

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - מרץ 2018


לשכת רואי חשבון

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>תלוש 1/2017 של דגן, טכנאי הסלולר, כולל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 16,257</p> <p>תשלום בשל רכישת ספרות מקצועית שהותר לעובד כהוצאה ₪ 138</p> <p>שווי לינה בארץ ₪ 456</p> <p>תגמולי מילואים (לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי) ₪ 2,284</p> <p>מהו שכרו של דגן לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש זה?</p>	<p>שאלה מספר 1.</p> <p>א. 19,135 ₪</p> <p>ב. 18,997 ₪</p> <p>ג. 16,713 ₪</p> <p>ד. 18,541 ₪</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף (א)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השפירות 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 קצמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>התשלום בשל רכישת ספרות מקצועית, בסך 138 ₪, הותר לדגן כהוצאה. כלומר, הוא לא נכלל בהכנסתו לצורך תשלום מס.</p> <p>הכנסתו החייבת של דגן לצורך תשלום מס בתלוש 1/2017 -</p> <p>18,997 ₪ = 2,284 תגמולי מילואים + 456 שווי לינה בארץ + 16,257 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>ב-11/2017, לרגל נישואיו, קיבל דגן (מכונאי מטוסים), מתנה ממעסיקו - סוף שבוע זוגי פְּצִימֶר בגליל. שווי המתנה ועלותה - 537 ₪. לא היתה זו המתנה הראשונה שקיבל ממעסיקו בשנת 2017. ב-8/2017, לרגל ט"ו באב (חג האהבה במסורת היהודית), קיבל מהמעסיק במתנה שובר להרצאה בנושא "זוגיות - דרכים לאושר", שערכו ועלותו 179 ₪.</p> <p>במטרה להתקדם לתפקידים בכירים יותר בעתיד, דגן לומד לתואר אקדמי ראשון בהנדסת מכונות. באותו החודש (11/2017), כמתחייב מהסכם העבודה שנחתם בין הצדדים, שילם המעסיק 358 ₪ למוסד האקדמי, השִׁתְּתָפוּתוֹ במימון לימודיו של דגן לתואר האקדמי האמור.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של דגן, לצורך חישוב מס, בשל המתנה שקיבל ב-11/2017 ובשל ההשתתפות במימון לימודיו בחודש זה?</p> <p>א. 327 ₪ ב. 685 ₪ ג. 864 ₪ ד. 895 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסות עֲבוּדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים פְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p style="text-align: center;">מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>המתנה שקיבל דגן לרגל נישואיו (סוף שבוע זוגי בצימר בגליל) היתה המתנה הראשונה שקיבל ממעסיקו בשנת 2017, לרגל אירוע אישי. סכום זה (537 ₪) עולה ב-327 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2017).</p> <p>(327 = 210 - 537)</p> <p style="text-align: center;">השתתפות המעסיק בשכר הלימוד לתואר אקדמי:</p> <p>לפי ס' 15(32), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>לפיכך, את השתתפות המעסיק בשכר הלימוד של דגן, סך 358 ₪, יש לזקוף לשכרו.</p> <p><i>הרחבת ההסבר: לבד מאי התרת ההוצאה ללימודי תואר אקדמי, לפי ס' 15(32) לפקודה, העובדה שדגן לומד לתואר האקדמי האמור במטרה להתקדם לתפקידים בכירים יותר בעתיד, מעידה על כך שהלימודים לא נועדו לשמור על הקיים. התואר האקדמי האמור מקנה לדגן יתרון תמידי שלא היה קיים לו בשוק העבודה.</i></p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של דגן ב-11/2017 יש לזקוף סך של 685 ₪, בשל המתנה שקיבל, לרגל נישואיו, ובשל השתתפות המעסיק במימון לימודיו בחודש זה.</p> <p>(327 + 358 = 685)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>מעסיקה של נאווה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2014, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 870, קוד דגם: 1. ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן, ב-1/2017, הורכבה מתכנית בסיס בסך 15.30 ₪, שיחות בסך 44.70 ₪ ומע"מ בסך 10.20 ₪. לפי הסכם העבודה של נאווה, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-55 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 55 ₪. מהו השווי שיש לִזְקוֹף לשכרה של נאווה בתלוש 1/2017, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן?</p>  <p>א. 4,615.10 ₪ ב. 4,229.90 ₪ ג. 5,607.50 ₪ ד. 4,599.90 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2014, סוג: 1, קוד תוצר: 870, קוד דגם: 1, שיזקף לשכרה של נאווה בחודש 1/2017 - <u>4,580 ₪</u>.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים גלויים, השתתפות העובד וכדומה): $15.30 + 44.70 + 10.20 = 70.20$ ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 70.20 \cdot 2) = 35.10$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה נאווה: $70.20 - 55.00 = 15.20$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2017 של נאווה: $\max(35.10 - 15.20; 0) = 19.90$ ₪</p> <p>לסיכום - לשכרה של נאווה ייזקף שווי בסך <u>4,599.90 ₪</u>, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן.</p> <p>$4,599.90 = 4,580 + 19.90$ שווי השימוש ברט"ן</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>נאווה, עובדת בת 42, נשואה לדגן (בן ה-46). לזוג 4 ילדים (בחוקתם), ילידי: 4/12/2000, 7/1/1999, 1/9/2012 ו-3/2/2017. נאווה בחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעד גְלָדָה הצעיר, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של נאווה בשנת המס 2017?</p> <p>א. 7.25 נ"ז ב. 8.25 נ"ז ג. 6.75 נ"ז ד. 6.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 7/1/1999. בשנת המס 2017 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 4/12/2000. בשנת המס 2017 מלאו לו 17 שנים. הילד השלישי יליד 1/9/2012. בשנת המס 2017 מלאו לו 5 שנים. הילד הרביעי יליד 3/2/2017. בשנת המס 2017 הוא "ילד בשנת לידתו".</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודת זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן:</p> <p>(א) 1½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, ו-½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו;</p> <p>(1א) על אף האמור בפסקת משנה (א), היתה שנת לידתו של ילד באחת מהשנים 2017 או 2018, תהיה זכאית אמו לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית כאמור באותה פסקה, בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה;</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>לענין זה, "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3);</p> <p>(ג) 1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת 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>נאווה בחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעד גְלָדָה הצעיר, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד, כלומר לשנת המס 2018.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נאווה בשנת המס 2017:</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</p> <p>נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)א) לפקודה] 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו × 0.5 נ"ז</p> <p>1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)ב) לפקודה] 2.00 נ"ז = 2 ילדים × 1 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)ב), בעד כל אחד מילדיה 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 × 1.5 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, מתוכן ½ נ"ז בשנת המס 2017, לפי בחירתה של נאווה [סעיף 66(ג)(4)א) לפקודה] 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 0.5 (±) נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 7.25 נ"ז</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾</p> <p><input type="checkbox"/> קצבה⁽⁶⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾</p> <p><input type="checkbox"/> ממקור אחר</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾</p> <p>אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן/י:</p> <p><input type="checkbox"/> אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד). איני מקבל/ת אותן בהכנסה אחרת⁽⁷⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אני מקבל/ת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי/ת להן כנגד הכנסה זו⁽⁸⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽⁹⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקצבה/לביטוח אויבדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אויבדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾</p>	<p>שאלה מספר 5.</p> <p>נאווה, נשואה ואם לילד שבשנת 2017 מלאו לו 19 שנים, התחילה ב-1/17 לעבוד אצל דגן, ב"משכורת חלקית". בטופס ה-101 שמסרה לדגן, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסות אחרות (ראו משמאל) מסוג "משכורת חלקית". לְמַעַט סימון זה, לא סימנה דבר נוסף בחלק הנוגע לפרטים על הכנסות נוספות.</p> <p>שכרה ב-1/2017 אצל דגן - 19,355 ₪. בגין שכר זה, דגן הפריש עבורה 6.5% למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה. נאווה הפרישה 6% משכרה למרכיב תגמולי העובד באותה קופה.</p> <p>אם נאווה לא מסרה לדגן אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 1/2017?</p> <p>א. 3,641 ₪</p> <p>ב. 9,688 ₪</p> <p>ג. 10,234 ₪</p> <p>ד. 9,097 ₪</p>
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5(א).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p> <p>טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי נתוני השאלה, נאווה לא מילאה כנדרש, בטופס ה-101, את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות.</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, דגן מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, על דגן לצרף למשכורתה של נאווה את סך הפרשתו לקופת הגמל לקיצבה 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 1/2017 של נאווה 19,355.00 ₪</p> <p>סכום הפרשת המעביד לקיצבה <u>1,258.08</u> ₪ = 19,355 × 6.5%</p> <p>ברוטו למס 20,613.08 ₪</p> <p>מס מְרָבִי לְפִי התקנות, שיש לְנַכּוֹת <u>9,688</u> ₪ (מעוגל) = 20,613.08 × 47%</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2017 של דגן, מעצב הפנים:</p> <p>1. שכר יסוד..... ₪ 13,398</p> <p>2. גמול שעות נוספות [משתלם בכל חודש בו דגן עובד בשעות נוספות]..... ₪ 1,246</p> <p>3. החזקת רכב..... ₪ 349</p> <p>4. תוספת פרויקטים [תוספת קבועה שנכללת כמרכיב לפנסיה]..... ₪ 897</p> <p>מהו הסכום המרבי אותו רשאי המעביד לשלם לקרן השתלמות עבור דגן (חלק מעביד בלבד), בעד שכר 1/2017, בלי שייקף שווי לשכרו? [למען הסר ספק, דגן מפריש את חלקו כדין לאותה קופה]</p> <p>א. 1,072.13 ₪</p> <p>ב. 1,098.30 ₪</p> <p>ג. 1,178.40 ₪</p> <p>ד. 1,004.85 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר פפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספת היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, "תוספת פרויקטים", שהיא תוספת קבועה שנכללת כמרכיב לפנסיה, תיכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול את רכיב התשלום "החזקת רכב", שניתן לדגן לכיסוי הוצאותיו, ואת רכיב השכר "גמול שעות נוספות" שקיבל. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של דגן:</p> $\min [14,295 = (13,398 \text{ שכר יסוד} + 897 \text{ תוספת פרויקטים}) ; 15,712 \text{ תקרת משכורת לקה"ל}]$ <p>$14,295 \times 7.5\% = \underline{1,072.13}$ ₪</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של דגן:</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 7.</p>	<p>נאווה קיבלה הלוואה ממעסיקה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 1.50% לשנה. בחודש 9/2017, הוא תקופת הזקופה, עומדת יתרת ההלוואה ("יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה") על 62,784 ₪. [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/12/2017]. אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקיפה (חודש 9/2017), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של נאווה, בגין ההלוואה בתקופה זו (9/2017)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 37.15 ₪ ב. 35.78 ₪ ג. 98.56 ₪ ד. 39.06 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2017 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעֵנָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 62,784 יתרת ההלוואה < 7,680 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 9/2017 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $175.97 \text{ ₪} = 62,784 \times 3.41\% \times 30 / 365$ <p>הריבית שנצברה לחובת נאווה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה:</p> $140.19 \text{ ₪} = [62,784 \times 0.1\% \text{ שיעור עליית המדד} + 30 / 365 \times 1.50\% \text{ ריבית}] \times 62,784$ <p>הריבית שנצברה לחובת נאווה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה (140.19 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (175.97 ₪).</p> <p>140.19 ריבית שנצברה לחובת נאווה לפי תנאי ההלוואה > 175.97 מינימום על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של נאווה שווי ריבית בסך של 35.78 ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>35.78 ₪ הפרש הריבית = 140.19 סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה - 175.97 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>דגן, גבר בריא, יליד 2/4/1950, פרש מעבודתו ב-19/4/17, ב-1/5/2017 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך של 9,725 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורו מעבידו לשעבר. יציגן שדגן 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 קיבל "קצבה מופקרת".</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של דגן בשנת 2017 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 77,800 ₪ ב. 45,029 ₪ ג. 48,707 ₪ ד. 38,122 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 3(א), ס' 9א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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. "</p> <p>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" - 8,360 שקלים חדשים;</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (1) (נמחקה); (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב); "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה: " גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה: " הגיל 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>דגן יליד 2/4/1950. ב-2/4/2017 הגיע לגיל 67, הוא גיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. הקצבה המזכה של דגן: $9,725 - 0 = 9,725$ ₪ קיצבה מוכרת - סך כל הקצבאות שערן מקבל הפטור על הקצבה המזכה של דגן: $4,096.40 = 9,725 \times 49\%$ תקרת הקצבה המזכה $4,096.40 \leq 9,725$ הקצבה המזכה של דגן = 4,096.40 ₪ הפטור הקצבה החייבת במס של דגן: $5,628.60 = 4,096.40$ הפטור על הקצבה המזכה - קצבה מזכה הקיצבה החייבת במס של דגן בשנת 2017: $45,029$ ₪ (סכום מעוגל) = $45,028.80 = 8$ חודשי קצבה בשנת המס $\times 5,628.60$ קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>דגן, בן 27, נשוי + ילד שבשנת המס 2017 מלאה לו שנה, התחיל לעבוד ב-4/5/2017 אצל מעסיקו. עם תחילת עבודתו מסר למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 48,528 ₪ יש לנכות מס בשיעור 43%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. המעסיק ניכה מס, כמתחייב, על פי האישור. שכרו של דגן בחודשים שקדמו ל-11/2017 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="156 320 1174 398"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>5/2017</th> <th>6/2017</th> <th>7/2017</th> <th>8/2017</th> <th>9/2017</th> <th>10/2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>6,547 ₪</td> <td>6,785 ₪</td> <td>7,452 ₪</td> <td>8,234 ₪</td> <td>6,393 ₪</td> <td>9,217 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם שכרו של דגן ב-11/2017 הוא 8,376 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנו בתלוש זה?</p> <p>א. 2,867 ₪ ב. 3,964 ₪ ג. 3,781 ₪ ד. 3,602 ₪</p>	חודש	5/2017	6/2017	7/2017	8/2017	9/2017	10/2017	שכר	6,547 ₪	6,785 ₪	7,452 ₪	8,234 ₪	6,393 ₪	9,217 ₪	<p>פתרון</p>
חודש	5/2017	6/2017	7/2017	8/2017	9/2017	10/2017									
שכר	6,547 ₪	6,785 ₪	7,452 ₪	8,234 ₪	6,393 ₪	9,217 ₪									
<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</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 דגן בחודשים 5/2017 עד 11/2017:</p> $6,547 + 6,785 + 7,452 + 8,234 + 6,393 + 9,217 + 8,376 = 53,004 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-5/2017 עד 11/2017 לפי אישור תיאום המס:</p> $22,971 \text{ ₪ (מעוגל)} = 47\% \text{ השיעור המרבי} \times (53,004 - 48,528) + 48,528 \times 43\%$ <p>שכר מצטבר של דגן בחודשים 5/2017 עד 10/2017:</p> $6,547 + 6,785 + 7,452 + 8,234 + 6,393 + 9,217 = 44,628 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שנוכה בחודשים 5/2017 עד 10/2017, לפי אישור תיאום המס (מעוגל):</p> $19,190 \text{ ₪} = 44,628 \times 43\%$ <p>סכום המס שינוכה מדגן, בתלוש 11/2017, על פי תאום המס -</p> $3,781 \text{ ₪} = 19,190 \text{ מס שנוכה מהשכר} - 22,971 \text{ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס}$ <p>תשובה ג.</p>														

<p>נאווה היא תושבת קבועה בישוב כרמיאל, זה 8 שנים. עקב מחלה, נקבעה לה נכות רפואית של 100% לתקופה שמ-1/6/2017 ועד 28/2/2018. הכנסתה בשנת 2017 היתה 199,107 ₪, כולה מיגיעה אישית (ממשכורתה אצל מעסיקה היחיד).</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית נאווה בשנת 2017 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שנאווה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 8,847 ₪ ב. 9,240 ₪ ג. 3,513 ₪ ד. 5,766 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>תושבות קבע בישוב כרמיאל, בשנת המס 2017, 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". כלומר, היא לא כוללת את הכנסתה הפטורה ממס של נאווה, לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p>הכנסתה החייבת של נאווה מיגיעה אישית בשנת המס 2017 -</p> <p>לפי סעיף 9(5)א לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעה אישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 606,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,720 שקלים חדשים;</p> <p>לנאווה נקבעה נכות לתקופה של 273 ימים, כלומר, בין 185 ימים לבין 364 ימים.</p> $273 = 28 \text{ פבר' } + 31 \text{ ינו' } + 31 \text{ דצמ' } + 30 \text{ נב' } + 31 \text{ אוק' } + 30 \text{ ספט' } + 31 \text{ אוג' } + 31 \text{ יולי } + 30 \text{ יוני}$ <p>לפי סעיף 9(5)ג 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>מספר הימים בשנת 2017 שלגביהם נקבעה הנכות - $214 = 30 + 31 + 31 + 30 + 31 + 30 + 31$</p> <p>חלק מהכנסתה של נאווה בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתה בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות: $116,737 ₪ = 214 / 365 \times 199,107$ הכנסה בשנת המס</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"...עד לסכום של 72,720 שקלים חדשים";</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)";</p> <p>$\min [72,720 ; 116,737] = 72,720$ ₪</p> <p>ההכנסה החייבת מיגיעה אישית של נאווה, בשנת המס 2017, לפי ס' 9(5) לפקודה -</p> <p>$126,387 ₪ = 72,720$ הכנסה פטורה לפי ס' 9(5) לפקודה - 199,107 הכנסה מיגיעה אישית</p> <p>נאווה היתה תושבת קבועה בישוב כרמיאל בכל שנת המס 2017.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו היא זכאית בשנת 2017 (מעוגל) -</p> <p>$8,847 ₪ = 7\% \text{ שיעור ההנחה } \times (132,000 \text{ תקרה } ; 126,387 \text{ הכנסה })$ Min</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שנאווה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>דגן, בן 47, נשוי ואב לילד בן 15, הוא "עובד יומי" אצל נאוה, מעסיקתו. ב-7/2017 עבד 7 ימים. שכרו בעד כל יום עבודה - 1,156 ₪.</p> <p>אם משכרו של דגן יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל נאוה לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 7 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 6,279 ₪ ב. 6,097 ₪ ג. 6,143 ₪ ד. 6,380 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 212ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של דגן יחושב בדרך המפורטת להלן:</p> <p>שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $346,800 = 1,156 \times 300$ ₪</p> <p>על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה:</p> <p>$83,517.60 = 35\% \times (346,800 - 238,800) + 45,717.60$ ₪ (המס המצטבר עד שכר 238,800 ₪)</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 640,000 ₪) - אין.</p> <p>מהמס שחושב כאמור תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לדגן:</p> <p>תושב ישראל 2.00</p> <p>נסיעות <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 2,580 = 5,805$ ₪</p> <p>המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $83,517.60 - 5,805 = 77,712.60$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום:</p> <p>$259.04 = 77,712.60 / 300$ ₪</p> <p>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. כלומר, משכר העבודה של דגן בעד כל עבודת יום ינוכה מס הכנסה בסך 259 ₪.</p> <p>שכר ה"נטו" שעל נאוה לשלם לדגן ("נטו לתשלום") בגין 7 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה:</p> <p>$6,279 = (1,156 - 259) \times 7$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>דגן הוא עובד יצור בִּמְפָעֵל תעשייה, בו מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2017, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 43,074 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 39,162 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 35,240 4. שווי כלכלה ונסיעות ₪ 10,179 5. שווי מתנה לחג ₪ 207</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בְּשָׁל הכנסתו של דגן מעבודה במשמרות בשנת 2017, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. ₪ 11,100 ב. ₪ 11,160 ג. ₪ 11,007 ד. ₪ 11,038</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של דגן ממשכורת ב-2017 : ₪ 127,862 = 43,074+39,162+35,240+10,179+207</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>₪ 126,840</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : ₪ 1,022</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית : ₪ 74,402 = 39,162 + 35,240</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס : ₪ 73,380 = 74,402 - 1,022</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל) : ₪ 11,007 = 73,380 × 15%</p> <p>זיכוי מְרַבֵּי בְּגִין שכר משמרות בתעשייה : ₪ 11,007 בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי : <u>₪ 11,007</u> = min (11,007 ; תקרה 11,100)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>תלוש 1/2017 של דגן, רווק בן 28, כלל משכורת בסך 8,193 ₪ (ברוטו), דמי נסיעות בסך 318 ₪ נטו ושווי כלכלה בסך 524 ₪ נטו (המעסיק מגלם את דמי הנסיעות ואת שווי הכלכלה).</p> <p>מהו סך כל שכרו של דגן לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,138 ₪ ב. 9,246 ₪ ג. 9,054 ₪ ד. 9,191 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>שכרה של דגן ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 8,193 ₪.</p> <p>הסכום שיש לגלם - 842 ₪ = 524 שווי כלכלה + 318 דמי נסיעות.</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של דגן, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות 0.25</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי ... 2.25 × 215 = 483.75 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,220 ₪ בחודש הוא 622 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום דמי הנסיעות ובגילום שווי הכלכלה.</p> <p>בשכר 8,193 ₪ נמצאת דגן במדרגת מס שולי 14%.</p> <p>$8,193 + 842 / (1 - 14\%) = 9,172.07 > 14\%$ מדרגת המס 14% "גבול" 8,920</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 727.00 ₪ (= 8,920 - 8,193)</p> <p>727.00 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 625.22 ₪, ומס בשיעור 14% - 101.78 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 216.78 = 842.00 - 625.22</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 20%.</p> <p>גילום היתרה: $216.78 / (1 - 20\%) = 270.98$ ₪</p> <p>הסכום 842 ₪ כשהוא מגולם: $727.00 + 270.98 = 997.98$ ₪</p> <p>$8,193.00 + 997.98 = 9,190.98 < 20\%$ מדרגת מס 20% "גבול" 14,320</p> <p>שכרה של דגן לצורך חישוב מס ב-1/2017 (מעוגל): 9,191 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2017 של דגן, רווק בן 34, הורכב ממשכורת יסוד בסך 36,745 ₪, עמלה חודשית בסך 18,672 ₪ ושווי החזקת רכב בסך 823 ₪.</p> <p>למרכיב תגמולי העובד בקופת גמל לקצבה ("חלק העובד") שילם דגן 1,440 ₪ בתלוש זה (שכרו המבוטח - 24,000 ₪). כנגד תשלום זה, הוא זכאי לזיכוי ממס בסך 210.70 ₪, לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לדגן ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילם למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות).</p> <p>א. 35,792 ₪ ב. 37,716 ₪ ג. 36,363 ₪ ד. 36,276 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>שכר "ברוטו למס" של דגן: 56,240 ₪ = 823 שווי החזקת רכב + 18,672 עמלה + 36,745 משכורת</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $18,308.40 \text{ ₪} = (56,240 - 41,410) \times 47\% + 11,338.30$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 41,410 ₪ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,330 ₪): $87.30 \text{ ₪} = (56,240 - 53,330) \times 3\%$</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של דגן, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז = 215 ₪ = 483.75 ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה 210.70 ₪ סה"כ זיכויים אישיים 694.45 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $17,701.25 \text{ ₪} = 694.45 \text{ זיכויים אישיים} - (18,308.40 + 87.30) \text{ המס שחושב}$</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". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות. כלומר, זהה למס שינוכה - 17,701 ₪.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2017 של דגן, ללא זקיפות שווי: $55,417 \text{ ₪} = 18,672 \text{ עמלה חודשית} + 36,745 \text{ משכורת יסוד}$</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה המקיפה: $36,276 \text{ ₪} = 1,440 \text{ קופת גמל לקצבה} - 17,701 \text{ מס הכנסה} - 55,417 \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>ב-9/2017 נשלחה נאווה לאוסטרליה, ע"י מעבידה, למשך 11 יממות. הנסיעה לאוסטרליה וכל ימי השהיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לאוסטרליה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$ 899 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$ 653]. 2. הוצאות לינה: 11 לינות במלון, במחיר \$ 186.00 לכל לינה - סה"כ \$ 2,046.00. 3. הוצאות אחרות: \$ 97.00 לכל יום שהיה באוסטרליה - סה"כ \$ 1,067.00. 4. שכירת רכב באוסטרליה: שכירת רכב ל-11 ימים, במחיר \$ 78 ליום - סה"כ \$ 858. <p>נאווה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הִחזיר לה את כל ההוצאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של נאווה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 406 ב. \$ 204 ג. \$ 615 ד. \$ 369</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">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</p> <p align="right">ד</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 במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 899, 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) לנגי לינה שעלותה עד $119 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לנגי לינה שעלותה גבוהה מ-$119 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$119 \times 125\%$ דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או $272 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$\min (\\$ 1,302 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times \\$ 186 \text{ ההוצאה בפועל} ; \\$ 272 \times 125\% \text{ התקרה})$</p> <p>$\max [\\$ 595 = 4 \text{ שאר הלינות} \times 75\% \times \\$ 186 \text{ ההוצאה} ; \min (\\$ 272 \times 125\% \text{ התקרה} ; \\$ 119 \times 125\% \text{ התקרה})]$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 11 הלינות: $\\$ 1,897 = \\$ 595 + \\$ 1,302$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 149. (= \$ 2,046 - \$ 1,897)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$76 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$128 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$\min (\\$ 1,045 = 11 \text{ ימי שהיה} \times \\$ 97 \text{ הוצ' ליום} ; \\$ 76 \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה})$</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 22. (= \$ 1,067 - \$ 1,045)</p> <p>הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 60 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$\min (\\$ 660 = 11 \text{ ימים} \times \\$ 78 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; \\$ 60.00 \text{ התקרה})$</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 198. (= \$ 858 - \$ 660)</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של נאווה לצורך חישוב מס: \$ 369. (= \$ 198 + \$ 22 + \$ 149)</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	

שאלה מספר 16.

את משכורת 3/2017 של עובדיו שילם דגן ב-2/4/2017 (יום א'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן -

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4
9/4	10/4 ערב פסח	11/4 פסח	12/4	13/4	14/4	15/4
16/4 ערב שביעי של פסח	17/4 שביעי של פסח	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4

- א. לא יאוחר מ-15/4/2017.
 ב. לא יאוחר מ-13/4/2017.
 ג. לא יאוחר מ-10/4/2017.
 ד. לא יאוחר מ-12/4/2017.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10.
 תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.

הסבר הפתרון

ב

לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל):
 "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה:
 (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;
 (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."
 לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):
 "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום):
 (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;
 (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."

את משכורת 3/2017 של עובדיו שילם דגן ב-2/4/2017.

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
2/4 משכורת	3/4 יום עסקי 1	4/4 יום עסקי 2	5/4 יום עסקי 3	6/4 יום עסקי 4	7/4	8/4
9/4 יום עסקי 5	10/4 ערב פסח	11/4 פסח	12/4 יום עסקי 6	13/4 יום עסקי 7	14/4	15/4 15 ימים מתום חודש 3/2017
16/4 ערב שביעי של פסח	17/4 שביעי של פסח	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4


שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של דגן לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 2/4/2017, כלומר, לא יאוחר מ-13/4/2017 (יום ה').

תשובה ב.

<p>נאווה, בת 45, נשואה לבן-זוגה (עובד בן 46), ולהם 7 ילדים (בחזקתם וכלכלתם עליהם) שבשנת המס 2017 מלאו להם 8 עד 17 שנים. ב-31/7/2017, בתום 24 שנות עבודה אצל מעסיקה היחיד, נאווה התפטרה מעבודתה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 7/2017, היתה קבועה - 12,983 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 7/2017, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה שְׁחֻלְקוּ פְטוּר מִמַּס (לפי ס' 79א) לפקודה), וחלקו - סך 68,544 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של נאווה?</p> <p>א. 16,080 ₪ ב. 5,121 ₪ ג. 19,476 ₪ ד. 19,040 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>מענק הפְּרִיֶּשָׁה הפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה לא נלקח בחשבון בחישוב המס. מאחר שאינו רלוונטי, סכומו אף לא נכלל בנתוני השאלה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממשלום לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילוּ היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נאווה:</p> $9.75 = 7 \text{ ילדים} + 0.50 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 2,096.25 ₪ = 9.75×215</p> <p>משכורת החודש ששולמה לנאווה, לחודש 7/2017 - 12,983 ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $5,712 = 68,544 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $18,695 = 12,983 + 5,712$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $3,436.25 = 18,695 - 14,320) \times 31\% + 2,080 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 14,320 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $1,340.00 = \max(3,436.25 - 2,096.25; 0)$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,812.60 = 12,983 - 8,920) \times 20\% + 1,000 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 8,920 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $0 = \max(1,812.60 - 2,096.25; 0)$</p> <p>הפרש המס: $1,340 = 1,340 - 0$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $16,080 = 1,340 \times 12$</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>שכרה של נאווה קבוע - 45,200 ₪ בחודש. מעסיקה מפריש עבורה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה, מסוג קרן חדשה מקיפה או קרן חדשה כללית, סך של 6% למרכיב הפיצויים ו-6.5% למרכיב תגמולי המעביד. [נאווה משלמת גם היא את חלקה, כגדרש, לאותה קופת גמל.]</p> <p>מהו השווי שִׁיזָקֵף לנאווה, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2017 (12 תלושי שכר 2017), בשל הפרשות המעסיק לְמַרְכִּיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקצבה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 16,393 ₪ ב. 13,491 ₪ ג. 16,937 ₪ ד. 14,035 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1, 19. חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 22. הנחיות מס הכנסה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג קרן חדשה מקיפה או קרן חדשה כללית. כלומר, היא אינה מסוג "קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 2,712 ₪ = $45,200 \times 6.0\%$ הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 45,200 ₪. $2,700$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים < $2,666.67$ ₪ = $32,000$ תְּקֵרָה $\times 8.33333\%$; $\min(45,200 ; 32,000)$ זקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה, בשנת 2017 (12 תלושי שכר 2017): 544 ₪ = 12 תלושי שכר 2017 $\times (2,666.67 - 2,712.00)$; $\max(0 ; 2,712.00 - 2,666.67)$</p> <p>חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקיצבה - 2,938 ₪ = $45,200 \times 6.5\%$ הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 45,200 ₪. $2,938$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב תגמולי מעביד < $1,813.73$ ₪ = $24,183$ תְּקֵרָה $\times 7.5\%$; $\min(45,200 ; 24,183)$ זקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקיצבה, בשנת 2017 (12 תלושי שכר 2017): $13,491$ ₪ (מעוגל) = 12 תלושי שכר 2017 $\times (1,813.73 - 2,938.00)$; $\max(0 ; 2,938.00 - 1,813.73)$</p> <p>סה"כ השווי שִׁיזָקֵף לנאווה, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2017 (12 תלושי שכר 2017), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקצבה: $14,035$ ₪ = $13,491$ שווי מרכיב תגמולי מעביד + 544 שווי מרכיב הפיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון ד

<p>נאווה עבדה אצל מעסיקה 4 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שפוטר ב-31/1/17. משכורת החודשית היתה קבועה (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה), פְּלֶהֶן :</p> <p>1. שכר משולב 7,169 ₪</p> <p>2. שכר עידוד מחלקתי [מותנה בעמידה ביעדי המחלקה] 857 ₪</p> <p>3. החזקת טלפון 196 ₪</p> <p>אם סך מענק הפרישה שנאווה קיבלה ממעסיקה עמד על 59,384 ₪, מהו החלק החייב במס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שנאווה פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שְּבַסְמְכוֹתוֹ לְהַעֲנִיק אוטומטית, והפטור הוגדל בהתאם.</p> <p>א. 16,370 ₪</p> <p>ב. 10,584 ₪</p> <p>ג. 27,280 ₪</p> <p>ד. 11,228 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,200 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יפועל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת של חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לעניין חישוב הפטור, לא תכלול את החזקת הטלפון. משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> <p>$8,026 \text{ ₪} = 857 \text{ שכר עידוד מחלקתי} + 7,169 \text{ שכר משולב}$</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נאווה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$\min [\min (12,200 \text{ תקרה} ; 8,026) \times 4 \text{ שנות עבודה} ; 59,384 \text{ מענק}] = 32,104 \text{ ₪}$</p> <p>[פטור זה הוא הפטור שבסמכותו של המעביד להעניק.]</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) 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 נאווה, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$\min [\min (12,200 \text{ תקרה} ; 8,026 \times 150\%) \times 4 \text{ שנות עבודה} ; 59,384 \text{ מענק}] = 48,156 \text{ ₪}$</p> <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של נאווה, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$11,228 \text{ ₪} = 48,156 \text{ חלק פטור ממס} - 59,384 \text{ מענק הפרישה}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

	<p>שאלה מספר 20.</p> <p>דלאל, אזרח ירדן, הוא עובד זר המועסק בִּדְיִן בישראל, על פי היתר להעסקת עובד זר בענף הבניין. בתום יום העבודה הוא יוצא את ישראל למקום מגוריו בירדן. בכל חודש הוא מועסק 140 שעות עבודה. שכר 8/2017 שלו (הכנסתו בעד 140 שעות עבודה) היה 7,260 ₪.</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם בגין שכרו זה של דלאל?</p> <p>א. 1,089 ₪ ב. 726 ₪ ג. 1,452 ₪ ד. 0 ₪</p>	
פתרון		
<p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>		סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) -</p> <p>(א) בפרק זה -</p> <p>"הכנסה" - הכנסה לפי סעיף 212 לפקודת מס הכנסה לרבות הכנסה כאמור שהופקה או שנצמחה באזור כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה האמורה;</p> <p>"השכר הממוצע במשק" - כהגדרתו בסעיף 3(ה) לפקודת מס הכנסה;</p> <p>"מעסיק" - כל המשלם הכנסה לעובד זר, או האחראי לתשלומה, לרבות מי שדינו לענין תשלום מסים כדין המדינה;</p> <p>"עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 7א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור;</p> <p>(7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם:</p> <p>(א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית;</p> <p>(ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים;</p> <p>(ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים;</p> <p>(ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל;</p> <p>(ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה;</p> <p>(8) משקיע זר שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, וכן עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי החוק האמור, ובני זוגם.</p> <p>(ב) לכל מונח בפרק זה תהיה המשמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 45(א) לחוק האמור - מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 0%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%.</p> <p>לפי ס' 45(ב) לחוק - ההיטל לא ינוכה, במישרין או בעקיפין, מההכנסה של העובד הזר.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2017 - 9,673 ₪ בחודש.</p> <p>כ"עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה", דלאל אינו "עובד זר" לענין ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004). לפיכך, אין לשלם היטל עובד זר בשל העסקתו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>		הסבר הפתרון <p style="text-align: right;">ד</p>

דיני עבודה

<p>מה ייחשב ל"שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, חוץ מהפסקות על פי ס' 20.</p> <p>ב. הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, חוץ מהפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר, הפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, והפסקות על פי ס' 20.</p> <p>ג. הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, והפסקות על פי ס' 20.</p> <p>ד. הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר, חוץ מהפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, והפסקות על פי ס' 20.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20, 20א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>לפי ס' 20א(א) לחוק - "עובד זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו".</p> <p>לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-$\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, הפסקה היא של חצי שעה לפחות.</p> <p>(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.</p> <p>(ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. "</p> <p>כלומר, ייחשב ל"שעות עבודה" הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, חוץ מהפסקות על פי ס' 20.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>


<p>נאווה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/8/14. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס ימי עבודה. ב-4/6/17 הודיע לה המעסיק על פיטוריה, שְׁיִכְנְסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לַתֵּת לנאווה?</p> <p>א. 30 ימים. ב. 31 ימים. ג. 26 ימים. ד. 25 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של נאווה מִשְׁתַּלֵּם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָךְ, נאווה היא "עובד-בשכר". נאווה פוטרה במהלך שנת עבודתה השנית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זֶפְאִי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריה, ב-4/6/2017, נאווה השלימה מעט יותר מ-10 חודשי עבודה בשנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 ימים, על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה. כלומר, על המעסיק לתת לנאווה הודעה מוקדמת של 26 ימים. $[21 + \text{int} (10 / 2) = 26]$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>דגן, בן ה-32, עובד זה 6 שנים אצל מעסיקו. על הצדדים חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה ודגן מבוטח לפיו, מהיום הראשון לעבודתו (לאחר שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני). לאחרונה פנה למעסיק וביקש שלא ינוכו משכרו תשלומים שוטפים לקרן הפנסיה (חלק העובד).</p> <p>האם, בניסיונות האמורות, רשאי המעסיק לנכות משכרו של דגן את התשלומים השוטפים לקרן הפנסיה (חלק העובד)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שלא ינוכה על חשבון התשלומים האמורים יותר מרבע שטר העבודה. ב. כן. המעסיק רשאי לנכות משכרו של דגן את התשלומים האמורים. ג. לא, ובלבד שדגן הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלום. ד. לא. אסור למעסיק לנכות משכרו של דגן את התשלומים האמורים.</p>	
פתרון	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25(א).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 1 לחוק הגנת השכר - "קופת גמל" - קופת חולים, קופת תגמולים, קרן פנסיה או ביטוח או קרן או קופה כיוצא באלה שהעובד חבר בה, או קופת גמל כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה שהמעסיק והעובד או המעסיק בלבד חייבים לשלם לה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, או מכוח חוזה עבודה או הסכם אחר בין העובד והמעסיק שניתנה להם הסכמת קופת הגמל וכן קופת גמל כאמור שמטרתה ביטוח העובד ושאיורו שהעובד בלבד חייב לשלם לה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה או תאגיד ששר העבודה אישר תשלום לו לענין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.</p> <p>לפי ס' 25(א) לחוק -</p> <p>" לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה :</p> <p>(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק ;</p> <p>(2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו ;</p> <p>(3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל ;</p> <p>(א3) תוספת לדמי החבר שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת ;</p> <p>(ב3) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים... שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור ; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו ;</p> <p>(4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק ;</p> <p>(5) תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלום ;</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שטר העבודה ;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים ; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).</p> <p>ס' 25(א) מאפשר ניכוי " תשלומים שוטפים לקופות גמל ". כלומר, המעסיק רשאי לנכות משכרו של דגן את התשלומים השוטפים לקרן הפנסיה (חלק העובד).</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 24.</p> <p>דגן עבד אצל מעסיקתו נאווה 8 חודשים עד שהתפטר ב-31/8/2015. לאחר 5 חודשי ניתוק גִּיטוּסִי העבודה, ב-1/2/2016, דגן חזר לעבוד אצל נאווה. הוא עבד אצלה עד 31/7/2017, אז פוטר.</p> <p>האם, לענין סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, יראו רציפות בעבודתו של דגן אצל נאווה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שחלה בה הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שעולה על שלושה חודשים. ב. לענין סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, יראו רציפות בעבודתו של דגן אצל נאווה. ג. לא, מאחר שדגן התפטר מעבודתו בתום תקופת העבודה הראשונה, ולא פוטר. ד. כן, ובלבד שהרציפות נקבעה בהסכם בכתב, שנחתם בין הצדדים, ובמידה שנקבעה.</p>	
פתרון	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 2 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מְחִמָּת -</p> <p>(1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים);</p> <p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;</p> <p>(3) חופשה שנתית;</p> <p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(6) שביתה או השבתה;</p> <p>(7) תאונה או מחלה;</p> <p>(8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p> <p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;</p> <p>(10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p> <p>בעבודתו של דגן אצל נאווה חלה הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה בת 5 חודשים (מ-1/9/2015 ועד 31/1/2016). כלומר, לתקופה שאינה עולה על שישה חודשים.</p> <p>לפיכך, <u>לענין סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, יראו רציפות בעבודתו של דגן אצל נאווה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 25.</p>	<p>דגן, יליד 6/4/1994, הועסק 8 חודשים רצופים במפעל, סמוך לפני שהתגייס לשירות סדיר בצה"ל (שירות חובה), ב-1/6/2014. ביום בו השתחרר, ב-1/6/2017, בתום 3 שנות שירות סדיר, פנה בכתב לבעל המפעל וביקש לקבלו בחזרה לעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, בתנאים שאינם גרועים מן התנאים שבהם היה עובד באותה עבודה אלמלא התגייס. דגן הוסיף במכתבו שהוא מוכן להתחיל בעבודה כבר ב-4/6/2017. העתק מן הבקשה נשלח ללשכת העבודה וכן לועד העובדים במפעל. יצויין שקבלתו לעבודה האמורה ובתנאים כאמור, ביום שנקבע בבקשתו של דגן, היא בגדר אפשרות מעשית. כמו כן, לפני התגייסותו לא קיבל מבעל המפעל פיצויי-פיטורים.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב בעל המפעל לקבל את דגן בחזרה לעבודה האמורה ובתנאים כאמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. בעל המפעל חייב לקבלו, בהתאם להוראות הפרק השני בחוק הנוגע לענין. ב. לא, מאחר שלפני התגייסותו דגן לא עבד שנה אחת ברציפות במפעל ולא היה עובד קבוע. ג. כן, ובלבד שניתן יהיה להעסקתו של דגן על ידי ועדת התעסוקה. ד. לא, מאחר שביום התגייסותו לשירות סדיר (חובה) מלאו לדגן 20 שנה.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - פרק ראשון (פירושים), פרק שני (החזרה לעבודה).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>כמי שהיה חייל בשירות סדיר (חובה) ושוחרר מהשירות, דגן הוא "חייל משוחרר". כמי שהועסק במפעל לפחות ששה חודשים רצופים, דגן הוא "עובד קבוע במפעל", לפי סעיף 4(א) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה).</p> <p>דגן הוא "חייל משוחרר" שסמוך לפני התגייסותו היה "עובד קבוע במפעל".</p> <p>כיליד 6/4/1994, ביום התגייסותו של דגן, ב-1/6/2014, מלאו לו 20 שנה. לפיכך, לפי ס' 5א לחוק, יחולו עליו הוראות הפרק השני בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), הן בהחזרה לעבודה של חייל משוחרר.</p> <p>מכוח ס' 6 לחוק, דגן ביקש לקבלו בחזרה לעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, בתנאים שאינם גרועים מן התנאים שבהם היה עובד באותה עבודה אלמלא התגייס.</p> <p>כמתחייב מסי' 7(א) לחוק, בקשתו הוגשה לבעל המפעל בכתב ובמועד (יתוך חמשה-עשר יום לפני שחרורו של החייל המשוחרר או תוך שלושים יום מיום שחרורו; אך אין לפסול בקשה שהגשתה במועדה נמנעה מחמת מחלת החייל המשוחרר או מכל סיבה מספקת אחרת, ובלבד שהוגשה תוך שלושים יום לאחר שניטלה המניעה").</p> <p>כנדרש בסי' 7(ב), נקבע בה יום מסויים (4/6/2017), בתוך שלושים יום מיום הגשתה (1/6/2014), שבו מוכן דגן להתחיל בעבודה.</p> <p>לפי ס' 7(ג), העתק מן הבקשה נשלח ללשכת העבודה וכן לועד העובדים במפעל. דגן לא קיבל מבעל המפעל פיצויי-פיטורים.</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, לאחר שקבלתו לעבודה האמורה ובתנאים כאמור, ביום שנקבע בבקשתו של דגן, היא בגדר אפשרות מעשית, בעל המפעל חייב לקבלו, בהתאם להוראות הפרק השני בחוק הנוגע לענין, הוא חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה).</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 26.</p>	<p>דגן עובד אצל מעסיקו היחיד בִּרְצִיפּוֹת החל ב-1/5/2003. בשנת 2017 עבד 196 ימים בפועל. אם זכויות החופשה השנתית שלו נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2017? [למען הסק ספק, דגן הועסק שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע]</p> <p>א. 29 ימים ב. 22 ימים ג. 28 ימים ד. 27 ימים</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 3.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק חופשה שנתית - "שנת עבודה" פירושו - פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה.</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/5/2003, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2017 היא שנת עבודתו ה-15 של דגן אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה ה-15 הוא 28 יום.</p> <p>$\min [28 ; (15 - 7) + 21] = 28$</p> <p>הקשר המשפטי בִּין דגן ומעסיקו ב-2017 היה קיים בכל שנת העבודה. בְּפִוְעַל, עבד באותה שנה 196 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (196) אל המספר 200 הוא 0.98. (196 / 200)</p> <p>הכפלת 28 ימים ב-0.98 מניבה את התוצאה 27.44. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי דגן בעד שנת 2017, לפי החוק האמור - 27 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>דגן, בן 33, נשוי לנאוה, עקרת בית בת 34, ולהם (בחזקתם) 4 ילדים, שבשנת 2016 מלאו להם 3 עד 11 שנים. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. מעסיקו קיבל ב-21/8/17 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 4,102 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לְקַבֵּלן שִׁיפוּצִים. שכרו ברוטו, בתלוש 8/2017 - 8,403 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 444.00 ₪, דמי ביטוח לאומי בסך 205.15 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 309.87 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו זה של דגן, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 3,303 ₪</p> <p>ב. 3,163 ₪</p> <p>ג. 4,102 ₪</p> <p>ד. 3,822 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של דגן, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 7,444 ₪ (מעוגל).</p> <p>$7,443.98 \text{ ₪} = 309.87 \text{ ד"ב בריאות} - 205.15 \text{ ד"ב לאומי} - 444.00 \text{ מס הכנסה} - 8,403 \text{ ברוטו}$</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 (4,102 ₪) 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 עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,281 ₪ (סכום מעוגל):</p> <p>$4,281 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 8,648 \times 49.5\% \text{ הסכום הבסיסי}$</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של דגן:</p> <p>$7,444 \times 80\% = 5,955 > 4,281$ שכר העבודה החודשי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,281 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של דגן.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו של דגן (סכום מעוגל) -</p> <p>$\min [3,163 \text{ ₪} = 4,102 \text{ החוב} ; 4,281 \text{ ₪} = \text{לא ניתן לעקל} - 7,444 \text{ שכר אחרי ניכוי חובה}]$</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>ב-5/9/2017 ילדה נאוה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. נאוה ובן זוגה דגן מבקשים שהזכות לשעת ההורות תמומש על ידי דגן לבדו. בתום תקופת הלידה וההורות (בת 26 השבועות) נאוה מעוניינת לחזור לעבודתה הרגילה במשרה מלאה, כפי שעבדה טרם יציאתה לתקופת הלידה וההורות. מעסיקה, כמובן, מאפשר לה זאת.</p> <p>בהנחה שנמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים, האם דגן יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו, בלי שתנופה משכרו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. הוא רשאי לממש את הזכות לשעת הורות אך ורק לסירוגין עם נאוה. ב. כן, ובלבד שהוא מועסק במשרה מלאה או במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך. ג. לא. הזכות לשעת הורות ניתנת למימוש על ידי עובדת בלבד. ד. כן. הוא רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו, בלי שתנוכה משכרו.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7ב(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי 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; היעדרות 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>התנאים למימוש הזכות לשעת הורות על ידי בן זוג, לפי ס' 7ב לחוק:</p> <p>" (א) עובד רשאי לממש את הזכות לשעת הורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, כאמור בסעיף 7(ג)(3), בהתקיים התנאים המפורטים להלן:</p> <p>(1) בת הזוג נתנה את הסכמתה למימוש הזכות לשעת ההורות לסירוגין עם בן זוגה או על ידי בן זוגה;</p> <p>(2) כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות, הצהרה חתומה לפי הטופס שבתוספת הראשונה שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת הורות עם בן הזוג (בסעיף זה - הצהרה); מסרו בני הזוג הצהרה במועד מאוחר יותר - יהיה העובד רשאי לממש את זכותו 21 ימים לאחר מסירת הצהרה;</p> <p>(3) בהצהרה יפרט כל אחד מבני הזוג את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם יממש את שעת ההורות;</p> <p>(4) (א) מימוש הזכות לשעת הורות ייעשה על פי הצהרה, ואולם העובדת ומעסיקה ובן זוגה ומעסיקו רשאים, לפי העניין, להסכים ביניהם, לפי הצורך ובאופן חד פעמי, על מימוש הזכות לשעת ההורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה.</p> <p>(ב) שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת ההורות שמסרו העובדת ובן זוגה בהצהרה, לאחר שנמסרה הצהרה כאמור בסעיף זה, ייעשה בהצהרה נוספת שתימסר למעסיק בהתאם להוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, 21 ימים מראש, ולעניין בני זוג שלפחות אחד מהם עובד במשמרות - חודש מראש;</p> <p>(5) מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לפי הוראות סעיף זה לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.</p> <p>(ב) (1) על אף האמור בסעיף קטן (א), עובדת ובן זוגה שאחד מהם עובד בעבודה במשמרות בענף מהענפים המנויים בתוספת השנייה רשאים לממש את הזכות לשעת הורות לסירוגין כך שכל אחד מבני הזוג יממש את הזכות לפרקי זמן שלא יפחתו משלושה שבועות כל אחד; העובד שעובד במשמרות ומעסיקו רשאים להסכים ביניהם על חלוקה אחרת לסירוגין לפרקי זמן קצרים יותר;</p> <p>(2) שר הכלכלה והתעשייה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי, בצו, לשנות את התוספת השנייה;</p> <p>(3) בסעיף קטן זה, "עבודה במשמרות" - עבודה שמכסת העבודה היומית המלאה בה היא 20 שעות לפחות שנחלקות לשתי משמרות לפחות.</p> <p>(ג) שר הכלכלה והתעשייה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעסיקים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע הוראות הנוגעות בין השאר לעניין -</p> <p>(1) חלוקה אחרת של מימוש הזכות לשעת ההורות בין בני הזוג, ובכלל זה לעניין אופן שינוי החלוקה;</p> <p>(2) חלוקת מימוש הזכות לשעת ההורות לפי סוגי עובדים וסוגי מקומות עבודה;</p> <p>(3) אופן הדיווח ודרך הדיווח למעסיק על ידי בני הזוג. "</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>אָבִיָּהּ שֶׁל נָאוֹה הוּא חֲלָל מַעֲרֻכּוֹת יִשְׂרָאֵל. נָאוֹה הוֹדִיעָה לְמַעֲסִיקָה כִּי הִיא צְפוּיָה לְהַעֲדָר מֵעֲבוֹדָתָה ב-1/5/2017, בְּיוֹם הַזְכָּרוֹן לְחֲלָלֵי מַעֲרֻכּוֹת יִשְׂרָאֵל וּלְנִפְגְּעֵי פְעוּלוֹת הָאִיבָה.</p> <p>כִּיצַד יִרְאוּ הַיַּעֲדָרוֹת זֶה שֶׁל נָאוֹה? (בַּחֲרִי אֶת הַמִּשְׁפָּט הַנּוֹכַח בְּיוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. דִּין הַיַּעֲדָרוֹת שֶׁל נָאוֹה, בְּיוֹם זֶה, כְּדִין חוֹפְשָׁה לִּלְא תִּשְׁלוּם.</p> <p>ב. הַיַּעֲדָרוֹת זֶה תִּיִּזְקַף עַל חֶשְׁבוֹן יְמֵי הַחוֹפְשָׁה הַמְּגִיעִים לְנָאוֹה.</p> <p>ג. יִרְאוּ אֶת נָאוֹה, שֶׁנַּעֲדָרָה מֵעֲבוֹדָתָה בְּיוֹם זֶה, כְּאִילוּ עֲבָדָה.</p> <p>ד. נָאוֹה זְכָאִית לְשַׁכַּר בְּעֶבֶר יוֹם זֶה וּבְלֵבָד שֶׁעֲבָדָה בְּמִקּוֹם הָעֲבוֹדָה לְפָחוֹת 3 חוֹדָשִׁים.</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל - ס' 4א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל:</p> <p>" (א) קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזכרון; לענין זה <u>יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.</u></p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות. "</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 30.

נאווה היא מוסקלמית שבחרה ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלה. שבוע עבודתה אצל מעסיקה הוא בן 6 ימים (א'ו'). שכרה משתלם על בסיס שעות עבודה. גָעַד פל שָעַת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת 34.60 ₪. לאחר שעבדה 38 שעות עבודה רגילות בימים א'ה' (5/1/2017-1/1/2017), נאווה נדרשה לעבוד ביום שישי (6/1/2017). שעת תחילת עבודתה ביום זה - 14:00. שעת סיום העבודה - 23:00. בין השעות 20:00 ל-20:30 ניתנה לה הפסקה, בה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה.

אם שעת כניסת השבת (במקום עבודתה בירושלים), ביום שישי (6/1/2017), היתה בשעה 16:15, כמה על המעסיק לשלם לנאווה בעד שעות העבודה שהועסקה בהן ביום שישי זה?

א. לא פחות מ-445.48 ₪
 ב. לא פחות מ-421.69 ₪
 ג. לא פחות מ-484.41 ₪
 ד. לא פחות מ-480.08 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

בין השעות 20:00 ל-20:30 ניתנה לנאווה הפסקה, בת חצי שעה, בה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. מאחר שביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות, נוהג המעסיק כדין כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה (ר' ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה). נאווה עבדה 8.5 שעות עבודה ביום זה, מתוכן 6 שעות לפני ההפסקה ו-2.5 שעות לאחר ההפסקה.

6 שעות לפני ההפסקה = 14 - 20
 2.5 שעות אחרי ההפסקה = 30/60 - 20 - 23

לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית... לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). נאווה עבדה 38 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 5 שעות, מתוך 8.5 השעות שעבדה ביום שישי, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. 3.5 שעות (השעות השישית ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.

על פי ההלכה הפסוקה, יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים של היום למחרת. שעת כניסת השבת, ביום שישי (6/1/2017), היתה בשעה 16:15. כלומר, 2.25 שעות שבין 14:00 ל-16:15 היו שעות עבודה ב"יום רגיל". 6.25 שעות שהועסקה בהן אחרי השעה 16:15 (לאחר ניכוי ההפסקה) היו שעות עבודה במנוחה שבועית (ההפסקה ניתנה אחרי שעה 16:15, כלומר, לאחר כניסת השבת).

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק גָעַד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל...".

לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - (1) ישלם לו המעסיק גָעַד שעות אלה שכן עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל...".

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום
		סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה	
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה			
₪ 77.85	2.25	₪ 34.60	100%		₪ 34.60	שעות עבודה רגילות עד כניסת השבת
₪ 142.73	2.75	₪ 51.90	150%	50%	₪ 34.60	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית
₪ 121.10	2.00	₪ 60.55	175%	50%	₪ 34.60	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית
₪ 103.80	1.50	₪ 69.20	200%	50%	₪ 34.60	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית
₪ 445.48	8.50					סה"כ

לפיכך, על המעסיק לשלם לנאווה, גָעַד 8.5 שעות עבודה אלה, ביום ו' זה, **סכום שלא יפחת מ-445.48 ₪.**

תשובה א.

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>																											
<p>נאוה התחילה לעבוד ב-1/3/2017 אצל מעסיקה. גמול עבודתה משתלם על בסיס שעות עבודה. שבוע העבודה שלה, במקום עבודתה, הוא בן 5 ימים, ימים א'-ה', 8.5 שעות בכל יום [נאוה לא עובדת בחגי ישראל]. להלן רשימת אירועים בחודש 9/2017, מתוך דו"ח הנוכחות שלה -</p>	<table border="1"> <tr> <td>19/9/17</td> <td>יום ג</td> <td>עבדה.</td> </tr> <tr> <td>20/9/17</td> <td>יום ד</td> <td>ערב ראש השנה</td> </tr> <tr> <td>21/9/17</td> <td>יום ה</td> <td>ראש השנה</td> </tr> <tr> <td>22/9/17</td> <td>יום ו</td> <td>ראש השנה</td> </tr> <tr> <td>23/9/17</td> <td>שבת</td> <td>לא עבדה.</td> </tr> <tr> <td>28/9/17</td> <td>יום ה</td> <td>עבדה.</td> </tr> <tr> <td>29/9/17</td> <td>יום ו</td> <td>ערב יום הכיפורים</td> </tr> <tr> <td>30/9/17</td> <td>שבת</td> <td>יום הכיפורים</td> </tr> <tr> <td>1/10/17</td> <td>יום א</td> <td>עבדה.</td> </tr> </table>	19/9/17	יום ג	עבדה.	20/9/17	יום ד	ערב ראש השנה	21/9/17	יום ה	ראש השנה	22/9/17	יום ו	ראש השנה	23/9/17	שבת	לא עבדה.	28/9/17	יום ה	עבדה.	29/9/17	יום ו	ערב יום הכיפורים	30/9/17	שבת	יום הכיפורים	1/10/17	יום א	עבדה.	<p>אם, לְמַעַט הימים שלעיל, נאוה לא הִחְסִיֶּרָה ימי עבודה ב-9/2017, בְּעֵד כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לה דמי חגים בתלוש 9/2017, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין?</p> <p>א. 1 ימי חג. ב. 0 ימי חג. ג. 2 ימי חג. ד. 3 ימי חג.</p>
19/9/17	יום ג	עבדה.																											
20/9/17	יום ד	ערב ראש השנה																											
21/9/17	יום ה	ראש השנה																											
22/9/17	יום ו	ראש השנה																											
23/9/17	שבת	לא עבדה.																											
28/9/17	יום ה	עבדה.																											
29/9/17	יום ו	ערב יום הכיפורים																											
30/9/17	שבת	יום הכיפורים																											
1/10/17	יום א	עבדה.																											
<p>פתרון</p>	<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת. חוק חופשה שנתית - ס' 6(ב)</p>	<p>לְפִי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הֵדָן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי):</p> <p>" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת 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>נאוה, מועסקת בשכר (שעתית), עובדת במקום עבודתה יותר מ-3 חודשים. לפיכך, היא זכאית לתשלום דמי חגים.</p> <p>ב-9/2017 חלו 3 ימי חג - 2 ימי ראש השנה ויום הכיפורים. נאוה נעדרה מעבודתה ב-20/9/2017, ערב ראש השנה.</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית - "רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות".</p> <p>ערב ראש השנה הוא אחד הימים המנויים בתוספת. על היעדרותה הצפויה ביום זה, הודיעה למעסיקה ב-1/8/2017, כלומר למעלה מ-30 יום מראש. זו הפעם הראשונה בה ניצלה את זכותה להיעדר, לפי ס' 6(ב) לחוק, בשנת 2017. לפיכך, היעדרותה ביום זה נחשבת "בהסכמת המעסיק".</p> <p>מאחר שנאוה לא נעדרה סמוך ליום החג הראשון של ראש השנה (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק", היא זכאית לתשלום בעבור יום חג זה.</p> <p>יום החג השני של ראש השנה חל ביום ו', שהוא לא יום עבודה אצל נאוה [ששבוע העבודה שלה הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה')].</p> <p>יום הכיפורים חל בשבת. לפיכך, נאוה לא זכאית לדמי חגים בְּשָׁל יום חג זה.</p> <p>לסיכום - נאוה זכאית לתשלום בעד יום אחד של חג, בתלוש 9/2017.</p> <p>תשובה א.</p>																											

שאלה מספר 32.

נאוה, דיילת מכירות בחנות קוסמטיקה, עבדה אצל מעסיקה החל ב-1/5/2016 ועד שפוטר בתום חודש 4/2017. היקף משרתה, בכל תקופת עבודתה, היה 75%. שכר היסוד שלה השתלם לה על בסיס חודש. נוסף עליו, קיבלה גם 1% מהפדיון מוצרי הקוסמטיקה שִׁמְכָרָה ללקוחות. בכל חודש שולמה לה גם השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה (דמי נסיעות). רכיבי התשלום בתקופת עבודתה:

חודש	5/2016	6/2016	7/2016	8/2016	9/2016	10/2016
שכר יסוד	3,488	3,488	3,619	3,619	3,619	3,619
1% מהפדיון	437	508	295	309	358	421
דמי נסיעות	213	213	213	213	213	213

חודש	11/2016	12/2016	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017
שכר יסוד	3,619	3,619	3,750	3,750	3,750	3,750
1% מהפדיון	245	288	360	145	281	213
דמי נסיעות	213	213	213	213	213	213

מהו "שכר רגיל" של נאוה, שיש להביאו בחשבון לענין חישוב פיצויי הפיטורים (סכום מעוגל)?



- א. 3,750 ₪
 ב. 4,072 ₪
 ג. 3,963 ₪
 ד. 4,176 ₪

פתרון

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

לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:

- " (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."

לפי תקנה 4 לתקנות האמורות, השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה:

" (1) בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד; "

לפי תקנה 9 לתקנות - "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 האמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים."

לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום שהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". ומן הכלל אל הפרט:

שכר היסוד האחרון של נאוה, סך 3,750, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. השכר ששולם לנאוה בכל חודש היה גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתה. די היה בשכר היסוד ששולם לה כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום, שכן סכומו (3,750 ₪) שווה למכפלת שכר המינימום (5,000 ₪) בהיקף משרתה (75%).
 $3,750 = 5,000 \times 75\%$ משרה = 5,000 שכר המינימום

מקצת שכר העבודה של נאוה השתלם לה בחלק מהפדיון (רכיב "1% מהפדיון").
 ממוצע רכיב השכר "1% מהפדיון" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:


$$321.67 = (437 + 508 + 295 + 309 + 358 + 421 + 245 + 288 + 360 + 145 + 281 + 213) / 12$$

"שכר רגיל" של נאוה, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים (סכום מעוגל) - **4,072 ₪**.

$$3,750 + 321.67 = 4,071.67 \text{ ₪}$$

תשובה ב.

<p>נאווה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/5/1998. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר יולי. בתלוש 7/2017 מקבלת נאווה דמי הבראה בעד התקופה שמיום 1/8/2016 ועד 31/7/2017.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/3/2017 ועד (כולל) 31/3/2017 נאווה נעדרה מעבודתה בשל מחלה, והיתה זכאית לדמי מחלה ממעסיקה בעד כל אותם ימים, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 7/2017?</p> <p>א. 3,213.00 ₪ ב. 3,780.00 ₪ ג. 3,496.50 ₪ ד. 3,402.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה. חוק דמי מחלה - ס' 7.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 7/2017 נאווה קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/8/2016 ועד 31/7/2017. 9 החודשים הראשונים (מ-1/8/2016 ועד 30/4/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-19 של נאווה (שהתחילה ב-1/5/2016 ומסתיימת ב-30/4/2017). בשל שנת העבודה ה-19 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>3 החודשים האחרונים (מ-1/5/2017 ועד 31/7/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-20 של נאווה (שהתחילה ב-1/5/2017 ומסתיימת ב-30/4/2018). בשל שנת העבודה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/3/2017 ועד (כולל) 31/3/2017 נאווה נעדרה מעבודתה בשל מחלה, והיתה זכאית לדמי מחלה בעד כל אותם ימים. לפי ס' 7 לחוק דמי מחלה, דין דמי מחלה המשתלמים מאת מעסיק כדין שכר עבודה לכל דבר. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>כלומר, לקביעת תקופת הזכאות של נאווה לדמי הבראה, יובא בחשבון חודש מרץ, בו נעדרה מעבודתה בשל מחלה והיתה זכאית לדמי מחלה בעד ימי היעדרותה. בחודש זה התקיימו יחסי עובד ומעביד בינה לבין מעסיקה. החישוב:</p> <p>$3,496.50 \text{ ₪} = (12 / 3 \text{ חודשים} \times 10 \text{ ימי הבראה} + 12 / 9 \text{ חודשים} \times 9 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>על מעסיקה של נאווה ועל עובדיו (כולל נאווה) חלות הוראות הסכם קיבוצי מיוחד, לפיו דמי נסיעות ישולמו לעובד בסכום קבוע של 26 ₪ פְּעַד כל יום עבודה פְּפוּעַל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע לעבודה. בכל יום נאווה נוסעת לעבודה ומְמַנָּה בתחבורה ציבורית (מרחק 23 ק"מ). מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתה לעבודתה - 12.20 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפּוֹלֵל את אָזוֹר מגוריה ואת מקום עבודתה - 368 ₪. בחודש 9/2017 נאווה עבדה בפועל 19 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המְרָבִי, הַנְּקוֹב בִּס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם לנאווה בגין חודש זה?</p> <p>הסכם קיבוצי מיוחד</p>  <p>א. 368.00 ₪ ב. 463.60 ₪ ג. 429.40 ₪ ד. 494.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 23.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על מעסיקה של נאווה ועל עובדיו (כולל נאווה) חלות הוראות הסכם קיבוצי מיוחד, לפיו דמי נסיעות ישולמו לעובד בסכום קבוע של 26 ₪ פְּעַד כל יום עבודה פְּפוּעַל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע לעבודה.</p> <p>זכאותה של נאווה לדמי נסיעות לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה:</p> <p>לְפִי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המְרָבִי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 429.40 ₪ עבור 19 ימים בהם נאווה נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה. $22.60 \times 19 = 429.40$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתה לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12.20 ₪ לכל כיוון. $12.20 \times 2 \times 19 = 463.60$</p> <p>מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפּוֹלֵל את אָזוֹר מגוריה ואת מקום עבודתה - 368 ₪.</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם, לפי צו ההרחבה: $\min(368.00) = (368.00 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי}; 463.60 \text{ נסיעות בודדות}; 429.40 \text{ תקרה})$</p> <p>זכאותה של נאווה לדמי נסיעות לפי ההסכם הקיבוצי המיוחד: $26 \times 19 = 494$ ₪</p> <p>ס' 23 לחוק הסכמים קיבוציים דן בסתירה בין הסכמים. לפי סעיף זה - "היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד".</p> <p>ההוראה שבהסכם הקיבוצי המיוחד, העוסקת בדמי נסיעות, עדיפה על ההוראות שבצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה (368 > 494 ₪).</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם לנאווה בגין חודש 9/2017: $\max(494) = (368 \text{ לפי צו ההרחבה}; 494 \text{ לפי ההסכם הקיבוצי המיוחד})$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שכרה של נאווה, פקידה במשרד עמילות מְכָס, משתלם לה על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 5 ימים (א'-ה'). בכל יום מהימים א' עד ה' היא מועסקת 8.6 שעות. חודש 8/2017 כלל 23 ימי א'-ה' (בהם נאווה עבדה 8.6 שעות עבודה). בסיכום השעות החודשי, נמצא שֶעֶבְדָה 197.80 שעות עבודה.</p> <p>כמה שעות נוספות, לפי החוק הרלוונטי (וצווי ההרחבה הרלוונטיים), נאווה עבדה בחודש 8/2017?</p> <p>א. 13.80 ש"נ ב. 11.80 ש"נ ג. 0 ש"נ ד. 17.80 ש"נ</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 3, 4, 5. צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי. צו הרחבה לקיצור שבוע עבודה ל-43 שעות שבועיות.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה, "שעות נוספות" הן שעות העבודה העודפות -</p> <p>" (א) על התחום שנקבע ליום עבודה בסעיף 2, או על יום עבודה שייקבע על פי סעיף 4, או (ב) על התחום שנקבע לשבוע עבודה בסעיף 3, או על שבוע עבודה שייקבע על פי סעיף 4; לפי ס' 1 לחוק האמור -</p> <p>" (א) יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות עבודה. (ב) בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה. "</p> <p>לפי צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי [מכוח הסמכות שניתנה לשר העבודה לפי ס' 4 לחוק], העובדים יעברו ליום עבודה רגיל בן 9 שעות ב-5 ימי עבודה בשבוע.</p> <p>לפי צו הרחבה לקיצור שבוע עבודה ל-43 שעות שבועיות [מכוח הסמכות שניתנה לשר העבודה לפי ס' 4 לחוק] - שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים ושלוש שעות עבודה.</p> <p>לפי ס' 5(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "אשר שר העבודה הסכם קולקטיבי, שבו נקבע יום עבודה ארוך משמונה שעות עבודה או שבוע עבודה ארוך מארבעים וחמש שעות, דינם של יום עבודה ושבוע עבודה כאלה כדין יום עבודה ושבוע עבודה לפי הסעיפים 2 ו-3".</p> <p>בכל יום מהימים א' עד ה', בחודש 8/2017, נאווה עבדה 8.6 שעות עבודה. כלומר, היא לא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע ליום עבודה.</p> <p>בשבוע עבודה נאווה לא עבדה יותר מ-43 שעות עבודה.</p> <p>$43 = 8.6 \times 5$ ימי א'-ה'</p> <p>מאחר שלא עבדה שעות עבודה עודפות על התחום שנקבע ליום עבודה או על התחום שנקבע לשבוע עבודה, נאווה לא עבדה שעות נוספות בחודש 8/2017.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 36.

שכרו של דגן משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 108 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום (במחצית יום העבודה), מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות. בעת ההפסקה דגן רשאי לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שיעור הנוכחות של דגן, בשבוע שהחל ב-18/6/2017 והסתיים ב-23/6/2017:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
	18/6/2017	19/6/2017	20/6/2017	21/6/2017	22/6/2017	23/6/2017
כניסה	04:30	04:00	04:15	18:15	12:45	09:30
יציאה	12:15	15:30	14:00	24:00	23:45	18:30

מהו השכר שיש לשלם לדגן בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-5,784.75 ₪
- ב. לא פחות מ-5,703.75 ₪
- ג. לא פחות מ-5,791.50 ₪
- ד. לא פחות מ-5,649.75 ₪

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

סעיפים רלוונטיים

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".
מאחר שֶבְכֵל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה 45 דקות, ובעת ההפסקה רשאי היה דגן לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של דגן הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.

בימים ב' ו-ד' דגן עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבד, היה יום שלפני 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".

דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:

סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה
 דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום א' - $12 + 15 / 60 - 4 - 30 / 60 = 7.75$

חישוב השכר שיש לשלם לדגן בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	04:30	12:15	7.75	-0.75	7.00	7.00	7.00	-	-
ב	04:00	15:30	11.50	-0.75	10.75	7.00	14.00 ⁽¹⁾	2.00	1.75
ג	04:15	14:00	9.75	-0.75	9.00	8.00	22.00	1.00	-
ד	18:15	24:00	5.75	-0.75	5.00	5.00	27.00 ⁽¹⁾	-	-
ה	12:45	23:45	11.00	-0.75	10.25	8.00	35.00	2.00	0.25
ו	09:30	18:30	9.00	-0.75	8.25	7.00	42.00 ⁽¹⁾	1.25	-
			54.75	-4.50	50.25	42.00	108.00 ₪	6.25	2.00
								135.00 ₪	162.00 ₪
									5,703.75

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

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>נאוה, אלמנה בת 37, "הורה עצמאי" לילד בן 14 שנמצא בהחזקתה הבלעדית, "עובדת במשכורת" אצל מעסיקה מזה 3 שנים. מעולם לא זקקה ימי מחלה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה (אף פעם גם לא נעדרה מעבודתה מפאת מחלה). תקופת המחלה הצבורה שלה - 54 ימים. ב-1/2017 חלה ילדה בדלקת ראות. נאוה נעדרה מעבודתה 17 ימים על מנת לטפל בו, עד שהבריא לגמרי. נאוה מסרה למעסיקה את האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, פנדרש בחוק ובתקנות. כמה ימי היעדרות זכאית נאוה לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, בפל מחלה זו של ילדה, לפי החוק הרלוונטי?</p> <p>א. עד 6 ימים ב. עד 17 ימים ג. עד 8 ימים ד. עד 16 ימים</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה;</p> <p>(ב) <u>הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא ההורה העצמאי של הילד - עד 16 ימים בשנה</u> ; "</p> <p>זכאותה של נאוה לזקוף ימי היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, בפל מחלת ילדה: עד 16 ימים = (54 תקופת מחלה צבורה ; 16 זקיפה מרבית לפי ס' 1(ב) ; 17 ימי היעדרות) min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>נאווה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/5/2011. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס של חודש. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. מאחר שלא היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו פְּשֶׁהתקבֵּלה לעבודה, התחיל המעסיק להפריש עבורה לביטוח הפנסיוני מִיָּד בְּתוֹם 6 חודשים מתחילת עבודתה. השכר שְׂבוֹטָח בקרן הפנסיה, בכל תקופת עבודתה (כולל "משכורת אחרונה לפני הפרישה"), היה שכרה הרגיל - 6,892 ₪. ב-28/2/2017 נאווה פוטרה מעבודתה. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 24,138 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לנאווה לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב ומעוגל)</p> <p>א. 16,065 ₪ ב. 16,437 ₪ ג. 15,056 ₪ ד. 18,270 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>
--	-----------------------------

פתרון

<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
---	--------------------------------

לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו **במקום** תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

מאחר שלא היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו כשהתקבלה לעבודה, התחיל המעסיק להפריש עבורה לביטוח הפנסיוני מיד בתום 6 חודשים מתחילת עבודתה, כלומר, ב-1/11/2011. השכר המבוטח - 6,892 ₪ בחודש (להלן: "שכר מופטר"), הוא גם המשכורת האחרונה לפני הפרישה. נאווה עבדה אצל מעסיקה מ-1/5/2011 ועד שפוטרה ב-28/2/2017. כלומר, 5.833 שנים (70 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים. שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המְבוֹטָח, היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הנ"ל -

% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	
		החל ביום... ואילך	לפיצויים
100% - 40.08% = 59.92%	3.34% / 8.33333% = 40.08%	1.1.2011	3.34%
100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	1.1.2012	4.18%
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	1.1.2013	5.00%
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	1.1.2014	6.00%

החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):

1. בגין 6 חודשים ראשונים, מ-1/5/2011, בהם לא בוצעה הפרשה לקרן פנסיה, יש להשלים 3,446.00 ₪ = $6,892 \times 6/12 \times 100.00\%$
1. בגין 2 חודשים, מ-1/11/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 688.28 ₪ = $6,892 \times 2/12 \times 59.92\%$
2. בגין 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 3,434.97 ₪ = $6,892 \times 12/12 \times 49.84\%$
3. בגין 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 2,756.80 ₪ = $6,892 \times 12/12 \times 40.00\%$
4. בגין 38 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 6,110.91 ₪ = $6,892 \times 38/12 \times 28.00\%$

סה"כ על המעסיק להשלים לנאווה (סכום מקורב ומעוגל) ... = 16,436.96 ₪ = 16,437 ש"ח

תשובה ב.

ביטוח לאומי

<p>נאווה פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-7/8/2017, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 8/2017 שלה הורָפב מִהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים :</p> <p>1. שכר יסוד 6,298 ₪ 2. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שֶׁנִּקְבְּעָה בְּחֹק (17 ימים) .. 14,023 ₪ 3. פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה 21,386 ₪ 4. פיצויי פיטורים - סכום חייב במס הכנסה 4,931 ₪</p> <p>מהו שכרה של נאווה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 25,252 ₪ ב. 20,321 ₪ ג. 6,298 ₪ ד. 11,229 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֶסֶת עֲבֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין 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), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 8/2017 של נאווה ("שכר יסוד", "פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק", "פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה" ו"פיצויי פיטורים - סכום חייב במס הכנסה") מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי הפיטורים (לרבות הסכום החייב במס), פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2017 של נאווה - $20,321 ₪ = 14,023 ₪$ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת + $6,298 ₪$ 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". $8,648 \times 5 = 43,240 ₪$</p> <p>שכרה של נאווה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2017 (השכר החייב בדמי ביטוח): 20,321 ₪ = (20,321 ; 43,240 ההכנסה קְרִבִית לענין ד.ב.) min</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 40.</p> <p>בְּהִסְקַמַּת מעבידו, דגן יצא לשני חודשים קלנדריים רְצוּפִים של חופשה ללא תשלום. בכל תקופת החל"ת האמורה לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי. מעבידו שילם עבורו, בעד חודשיים אלה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p> <p>האם, לפי התקנות הנוגעות לעניין, המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לדגן, את דמי הביטוח ששילם כְּאָמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן דגן עבד לְמַעֲשָׂה בשכר או בתמורה אחרת, בתקופת החל"ת. ב. כן, אבל אך ורק אם דגן הֶאָרִיץ את החל"ת לתקופה הַעוֹלָה על שני חודשים רצופים. ג. לא, מאחר שבאותה תקופה המעביד היה חייב בתשלום דמי ביטוח בעד דגן. ד. כן. המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לדגן, את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p>	
פתרון	
תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.	סעיפים רלוונטיים
<p>לְפִי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, פְּעַד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>לפיכך, לפי תקנה 6(ג) שלעיל, המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לדגן, את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון


<p>דגן, חייל בשירות סדיר (חובה), יליד 3/3/1998, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד (בידו היתר עבודה פרטית לחייל בשירות חובה, מטעמי מצוקה כלכלית). שכרו החודשי בתלוש 8/2017 - 6,561 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 8/2017 של דגן (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 333 ₪ ב. 257 ₪ ג. 551 ₪ ד. 327 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - סי' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>דגן יליד 3/3/1998. ב-3/3/2017 מלאו לו 19 שנה. דגן נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "חיילים בשירות סדיר". שכרו החודשי בתלוש 8/2017 - 6,561 ₪.</p> <p>לפי סי' 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". $8,648 \times 5 = 43,240$ ₪</p> <p>שכרו של דגן שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2017 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(6,561; 43,240) = 6,561$ ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של דגן:</p> <p>$5,804 \times 0.40\% = 23.22$ ₪ בשיעור המופחת $5,804 \times 7.00\% = 52.99$ ₪ (בשיעור המופחת - 6,561 השכר החייב בדמי ביטוח) 76.21 ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק: $5,804 \times 3.45\% = 200.24$ ₪ בשיעור המופחת $5,804 \times 7.50\% = 56.77$ ₪ (בשיעור המופחת - 6,561 השכר החייב בדמי ביטוח) 257.01 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2017 של דגן: 333 ₪ (סכום מעוגל) $= 76.21 + 257.01 = 333.22$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>נאווה, בת 46, עובדת כשכירה אצל 2 מעסיקים. שכר 9/2017 שלה, אצל כל אחד מהם: 1. מעסיק עיקרי..... 34,534 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי..... 19,308 ₪.</p> <p>אם נאווה עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בְּגִין שכר 9/2017?</p> <p>א. 1,697.67 ₪ ב. 3,530.00 ₪ ג. 2,485.28 ₪ ד. 2,257.76 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<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>נאווה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המְשָׁנִי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה נאווה: $\min [\max (0; 34,534 - \text{מעסיק עיקרי} - 43,240 \text{ הכנסה מְרָבִית לתשלום ד.ב.}) ; 19,308] = 8,706$ ₪ בהכנסתה אצל המעסיק העיקרי (34,534 ₪), ניצלה נאווה את חלק השכר (5,804 ₪) בגינו ינוכו ממנה דמי ביטוח בשיעור הנמוך. דמי ביטוח שינוכו משכרה של נאווה בחודש זה אצל המעסיק המְשָׁנִי: $8,706 \times 12\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא} = 1,044.72$ ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח קָאִילוֹ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המְשָׁנִי, לעניין חלק המעסיק: $\min (19,308; 43,240 - \text{הכנסה מְרָבִית לתשלום ד.ב.}) = 19,308$ ₪</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המְשָׁנִי: $1,044.72 + 19,308 \times 7.50\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא} + (5,804 - 19,308) \times 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} = 1,213.04$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בְּגִין שכר 9/2017 של נאווה:</p> <p>$1,044.72 + 1,213.04 = 2,257.76$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>נאוה, ילידת 8/5/1955, עובדת כשכירה אצל מעסיקה זה 30 שנים ברציפות. אם הכנסתה לא עולה על ההכנסה המרבית, כמשמעותה בפרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים (ביטוח זקנה וביטוח שאירים) בחוק הביטוח הלאומי, האם היא זכאית לקצבת אזרח ותיק (לקצבת זקנה) ב-6/2017? (בחר/י את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שתפרוש מעבודתה אצל מעסיקה. ב. לא, מאחר שלא הגיעה לגיל הפרישה. ג. כן, מאחר שהגיעה לגיל הפרישה. ד. לא, מאחר שלא הגיעה לגיל הזכאות."</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1 (הגדרות), פרק י"א: ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים. לוח א'1 - חלקים א' ו-ד'.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 246 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) תקופת האכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק היא אחת מאלה:</p> <p>(1) 60 חודשים, בין שהם רצופים ובין שאינם רצופים, שבהם היה אדם מבוטח תוך עשר השנים האחרונות שקדמו לגיל המזכה אותו בקצבת אזרח ותיק;</p> <p>(2) 144 חודשים שבהם היה אדם מבוטח, בין שתקופה זו רצופה ובין שאינה רצופה;</p> <p>(3) לא פחות מ-60 חודשים, אף אם אינם רצופים, שבהם היה אדם עובד מבוטח או עובדת מבוטחת, ובלבד שמספר חודשים אלה אינו פחות ממספר החודשים שבהם התקיימו ההוראות שלהלן:</p> <p>(א) הוא לא היה מבוטח מחמת שחדל להיות תושב ישראל;</p> <p>(ב) הוא לא היה עובד מבוטח או עובדת מבוטחת.</p> <p>(ב) אשה מבוטחת לא תזדקק לתקופת אכשרה לפי סעיף קטן (א) אם נתקיים אחד מאלה:</p> <p>(1) היא גרושה, אלמנה או עגונה;</p> <p>(2) היא לא נשואה, ונעשתה תושבת ישראל מכוח כניסתה לישראל, ובאותו זמן כבר הגיעה לגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ה' בלוח א'1;</p> <p>(3) בן זוגה אינו מבוטח;</p> <p>(4) שולמה לה קצבת נכות לפי פרק ט' בעד החודש שקדם בתכוף ליום שבו הגיעה לגיל הפרישה.</p> <p>(ג) שינה שר האוצר את חלק ב' בתוספת לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, לפי הוראות פרק ד' בחוק האמור, ישנה השר, בצו, את חלק ה' בלוח א'1, בהתאמה לשינוי בחלק ב' האמור. "</p> <p>לפי ס' 245(א) לחוק, הגיל לקצבת אזרח ותיק הוא -</p> <p>" (1) בגבר ...</p> <p>(2) באשה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ד' בלוח א'1, ואם נתקיים בה אחד מאלה - גיל הפרישה:</p> <p>(א) נתמלאה לגביה כעובדת מבוטחת תקופת אכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק לפי סעיף 246(א) והכנסתה בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית;</p> <p>(ב) היא פטורה מתקופת אכשרה לפי סעיף 246(ב) והכנסתה בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית;</p> <p>(ג) קיבלה קצבת נכות לפי פרק ט', שנים עשר חודשים רצופים לפחות בתכוף לפני שהגיעה לגיל הפרישה. "</p> <p>לפי חלק ד' בלוח א'1, "גיל הזכאות" של נאוה (לידת 1955) הוא גיל 70.</p> <p>ברם, לפי נתוני השאלה, היא עומדת בהוראות ס' 245(א)(2)(א), לאחר שנתמלאה לגביה, כעובדת מבוטחת, תקופת אכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק (עבדה כשכירה אצל מעסיקה 30 שנים) והכנסתה אינה עולה על ההכנסה המרבית.</p> <p>לפיכך, הגיל לקצבת אזרח ותיק, לגבי נאוה, הוא "גיל הפרישה", כמשמעותו בחלק א' שבלוח א'1 לחוק הביטוח הלאומי - גיל 62.</p> <p>כילידת 8/5/1955, מלאו לנאוה 62 שנים ב-5/2017. כלומר, היא הגיעה לגיל הפרישה.</p> <p>מאחר שהגיעה לגיל הפרישה, היא זכאית לקצבת אזרח ותיק.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>דגן, בן ה-27, עבד ברציפות כשכיר אצל מעסיק א', בחוזה עבודה לתקופה קצובה, מ-3/3/2015 ועד (כולל) 2/3/2016. לאחר שהגיעה התקופה לקיצה, עזב את מקום העבודה והקדיש את כל זמנו ללימודים בקורס חשבי שכר בכירים. ב-9/2016 עבר בהצלחה את מבחן ההסמכה וזכה בתעודה המיוחלת מטעם לשכת רואי חשבון. ב-30/10/2016 התחיל לעבוד כעוזר חשב שכר אצל מעסיק ב', שם עבד ברציפות עד (כולל) 2/8/2017, אז פוטר (עקב צמצומים). מיום 3/8/2017 דגן מובטל. יצוין שעד 3/8/2017 דגן לא קיבל מעולם דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>האם דגן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא עבד 12 חודשים, בתוך 18 החודשים שקדמו בתכוף לפיטוריו. ב. כן, ובלבד שדגן שילם דמי ביטוח בחודשי לימודיו בקורס. ג. לא, מאחר שעבד אצל מעסיק א' בחוזה עבודה לתקופה קצובה, והגיעה התקופה לקצה. ד. כן. דגן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>																																								
<p>פתרון</p>																																								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.</p>																																							
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>תקופת האכשרה הנדרשת למי שהתייצב בשירות התעסוקה החל ב-1.4.2014:</p> <p>לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע.</p> <p>(ב) (בוטל).</p> <p>(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -</p> <p>(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);</p> <p>(2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.</p> <p>(ד) (בוטל).</p> <p>(ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלים את תקופת האכשרה ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו.</p> <p>(ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה."</p> <p>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין דגן, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע:</p> <table border="1" data-bbox="1211 1700 1473 1816"> <thead> <tr> <th></th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ</th> <th>אפר'</th> <th>מאי</th> <th>יוני</th> <th>יולי</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור דגן דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, <u>דגן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</u></p> <p>תשובה ד.</p>		ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2016	X	X	X							X	X	X	2017	X	X	X	X	X	X	X	X					
	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																												
2016	X	X	X							X	X	X																												
2017	X	X	X	X	X	X	X	X																																

<p>דגן התחיל לעבוד ב-1/7/2016 אצל מעסיקו. תלוש 6/2017 שלו כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>1. שכר יסודי ₪ 23,458</p> <p>2. שעות נוספות 228</p> <p>3. שווי מתנה לחג השבועות 189</p> <p>4. דמי הבראה (בעד התקופה שמ-1/7/2016 ועד 30/6/2017) 1,890</p> <p>מהי הכנסתו של דגן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 6/2017 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 25,765 ₪</p> <p>ב. 23,859 ₪</p> <p>ג. 24,033 ₪</p> <p>ד. 23,650 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבּוֹנוֹס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, השכר בסך 2,079 ₪ (דמי הבראה + 189 שווי מתנה לחג) שניתן לדגן בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, הוא "תְּשֻלּוֹם נּוֹסָף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל דגן ב-6/2017 הוא 41.58% משכר המינימום.</p> <p>$41.58\% = 5,000$ שכר המינימום בחודש 6/2017, כהגדרתו בחוק שכר מינימום / 2,079 התשלום הנוסף</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>דגן עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר. והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>שכרו החודשי הרגיל של דגן בחודש 6/2017 = 23,686 ₪ = 228 שעות נוספות + 23,458 שכר יסודי</p> <p>$23,859.25$ ₪ (מעוגל) = $23,859.25$ ₪ = $(2,079 / 12)$ תשלום נוסף + 23,686 שכר רגיל בחודש 6/2017</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>$43,240$ הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < $23,859$ ₪ הכנסתו של דגן לענין תשלום דמי ביטוח ב-6/2017</p> <p>הכנסתו של דגן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 6/2017 - 23,859 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>דגן עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 7 שנים. ב-1/6/2017 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 93 ימים בִּנְזֻקָּה על יום הפגיעה. בכל אותם ימים הוא נִזְקָק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של דגן, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בשישה החודשים שקדמו ל-1/6/2017:</p>	<p>שאלה מספר 46.</p>														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>12/2016</th> <th>1/2017</th> <th>2/2017</th> <th>3/2017</th> <th>4/2017</th> <th>5/2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 24,399</td> <td>₪ 23,935</td> <td>₪ 23,449</td> <td>₪ 22,354</td> <td>₪ 22,937</td> <td>₪ 23,469</td> </tr> </tbody> </table>	חודש	12/2016	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	הכנסה	₪ 24,399	₪ 23,935	₪ 23,449	₪ 22,354	₪ 22,937	₪ 23,469	
חודש	12/2016	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017									
הכנסה	₪ 24,399	₪ 23,935	₪ 23,449	₪ 22,354	₪ 22,937	₪ 23,469									
<p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו דגן זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>א. 53,289 ₪</p> <p>ב. 69,524 ₪</p> <p>ג. 52,143 ₪</p> <p>ד. 71,052 ₪</p> </div> </div>															
<p>פתרון</p>															
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעוֹבְדוֹתוֹ וְאִם לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אִם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה קְאָמוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנֻזֶקָה על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שדגן 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.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, דגן יקבל דמי פגיעה בְּעֵד שלושה עשר שבועות בלבד, שהם 91 ימים (7x13), ולא בעד 93 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוּ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א), והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של דגן: $764 = (23,469 + 22,937 + 22,354) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $573 = 764 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,094.63 > (8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$ תקרה</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי דגן: $91 \times 573 = \underline{52,143}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>														

שאלה מספר 48.																																		
דגן עובד אצל מעסיקו היחיד זה 8 שנים. ב-6/8/2017 יצא ל-25 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:																																		
7/2017	6/2017	5/2017	4/2017	3/2017	2/2017	חודש																												
18	22	19	21	20	18	ימי עבודה																												
₪ 5,686	₪ 6,006	₪ 5,631	₪ 5,384	₪ 5,497	₪ 5,795	שכר רגיל																												
		₪ 678 בעד 2/2017				הפרשים																												
<p>כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 5/2017 דגן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשים בסך 678 ₪, בעד חודש 2/2017.</p> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי דגן בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 5,369 ₪</p> <p>ב. 5,426 ₪</p> <p>ג. 5,251 ₪</p> <p>ד. 5,378 ₪</p>																																		
פתרון																																		
סעיפים רלוונטיים																																		
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>																																		
הסבר הפתרון																																		
<p>ב</p> <p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> דגן שירת 25 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 4 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 26.6 ימי מילואים. ($21 + 4 \times 1.4 = 26.6$)</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> ברבע השנה שקדם ל-1/8/2017, דגן עבד 59 ימים (18+22+19), 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 החל שירות המילואים. ב-5/2017 דגן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשים בסך 678 ₪, בעד חודש 2/2017. לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". כלומר, ההפרשים בסך 678 ₪ שקיבל בתלוש 5/2017 יראו כשכרו הרגיל של דגן בעד חודש 2/2017.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>7/2017</th> <th>6/2017</th> <th>5/2017</th> <th>4/2017</th> <th>3/2017</th> <th>2/2017</th> <th>חודש</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>₪ 5,686</td> <td>₪ 6,006</td> <td>₪ 5,631</td> <td>₪ 5,384</td> <td>₪ 5,497</td> <td>₪ 5,795</td> <td>שכר חודשי רגיל</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪ 678</td> <td>הפרשים</td> </tr> <tr> <td>₪ 5,686</td> <td>₪ 6,006</td> <td>₪ 5,631</td> <td>₪ 5,384</td> <td>₪ 5,497</td> <td>₪ 6,473</td> <td>הכנסה בעד חודש</td> </tr> </tbody> </table> <p>סכום הכנסתו של דגן בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(5,686; 5,881) + \max(6,006; 5,881) + \max(6,473; 5,881) = 18,360$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של דגן, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:</p> $18,360 / 90 = 204$ <p><u>חישוב התגמול ליום:</u> לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $204 = \max [\min (204; \text{שכר רגיל}) ; 1,441.33 \text{ תג מזערי} ; 196.03 \text{ תג מזערי}]$</p> <p><u>תוצאה: התגמול שלו זכאי דגן בעד תקופת שירותו במילואים - 5426 ₪.</u> (סכום מעוגל) = $5,426.40 = 26.6 \text{ ימים} \times 204 \text{ תגמול ליום}$</p> <p>תשובה ב.</p>							7/2017	6/2017	5/2017	4/2017	3/2017	2/2017	חודש	₪ 5,686	₪ 6,006	₪ 5,631	₪ 5,384	₪ 5,497	₪ 5,795	שכר חודשי רגיל						₪ 678	הפרשים	₪ 5,686	₪ 6,006	₪ 5,631	₪ 5,384	₪ 5,497	₪ 6,473	הכנסה בעד חודש
7/2017	6/2017	5/2017	4/2017	3/2017	2/2017	חודש																												
₪ 5,686	₪ 6,006	₪ 5,631	₪ 5,384	₪ 5,497	₪ 5,795	שכר חודשי רגיל																												
					₪ 678	הפרשים																												
₪ 5,686	₪ 6,006	₪ 5,631	₪ 5,384	₪ 5,497	₪ 6,473	הכנסה בעד חודש																												

שאלה מספר 49.

נאוה נפגעה בתאונה שאירעה בדרכה הישירה מביתה לעבודה (היא לא עצרה בדרכה לפני התאונה, לא קטטה מהדרך המקובלת לעבודה ולא ניתן לנתח את התאונה לרשמי מצידה). מאחר שהיא נזקקת לטיפול רפואי, היא מבקשת ממעסיקה לציידה בטופס בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה (טופס 250).
בחר/י את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:

- א. מאחר שטופס זה מהווה אישור הכרה בתאונה כפגיעה בעבודה, רק המוסד לביטוח לאומי רשאי לצייד בו את נאוה.
- ב. על המעסיק (או בא כוחו המוסמך) למלא את הפרטים הנדרשים בטופס ולצייד בו את נאוה.
- ג. המעסיק ימלא את הטופס רק לאחר שהמוסד לביטוח לאומי יכיר בנאוה כפגועת עבודה.
- ד. מאחר שהתאונה לא אירעה תוך כדי עבודתה, הטופס ימולא על ידי נאוה וימסר על ידה לקופת החולים בו היא חברה.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

טופס 250 - בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה. הנחיות הביטוח הלאומי.

הסבר הפתרון

ככלל, עובד שנפגע בעבודתו (גם אם הפגיעה אירעה בדרכו הישירה לעבודה וממנה), זכאי לטיפול רפואי על חשבון המוסד לביטוח לאומי.

כדי לקבל טיפול זה על המעסיק לצייד את העובד בטופס בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה (טופס 250).

הטופס צריך להחתם על ידי המעסיק או על ידי בא כוחו המוסמך, ויימסר רק לעובדים שנפגעו בעבודה.

על המעסיק למלא בדיוקנות את כל הפרטים שבטופס ובמיוחד להקפיד על מילוי נכון של מספר הזהות של העובד, מספר תיק מעסיק, תאריך ושעת התאונה ושם קופת החולים בה הוא חבר.

מצויד בטופס, יפנה העובד שנפגע, לשם קבלת הטיפול הרפואי, לקופת חולים בה הינו חבר (שירותי בריאות כללית, קופ"ח לאומית, קופ"ח מאוחדת, מכבי שירותי בריאות).

רק במקרה של צורך דחוף ולשם הגשת עזרה ראשונה בלבד, מותר להפנות את הנפגע לחדר מיון או לרופא הקרוב.

יצוין שטופס זה אינו מהווה אישור הכרה בתאונה כפגיעה בעבודה. ההחלטה אם התאונה הינה תאונת עבודה היא בידי המוסד לביטוח לאומי.

תשובה ב.

1 פרטי המעסיק
 שם המעסיק/המפעל/הבזל/המסביב: _____ מספר תיק ביטוח: _____
 רחוב / תא דואר: _____ מס' בית: _____ יישוב: _____ מיקוד: _____
 טלפון קווי: _____ טלפון פקס: _____

2 פרטי התובע
 שם משפחה: _____ שם פרטי: _____ מין: זכר נקבה
 מספר זהות / דרכון: _____
 כתובת: _____
 רחוב / תא דואר: _____ מס' בית: _____ כניסה: _____ דירה: _____ יישוב: _____ מיקוד: _____
 טלפון קווי: _____ טלפון נייד: _____

3 פרטי התאונה
 נפגע בתאריך: _____ שנה: _____ חודש: _____ יום: _____ בשעה: _____ כאשר עבד ב: _____
 מקום התאונה: במפעל ת. דרכים בעבודה ת. דרכים בדרך לעבוד/המטה/מבנה תאונה בדרך ללא רכב אחר _____
 כתובת מקום התאונה: _____
 תיאור התאונה: _____
 האיבר שנפגע: _____
 שם המאשר ותפקידו: _____ תאריך: _____ חתימה וחותמת המעסיק * _____

4 למילוי ע"י המוסד הרפואי
 הנפגע חבר בקופת חולים: כללית מאוחדת מכבי לאומית
 הנפגע אינו חבר בקופת חולים
 מהות התאונה (בתחנות רפואיות): _____

טופס זה מסמח בלשון זכר אך פונה לנשים ולגברים כאחד

