(93.60; 101.70; 136.00; 203.40) = 93.60$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>דבי היא עובדת ילידת 2/1960 שהוראות חוק גיל פרישה חלות עליה. ככלל, לפי חוק זה, מהו הגיל שֶׁבְּהִגִּיעוֹ אליו ניתן לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה?</p> <p>א. גיל 64. ב. גיל 70. ג. גיל 62. ד. גיל 67.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק גיל פרישה - ס' 4, ס' 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ככלל, לפי סעיף 4 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה - גיל פרישת חובה)."</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 10 לחוק האמור - " (א) הוראות חוק זה יחולו על אף האמור בכל הסכם. (ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), ניתן בהסכם - (1) לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה גבוה מגיל פרישת חובה; (2) ... (ג) הוראות חוק זה יחולו אלא אם כן נקבע אחרת בחוק אחר."</p> <p>יצויין כי על פי הפסיקה, "לאור חובות תום הלב וההגינות, בשילוב עקרון השוויון וסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, על מעסיק, אשר מופנית אליו בקשה של עובד להמשיך ולעבוד לאחר גיל הפרישה, לשקול את בקשתו בכובד ראש" [ע"ע (ארצי) 209-10 ליבי וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן].</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>ברק, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/2/2009. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר יולי. בתלוש 7/2018 קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/8/2017 ועד 31/7/2018. ב-30/6/2019 ברק התפטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 30/6/2019).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לברק בתלוש 7/2019?</p> <p>א. 2,583.00 ₪ ב. 2,425.50 ₪ ג. 2,772.00 ₪ ד. 2,835.00 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 7/2018 ברק קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/8/2017 ועד 31/7/2018. לפי ס' 7(א) להסכם שהורחב - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>ברק לא קיבל דמי הבראה עבור התקופה בת 11 החודשים שמ-1/8/2018 ועד 30/6/2019.</p> <p>6 החודשים הראשונים (מ-1/8/2018 ועד 31/1/2019), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-10 של ברק (שהתחילה ב-1/2/2018 והסתיימה ב-31/1/2019). בִּשְׁל שנת העבודה ה-10 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>5 החודשים האחרונים (מ-1/2/2019 ועד 30/6/2019), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-11 של ברק (שהתחילה ב-1/2/2019 ומסתיימת ב-31/1/2020). בִּשְׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>החישוב: $2,583.00 \text{ ₪} = (5 / 12 \times 378 \text{ ימי הבראה} + 6 / 12 \times 378 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ ימי הבראה}$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>דבי וברק הם זוג נשוי, הורים לילד בן 3. הם עובדים עבודה מלאה אצל מעסיקים שונים. שכרם מִשְׁתַּלֵּם להם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתם בן 5 ימים (א'–ה'). בעד כל יום עבודה רגיל דבי מקבלת 560 ₪ וברק מקבל 280 ₪. זכותם לדמי מחלה נִקְבְּעַת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבּוּרָה של כל אחד מהם ("תקופת הזכאות המקסימלית") עומדת על 90 ימים.</p> <p>בימים ג' ו-ד' (1/1/2019 ו-2/1/2019), ברק נעדר מעבודתו בשל מחלת ילְדָם. דבי לא נעדרה מעבודתה באותם ימים. ברק חזר לעבודה ביום ה' (3/1/2019). החל ביום זה דבי החליפה אותו, שהתה עם ילְדָם החולה ונעדרה מעבודתה מ-3/1/2019 ועד-6/1/2019 (כולל). ברק לא נעדר מעבודתו באותם ימים בהם שהתה דבי עם הילד החולה. דבי וברק מסרו, לשני מעסיקיהם, את כל ההצהרות והמסמכים הַנְדָרְשִׁים לפי החוק והתקנות, לְרַבּוֹת אישור רפואי בדבר מחלת ילדם, לפיו היה חולה מ-1/1/2019 ועד (כולל) 6/1/2019.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל מעסיקה של דבי לשלם לַדְבִי בתלוש 1/2019?</p> <p>א. 1,120 ₪ ב. 280 ₪ ג. 840 ₪ ד. 560 ₪</p>																																								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</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>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</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 1(א) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או אג לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה".</p> <p>ברק חולֵק את היעדרות עם בת זוגו (לסירוגין), לכן חלות 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 1א, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי היעדרות של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדם 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>היעדרותה של דבי לא עלתה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור.</p> <p>דבי ובן זוגה מסרו, כל אחד למעסיקו, הצהרה חתומה, פְּנִדְרָשׁ בחוק ובתקנות, בה הודיעו (בין השאר) על ימי היעדרות של בן זוגם מעבודתו בשל מחלת ילדם וצירפו אליה את ההצהרה כאמור שהגיש בן הזוג במקום עבודתו. להצהרות צירפו אישור מחלה של הילד, פְּדִין.</p> <p>גמול עבודתה של דבי משתלם על בסיס של ימי עבודה. כלומר, היא "עובד בשכר". לפיכך, לפי ס' 2(ב) לחוק "תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים". תקופת המחלה הִצְבּוּרָה שלה עומדת על 90 ימים. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותה לדמי מחלה, אילו המשיכה בעבודה - 560 ₪.</p> <table border="1" data-bbox="239 1657 1085 1926"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1/1/2019</td> <td>יום ג</td> <td>אין</td> <td>ברק</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2/1/2019</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>ברק</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3/1/2019</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>280₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4/1/2019</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>5/1/2019</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/1/2019</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>560₪</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>840₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ג.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		1/1/2019	יום ג	אין	ברק		2/1/2019	יום ד	50%	ברק		3/1/2019	יום ה	50%	280₪		4/1/2019	יום ו				5/1/2019	שבת				6/1/2019	יום א	100%	560₪	סה"כ				840₪
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																					
	1/1/2019	יום ג	אין	ברק																																					
	2/1/2019	יום ד	50%	ברק																																					
	3/1/2019	יום ה	50%	280₪																																					
	4/1/2019	יום ו																																							
	5/1/2019	שבת																																							
	6/1/2019	יום א	100%	560₪																																					
סה"כ				840₪																																					

<p>שאלה מספר 38.</p> <p>ברק, יליד 1/11/1997, התקבל לעבודה אצל מעסיקו החדש ב-1/2/2017, בְּלִי שְׁהִיָּה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. המעסיק מפריש לעובדיו לביטוח פנסיוני לפי הוראות צו הִרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבֶבָה, בְּכַפּוּף לְזִכְאוֹתָם וְחִלּוֹת הַצּוֹ עֲלֵיהֶם. [למען הסר ספק, לא קיים לברק הסדר פנסיוני מְטִיב כהגדרתו בצו ההרחבה האמור.]</p> <p>מתי, לראשונה, זכאי ברק לביטוח הפנסיוני על פי צו זה?</p> <p>א. ב-1/5/2018. ב. ב-1/8/2017. ג. ב-1/11/2018. ד. ב-1/5/2019.</p>	
פתרון	
צו הִרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבֶבָה	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p> <p>לפי פיסקה ה' בסעיף 6 לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - " ...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - תקופת המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל; ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה."</p> <p>לפי פיסקה 7 בסעיף 4 לצו ההרחבה, הצו לא יחול על "מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת המתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ו לגיל האמור."</p> <p>ברק היה בן 19 שנים ו-3 חודשים כשהתקבל לעבודה אצל מעסיקו החדש. הוראות צו ההרחבה האמור חלות עליו בהגיעו לגיל 21, ולעניין חישוב תקופת המתנה, תילקח בחשבון תקופת עבודתו טרם הגיעו לגיל האמור (שעלתה על 6 חודשים).</p> <p>לפיכך, ברק זכאי לביטוח הפנסיוני ב-1/11/2018.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>דבי, בת ה-49, נכה 100% מלידה. הכנסתה פטורה ממס הכנסה לפי ס' 9(5) לפקודה. ביום 8/8/2019 פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 8/2019 שלה הורףב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר משולב..... ₪ 5,284 2. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שנקבעה בחוק (15 ימים) .. ₪ 9,627 3. פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית) ₪ 6,731</p> <p>מהו שכרה של דבי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 21,642 ₪ ב. 5,284 ₪ ג. 0 ₪ ד. 14,911 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד 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, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), ו- (11) (12) לפקודה. כלומר, אין בפטור על פי ס' 9(5) לפקודה, שלו זכאית דבי, כדי לפטור אותה מדמי ביטוח.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה, שמקבל עובד עקב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 8/2019 של דבי (שכר משולב ופיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>$14,911 ₪ = 9,627$ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק + $5,284$ שכר משולב</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>$8,778 \times 5 = 43,890 ₪$</p> <p>שכרה של דבי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (14,911 ₪ ; 43,890$ ההכנסה מרבית לענין ד.ב.)</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>ברק עבד 3 שנים ברציפות אצל מעסיקו עד שב-31/3/19 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותו. בתחילת חודש מרץ 2019 שירת ברק 6 ימים רצופים במילואים. בתלש 3/2019 שילם המעסיק לברק את השכר שהיה משולם לו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. בסוף חודש 4/2019 קיבל המעסיק את תגמול המילואים בעד ברק מהמוסד לביטוח לאומי. ב-1/5/19, קִשְׁהוֹכְנוּ לְכָל הַעוֹבְדִים תְּלוּשֵׁי שֶׁכֶר 4/2019, הִפִּיק הַמַּעְסִיק תְּלוּשֵׁי הַפְּרָשִׁים עֲבוּר בֶּרֶק וְשִׁלַּם לוֹ אֶת הַפְּרָשׁ תְּגִמּוֹל הַמִּילּוּאִים כַּמְתַּחִיב.</p> <p>האם ינוכו דמי ביטוח לאומי מהפרש תגמול המילואים ששולם לברק לאחר שתמו יחסי העבודה בינו לבין מעסיקו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הפרש תגמול המילואים ייחס לחודש 3/2019 וינוכו ממנו דמי ביטוח. ב. לא, מאחר שהסכום שולם לברק לאחר תום יחסי העבודה בינו לבין המעסיק. ג. כן. ההפרש ייחס לחודש בו התקבל בפועל (4/2019) וינוכו ממנו דמי ביטוח. ד. לא. תגמולי מילואים מהמוסד לביטוח לאומי פטורים מדמי ביטוח, על פי התקנות.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 4. חוק הביטוח הלאומי - ס' 335, 344, ס' 348, לוח י"א, 276, 280. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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, הפרש תגמול המילואים שנכלל בתלוש הפרשים ב-4/2019, ייחס לחודש 3/2019 וינוכו ממנו דמי ביטוח.</p> <p>לפי ס' 276(א) לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(1) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד;</p> <p>(2) התשלום כאמור בפסקה (1) ישולם לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד;</p> <p>(3) דין התשלום המגיע לעובד לפי סעיף קטן זה כדין שכר עבודה.</p> <p>לפי ס' 280 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד.</p> <p>(ב) המעביד יעביר לעובד את יתרת התגמול; בסעיף זה, "יתרת התגמול" - ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששילם מעביד לעובד על חשבון התגמול לפי סעיף 276(א), למעט סכום ששילם לעובד עקב עבודתו או סכום שהיה משלם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו.</p> <p>(ג) דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א).</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 style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>דבי, בת ה-69, היא בעלת שליטה בחברת מעטים (מעסיקתה היחידה) ומשמשת בה כמנכ"לית. דבי אינה מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. תלוש 7/2019 שלה הורףב משכר יסוד בסך 38,530 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 6,320 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתה, בגין שכר 7/2019 של דבי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 5,832 ₪ ב. 6,754 ₪ ג. 6,891 ₪ ד. 6,730 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</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>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p> <p>כאשה שמלאו לה 69 שנים (ולא מלאו לו 70 שנה), שאינה מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי, דבי נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: נשים וגברים בגן "גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות" לקצבת אזרח ותיק שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק - "בעלי שליטה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2019 של דבי - $44,850 \text{ ₪} = 6,320 \text{ ₪ שווי רכב} + 38,530 \text{ ₪ שכר יסוד}$</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". $43,890 \text{ ₪} = 8,778 \times 5$</p> <p>שכרה של דבי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(43,890 ; 44,850) = 43,890$</p> <p>סך כל דמי הביטוח בגין שכר 7/2019 של דבי: $407.44 \text{ ₪} = 6,164 \times 6.61\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $\underline{6,322.88 \text{ ₪}} = 6,164 \times 16.76\%$ (בשיעור המופחת - 43,890 השכר החייב בדמי ביטוח) $\underline{6,730.32 \text{ ₪}}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2019 של דבי (סכום מעוגל): <u>6,730 ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>דבי, בת 49, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 3 מעסיקים. שכר 9/2019 אצל כל אחד מהם:</p> <ul style="list-style-type: none"> • מעסיק עיקרי 24,328 ₪. • מעסיק משני א' 19,562 ₪. • מעסיק משני ב' 3,747 ₪. <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי (מעסיק משני ב'), בגין שכר 9/2019?</p> <p style="text-align: right;">א. 133.02 ₪ ב. 582.66 ₪ ג. 264.16 ₪ ד. 734.41 ₪</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>דבי נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישבו דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>הכנסתה אצל 3 המעסיקים - $24,328 + 19,562 + 3,747 = 47,637$ ₪</p> <p>סך השכר החייב בדמי ביטוח אצל 3 המעסיקים:</p> <p>$43,890$ ₪ = [$47,637$ הכנסה אצל 3 המעסיקים ; $43,890$ ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.] min</p> <p>הכנסתה של דבי אצל שני מעסיקה ראשונים - $43,890$ ₪. ($24,328 + 19,562 = 43,890$)</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק השלישי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה דבי:</p> <p>0 ₪ = [$43,890$ מעסיק 1+2 ; 0 ; $43,890$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב.] min</p> <p>דמי ביטוח שינוכו משכרה של דבי בחודש זה אצל המעסיק השלישי:</p> <p>0 ₪ = 12% ד.ב. בשיעור מלא $\times 0$ ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק השלישי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח פאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק השלישי, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$3,747$ ₪ = ($43,890$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. ; $3,747$) min</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> <p>133.02 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $\times 3,747$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי, בגין שכר 9/2019 של דבי:</p> <p>$0 + 133.02 = 133.02$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>לפי ס' 369(א) לחוק הביטוח הלאומי, אם מעסיק לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד עובד פלוגי, ואחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי פקיד גבייה ראשי, בכיר, שמינהלת המוסד לביטוח לאומי הסמיכה לעניין סעיף זה, לחייב את המעסיק בסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלמן, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה, עד תקרה שנקבעה.</p> <p>ככלל, אם לא היתה למוסד לביטוח לאומי עילה לחייב צד שלישי לשלם פיצויים בגין המקרה (לפי ס' 328 לחוק), ואם אי התשלום היה לתקופה שעולה על 12 חודשים, מה הוא הסכום המרבי שרשאי אותו פקיד גבייה ראשי לחייב בו את המעסיק, לפי הסעיף הנ"ל? (בחר/י את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. עד 5 פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בס' 2(ב) לחוק, ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</p> <p>ב. עד 20 פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בס' 2(ב) לחוק, ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</p> <p>ג. עד 10 פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בס' 2(ב) לחוק, ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</p> <p>ד. עד 13 פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בס' 2(ב) לחוק, ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>												
<p align="center">פתרון</p>													
<p align="center">חוק הביטוח הלאומי - ס' 369, לוח י"א1</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>לפי ס' 369 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) לא נרשם מעסיק בהתאם לתקנות על פי סעיף 379 או לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד עובד פלוגי, ולפני הרישום או אחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי פקיד גבייה ראשי, בכיר, שהמינהלה הסמיכה לעניין סעיף זה (בסעיף זה - פקיד גבייה ראשי) לחייב את המעסיק בסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלמן, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה; הסכום המרבי שרשאי פקיד גבייה ראשי לחייב בו את המעסיק לפי סעיף זה, יהיה כמפורט בטור ב' ללוח י"א1 בהתאם לתקופה שחלפה מהמועד שנקבע לתשלום דמי הביטוח לפי סעיף 353 או מהמועד שהיה עליו להירשם לפי סעיף 379, לפי העניין, כמפורט בטור א' ללוח האמור.</p> <p>(א1) היה המקרה המזכה לגמלה מקרה שלגביו היתה למוסד זכות תביעה כאמור בסעיף 328, לא יחולו הוראות סעיף זה אלא לגבי החלק מהסכום שלא נגבה לפי סעיף 328 לאחר שהמוסד מיצה את זכותו לתביעה לפי הסעיף האמור, והמוסד יהיה רשאי לנקוט בפעולה לפי סעיף זה ממועד ההחלטה בהליך שנקט לפי סעיף 328.</p> <p align="right">" ...</p> <p align="center">לוח י"א1 (סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי)</p> <table border="1" data-bbox="156 1395 1179 1809"> <thead> <tr> <th>פרט</th> <th>טור א' תקופת ההפדה</th> <th>טור ב' הסכום המרבי לחיוב</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 30 ימים ואינה עולה על 6 חודשים.</td> <td>עד חמש פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 6 חודשים ואינה עולה על 12 חודשים.</td> <td>עד עשר פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 12 חודשים.</td> <td>עד עשרים פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right">תשובה ב.</p>	פרט	טור א' תקופת ההפדה	טור ב' הסכום המרבי לחיוב	1.	אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 30 ימים ואינה עולה על 6 חודשים.	עד חמש פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.	2.	אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 6 חודשים ואינה עולה על 12 חודשים.	עד עשר פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.	3.	אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 12 חודשים.	עד עשרים פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ב</p>
פרט	טור א' תקופת ההפדה	טור ב' הסכום המרבי לחיוב											
1.	אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 30 ימים ואינה עולה על 6 חודשים.	עד חמש פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.											
2.	אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 6 חודשים ואינה עולה על 12 חודשים.	עד עשר פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.											
3.	אי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 12 חודשים.	עד עשרים פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן.											

<p>שאלה מספר 44.</p>	<p>דבי עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 3 שנים ברציפות, עד שבתום יום 31/3/2019 ילדה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות. הכנסתה, שממנה היו מגיעים דמי ביטוח, בכל אחד משישה החודשים שקדמו ל"יום הקובע", היתה 17,040 ₪. דבי קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (ביולי 2019) דמי לידה עבור 15 שבועות - סך 59,640 ₪ (שכר העבודה הרגיל שלה לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, לפיו חושבו דמי הלידה, היה 568 ₪ ליום). ב-1/9/2019 דבי חזרה לעבודה (לאחר 5 חודשים בהם לא עבדה כלל). באותו החודש (9/2019) קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי ("תשלום נוסף") בסך 3,528 ₪.</p> <p>מהו הפרש דמי לידה שעשויה דבי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עקב המענק החד-פעמי שקיבלה ממעסיקה?</p> <p>א. 2,058 ₪ ב. 412 ₪ ג. 1,764 ₪ ד. 1,029 ₪</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ג': דמי לידה. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). תקנות הביטוח הלאומי (אמהות).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ג</p>	<p>מענק חד-פעמי כ"תשלום נוסף": שיעור התשלום נוסף שקיבלה דבי מהווה 66.57% משכר המינימום. לפיכך, יחולו הוראות תקנה 5(1) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). ($5,300 = 66.57\%$ שכר המינימום / 3,528) מאחר שב-5 החודשים המלאים 4/2019, 5/2019, 6/2019, 7/2019 ו-8/2019 היתה בתקופת לידה והורות ולא עבדה בהם כלל (חודשים אלה אינם נחשבים כחודשי עבודה לענין פריסת שכר נוסף), דבי עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". 7 חודשי עבודה קודמים = 5 חודשים בהם לא עבדה (תקופת לידה והורות) - 12 חודשים לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים. $17,544$ ₪ = 7 חודשי עבודה קודמים / $3,528$ תשלום נוסף + $17,040$ שכר חודשי רגיל</p> <p>הפרשי דמי לידה: לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30. שכר העבודה הרגיל של דבי, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, היה 568 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה. 568 ₪ = $(17,040 \times 6 / 180 = 568 ; 17,040 \times 3 / 90 = 568)$ סה"כ דמי הלידה שקיבלה דבי מהמוסד לביטוח לאומי (על פי נתוני השאלה) - 59,640. $59,640$ ₪ = 568 דמי הלידה ליום $\times 7$ ימים בשבוע $\times 15$ שבועות מאחר שחלק המענק שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-6 החודשים שקדמו ליום הקובע (3/2019, 2/2019, 1/2019, 12/2018, 11/2018 ו-10/2018), דבי עשויה להיות זכאית לקבל הפרשי דמי הלידה. שכר העבודה הרגיל של דבי לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי (לאור המענק שנפרס): 584.80 ₪ = $(17,544 \times 6 / 180 = 584.80 ; 17,544 \times 3 / 90 = 584.80)$ לפיכך, הפרש דמי לידה ליום הוא: 16.80 ₪ = $584.80 - 568.00$ דמי לידה שקיבלה ליום בתוספת הפרשי דמי הלידה, לא עולים על השיעור המרבי: $584.80 = 568.00 + 16.80$ ₪ > $1,481.33 = 8,888 \times 5 / 30$ הסכום הבסיסי הפרש דמי לידה שדבי זכאית לקבל: $1,764$ ₪ = 7 ימים בשבוע $\times 15$ שבועות $\times 16.80$ ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>

<p>בַּתּוֹךְ הַזְמַן שֶׁבְּעֵדוֹ מִשְׁתַּלְמִים לַה דְּמֵי לִידָה עֲבָדָה דְּבִי, מִיָּדֵי פֶּעַם, אֲצֵל מַעֲסִיקָה. הָאֵם, בְּשָׁל הָאִמּוֹר לַעִיל, רִשְׁאֵי הַמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאֻמִּי לְשַׁלּוֹל אֶת זְכוּתָהּ שֶׁל דְּבִי לְדְמֵי לִידָה, כּוֹלֵם אוֹ מְקַצָּתָם? (בְּחַר/י אֶת הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. הַמוֹסָד רִשְׁאֵי לְשַׁלּוֹל אֶת זְכוּתָהּ שֶׁל דְּבִי לְדְמֵי לִידָה, כּוֹלֵם אוֹ מְקַצָּתָם. ב. לא, אִלָּא אִם כֵּן הַמַּעֲסִיק הִפִּיק תְּלוּשֵׁי שֶׁכֶר בְּחֻדְשֵׁים שְׁבַעֲדָם מִשְׁתַּלְמִים לַה דְּמֵי לִידָה. ג. כן, אִם לְאַחַר שְׁחֻזְרָה מִתְקוּפַת הַלִּידָה וְהַהוֹרוֹת, קִיבְלָה דְּבִי שֶׁכֶר מִמַּעֲסִיקָה בַּעַד אוֹתָן שְׁעוֹת עֲבוּדָה. ד. לא. זְכוּתָהּ שֶׁל עוֹבְדַת לְדְמֵי לִידָה הִיא זְכוּת קוֹנְגְּרִטִית שְׁאִינָה נִיתְנָת לְהַתְנִיחָה אוֹ לְוִיתוֹר.</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 56.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סֵעִיף 56 לְחֻק הַבִּיטוּחַ הַלְאֻמִּי: " 56. הַמוֹסָד רִשְׁאֵי לְשַׁלּוֹל אֶת הַזְכוּת לְדְמֵי לִידָה, כּוֹלֵם אוֹ מְקַצָּתָם, אִם קָרָה אֶחָד מֵאלֵה: (1) בַּתּוֹךְ הַזְמַן שֶׁבְּעֵדוֹ מִשְׁתַּלְמִים דְּמֵי לִידָה עֲבָדָה הַמְבוֹטָחַת שְׁלֵא בְּמִשְׁק בֵּיתָה; (2) בַּתּוֹךְ שֵׁשֶׁת הַשְּׁבוּעוֹת שֶׁלִּפְנֵי יוֹם הַלִּידָה הַמְשׁוֹעֵר עֲבָדָה הַמְבוֹטָחַת שְׁלֵא בְּמִשְׁק בֵּיתָה בִּימֵים שְׂרוּפָא, שֶׁהַסְמִיךְ הַמוֹסָד, אִסֵּר עֲלֶיהָ לְעִבּוֹד בָּהֶם; (3) הַמְבוֹטָחַת לֹא מִילָאָה אַחֲרֵי הוֹרָאתָ הַמוֹסָד בְּדַבָּר פִּיקוּחַ רְפוּאִי בְּקֶשֶׁר לְהַרְיוֹן וּלְלִידָה. "</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>ברק עובד כשכיר אצל 2 מעסיקים זה 3 שנים. אצל שני המעסיקים משתלם לו שכרו על בסיס של חודש. ב-1/5/19 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעסיק א'. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד, אצל 2 המעסיקים, 12 ימים בְּנוֹסֶף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלֵמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. המוסד לביטוח לאומי שילם לברק דמי פגיעה, כמתחייב בחוק.</p> <p>הכנסתו של ברק אצל 2 המעסיקים, ממנה מגיעים דמי ביטוח, בעד החודשים שקדמו ל-1/5/19:</p> <table border="1" data-bbox="598 392 1157 504"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>מעסיק א</td> <td>₪ 13,140</td> <td>₪ 13,140</td> <td>₪ 13,140</td> </tr> <tr> <td>מעסיק ב</td> <td>₪ 4,380</td> <td>₪ 4,380</td> <td>₪ 4,380</td> </tr> </tbody> </table> <p>למען הסר ספק, ברק עבד ברציפות וקיבל שכר מלא, אצל שני המעסיקים, בכל החודשים שקדמו לפגיעה</p> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר מעסיק ב' למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?</p> <p>א. 1,095 ₪ ב. 1,314 ₪ ג. 0 ₪ ד. 1,460 ₪</p>	חודש	2/2019	3/2019	4/2019	מעסיק א	₪ 13,140	₪ 13,140	₪ 13,140	מעסיק ב	₪ 4,380	₪ 4,380	₪ 4,380	
חודש	2/2019	3/2019	4/2019										
מעסיק א	₪ 13,140	₪ 13,140	₪ 13,140										
מעסיק ב	₪ 4,380	₪ 4,380	₪ 4,380										
<p align="center">פתרון</p>													
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֶף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שברק היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, ברק יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 12 ימים.</p> <p>לפי ס' 94(א) לחוק הביטוח הלאומי - "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.</p> <p>לפי ס' 94(ב) לחוק -</p> <p>" על אף האמור בסעיף 92 (א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:</p> <p>(1) היה הנפגע עובד -</p> <p>(א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(ב) (1) היה נפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; "</p> <p>הכנסתו של ברק אצל שני המעסיקים: (43,890 ₪ <) = 17,520 ₪ = 4,380 מעסיק ב + 13,140 מעסיק א</p> <p>נבדוק את חלקו היחסי של כל מעסיק בהכנסתו של ברק:</p> <p>מעסיק א - 13,140 / 17,520 = 75%</p> <p>מעסיק ב - 4,380 / 17,520 = 25%</p> <p>סך הכל החזר של שני המעסיקים למוסד לביטוח לאומי יהיה עבור 12 ימי פגיעה:</p> <p>5,256 ₪ = 12 ימים × 75% × 90 / 3 × 17,520</p> <p>חלקו של מעסיק א' בהחזר - 3,942 ₪ = 5,256 × 75%</p> <p>חלקו של מעסיק ב' בהחזר - 1,314 ₪ = 5,256 × 25%</p> <p>לפיכך, מעסיק ב' יחזיר למוסד לביטוח לאומי את חלקו היחסי בסכום ששילם המוסד בעד 12 ימים, בעדם זכאי היה ברק לדמי פגיעה: <u>1,314 ₪</u>.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>													

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>ברק, בן ה-56, עבד אצל מעסיקו היחיד 18 שנה ברציפות, עד שעקב בעיות כלכליות, שלא מְרְצוֹנו (של ברק), הוציא אותו המעסיק לחופשה ללא תשלום בת חודשיים קלנדריים רצופים. בעת יציאתו לחל"ית לא נותרו לזכותו של ברק ימי חופשה שנתית. מייד לאחר שְהוּצָא לחל"ית נְרָשָׁם ברק בלשכת שירות התעסוקה ומסר להם מכתב מְאָת המעסיק, לפיו היציאה לחל"ית נְכַפְתָּה על ברק ביוזמתו של המעסיק וצפויה להימשך חודשיים. המעסיק אישר גם כי לברק אין יתרת ימי חופשה. ברק התייצב בימים ובזמנים שְנִקְבְּעוּ לוֹ, מוֹכֵן וּמְסוּגָל לכול עבודה, אך לצערו, עבודה לא נמצאה עבורו. יצויין גם שברק לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי בתקופת החל"ית.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, ברק עָשׂוּי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שמעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד שני החודשים הראשונים של חל"ית. ב. כן, ברק עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. ג. לא, מאחר שבתקופת חל"ית לא מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעסיקו. ד. כן, אבל המעסיק יחזיר למוסד לביטוח לאומי את סכום דמי האבטלה ששולם לברק.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ז' - ביטוח אבטלה. חלק ב' בלוח א'1. חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז)4. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי ס' 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 ס' 163(א) לחוק - "רואים אדם כמובטל אם הוא רשום בלשכת שירות התעסוקה כמחוסר עבודה לפי תנאים שקבע השר באישור ועדת העבודה והרווחה, והוא מוכן ומסוגל לעבודה במקצועו או בכל עבודה אחרת המתאימה לו (לשני אלה ייקרא להלן - עבודה מתאימה), ולשכת שירות התעסוקה לא הציעה לו עבודה כאמור".</p> <p>כמי שעבד ברציפות אצל מעסיקו במשך 18 שנה, עד שהוצא לחל"ית, ברק השלים את תקופת האכשרה הנדרשת לגבי אבטלה.</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67. ברק, בן ה-56, טרם הגיע לגיל 67.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, עובד שמעסיקו הוציא אותו לחל"ית למשך 30 ימים לפחות שלא מרצונו, עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה.</p> <p>היציאה לחל"ית נכפתה על ברק ביוזמתו של המעסיק ונמשכה לא פחות מ-30 ימים. כלומר, בנסיבות שתוארו בשאלה, לעניין דמי אבטלה, נחשב ברק כ"מחוסר עבודה".</p> <p>לפי סעיף 320(ז)4 לחוק, לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בעד התקופה שבה הוא זכאי לדמי חופשה המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה. בעת יציאתו לחל"ית לא נותרו לזכותו של ברק ימי חופשה שנתית.</p> <p>מכל האמור לעיל, ברק עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

שאלה מספר 48.

ברק עובד אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים ברציפות. ב-1/12/2019 יצא ל-10 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הִחל שירות המילואים:

חודש	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019	11/2019
ימי עבודה	19	20	21	20	18	21
שכר חודשי רגיל	₪ 5,903	₪ 5,978	₪ 5,721	₪ 5,697	₪ 5,436	₪ 5,554
בונוס חד-פעמי					₪ 1,332	

כמו שצוין בטבלה, בתלוש 10/2019 ברק קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו הרגיל, בונוס חד-פעמי בסך 1,332 ₪.

מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?

- א. 2,008 ₪
- ב. 2,249 ₪
- ג. 2,329 ₪
- ד. 2,228 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 6/2020
שנת המס - 2019

ב

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

ברק שירת 10 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 3 ימים.
לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכל יתרה זו ב-1.4.
לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 11.2 ימי מילואים**.
($7 + 3 \times 1.4 = 11.2$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/12/2019, ברק עבד 59 ימים ($21+18+20$), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הִחל שירות המילואים.

סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. ($8,778 \times 68\% = 5,969$ ₪)
ב-10/2019 ברק קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס חד-פעמי בסך 1,332 ₪, שהוא "תשלום נוסף".

שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 25.13% משכר המינימום. $5,300 = 25.13\%$ שכר המינימום / 1,332
מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שברק עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.
 $111 = 1,332 / 12$ = התשלום הנוסף

חודש	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019	11/2019
שכר חודשי רגיל	₪ 5,903	₪ 5,978	₪ 5,721	₪ 5,697	₪ 5,436	₪ 5,554
פריסת תשלום נוסף	₪ 111	₪ 111	₪ 111	₪ 111	₪ 111	₪ 111
הכנסה בעד חודש	₪ 6,014	₪ 6,089	₪ 5,832	₪ 5,808	₪ 5,547	₪ 5,554

סכום הכנסתו של ברק בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הִחל שירות המילואים:

$$\max(5,832; 5,969) + \max(6,089; 5,969) + \max(6,014; 5,969) = 18,072$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ברק, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $18,072 / 90 = 200.80$ ₪

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 198.97 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,463.00 ₪).

התגמול ליום: 200.80 ₪ = $[198.97 \text{ תג' מזערי}; (1,463.00 \text{ תג' מרבי}; 200.80 \text{ שכר הַגִּיל}) \text{ min}] \text{ max}$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 2,249 ₪.

(סכום מעוגל) = $2,249$ ₪ = $2,248.96$ ₪ = 11.20 ימים $\times 200.80$ תגמול ליום

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 49. ברק, בן ה-73, עובד זה 8 שנים בחברה המוגדרת כ"חברת מעטים". האם, לפי חוק הביטוח הלאומי, הוא מבוטח בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון (פרק זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שאינו בעל שליטה בחברה. ב. לא, מאחר שעבר את הגיל המְרָפֵי לביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. ג. כן, כל עובד, אצל כל מעסיק, מבוטח בפרק ביטוח זה. ד. לא. פרק ביטוח זה לא חל על עובדים המועסקים בחברות המוגדרות כ"חברת מעטים".</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוק הביטוח הלאומי - ס' 6ב, 75(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים". פרק ז': ביטוח אבטלה. פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. לפיכך, אם ברק הוא בעל שליטה בחברה המוגדרת כ"חברת מעטים", הוא אינו מבוטח בפרק ביטוח זה.</p> <p>ס' 180 לחוק מגדיר, לגבי מי שהוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון חלות עליו, מי הוא המבוטח בפרק זה: " בפרק זה - "עובד" - מי שמבוטח או היה מבוטח כעובד לפי פרק ה'. "מעביד של עובד" - לרבות מי שהיה מעבידו. " לפי ס' 181 לחוק - "המבוטחים לפי פרק זה הם עובד וקופת גמל". ס' 75(א) לחוק מגדיר מי הם המבוטחים לפי פרק ה', הוא פרק ביטוח נפגעי עבודה. בסעיף קטן 75(א)(1) נקבע כי "עובד" כמו ברק (שאינו שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר או עובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה), מבוטח לפי פרק ביטוח זה. מכל האמור לעיל נובע כי לפי חוק הביטוח הלאומי, ברק מבוטח בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, ובלבד שאינו בעל שליטה בחברה (המוגדרת כ"חברת מעטים").</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>ברק הוא מְנַקֵּר בְּשֵׁר מוֹסֵם. גִּינוּ לְבִין מוֹסֵד דַּת הַמְעֻנֵּי שִׁירוֹתֵי כְּשֵׁרוֹת, נֶעֱרַךְ הַסַּכֵּם בּוֹ נִקְבַּע כִּי מְלֵא תַּפְקִיד דְּתֵי שֶׁל מְנַקֵּר בְּשֵׁר מְטַעֵם אוֹתוֹ מוֹסֵד. סוֹכֵם כִּי שְׁמֵשׁ מְנַקֵּר בְּשֵׁר בַּמְּפַעַל לַעֲיֹבֹד בְּשֵׁר הַמְּבַקֵּשׁ אֶת שִׁירוֹתֵי מוֹסֵד הַדָּת. לוֹח הַזְּמִנִּים וְסֹדֵר הָעֲבוּדָה יִקְבָּע עַל יָדֵי מְזַכֵּר מוֹסֵד הַדָּת. הוּא יִהְיֶה כְּפוּף לְאַחֵרָאֵי הַהִקְשָׁר בְּמוֹסֵד הַדָּת. אֵת עֲבוּדָתוֹ עֲלִיו לַעֲשׂוֹת בְּעֲצָמוֹ וְאִין הוּא רְשָׁאֵי לְהַשְׁתַּמֵּשׁ בְּעוֹזֵר אוֹ בַּמְחֻלֵּף עַל חֲשׁוֹנוֹ. לְפִי הַהַסַּכֵּם, בֶּרֶק לֹא יִקְבַּל תְּלוּשֵׁי שֶׁכֶר מִמוֹסֵד הַדָּת, אֲלֵא יִנְפִיק חֲשׁוֹנוֹת מִס כִּנְגַד הַתְּשֻׁלוּמִים שִׁקְבַּל וְיִשְׁלַם לְמוֹסֵד לְבִיטוּחַ לְאוּמֵי דְמֵי בִיטוּחַ כְּעוֹבֵד עֲצָמָאֵי בְּגִין אוֹתָם תְּשֻׁלוּמִים.</p> <p>הַאֵם, בְּנִסְיָבוֹת שֶׁתּוֹאֵרוּ לְעִיל, חַיִּיב מוֹסֵד הַדָּת בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בְּעַד בֶּרֶק? (בְּחַר/י אֵת הַמְּשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְּשַׁפֵּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהסכם העבודה בין הצדדים נערך לתקופה של רבע שנה לפחות. ב. לא, מאחר שלפי ההסכם משלם ברק למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח כעצמאי. ג. כן, מאחר שְלֵעֲנֵן חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי, בֶּרֶק נֶחֱשֵׁב כְּעוֹבֵד וְמוֹסֵד הַדָּת נֶחֱשֵׁב כְּמַעֲבִידוֹ. ד. לא, מאחר שְלֵעֲנֵן חוֹק, מְמַלֵּא תַּפְקִידִים דְּתֵיִם מְטַעֵם מוֹסְדוֹת דַּת נֶחֱשֵׁב עוֹבֵד עֲצָמָאֵי.</p>												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>												
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="127 967 1168 1205"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור א'</th> <th>טור ב'</th> <th>טור ג'</th> </tr> <tr> <th>סוגי העבודה</th> <th>תנאי העבודה</th> <th>המעביד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת, לרבות משגיח כשרות ומנקר בשר.</td> <td>משתלם גמול בעד העבודה.</td> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמי שממלא תפקיד דתי של מנקר בשר מטעם מוסד דת, ברק הוא מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה. לברק משתלם גמול בעד עבודתו. כלומר, הוא נתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בטור ב'. לפיכך, ברק נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד. מאחר שמוסד הדת משלם את גמול עבודתו, הוא נחשב, לענין החוק האמור, כמעבידו. לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לפיכך, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב מוסד הדת בתשלום דמי ביטוח בעד ברק.</p> <p>הרחבת ההסבר: ברק עונה לכל התנאים לצורך הגדרתו כעובד לענין חוק הביטוח הלאומי ואילו מוסד הדת מוגדר כמעבידו. ס' 342 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי מעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו. עולה אפוא מהאמור כי בהתאם לחוק ולצו סיווג המבוטחים, מוסד הדת חייב בתשלום דמי ביטוח בעד ברק. העובדה שסוכם כי ברק ישלם דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסותיו, אין בה כדי לשחרר את מוסד הדת מחובתו לפעול על פי החוק. ככל שישלם דמי ביטוח כעצמאי בגין הגמול שיקבל ממוסד הדת, ברק יהיה זכאי להשבת סכומים אלה ששילם למוסד לביטוח לאומי בְּיָתֵר.</p> <p>תשובה ג.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור א'	טור ב'	טור ג'	סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד	5. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת, לרבות משגיח כשרות ומנקר בשר.	משתלם גמול בעד העבודה.	החייב בתשלום גמול העבודה.
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)													
טור א'	טור ב'	טור ג'											
סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד											
5. ממלא תפקידים דתיים מטעם מוסדות דת, לרבות משגיח כשרות ומנקר בשר.	משתלם גמול בעד העבודה.	החייב בתשלום גמול העבודה.											