

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


פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - ספטמבר 2020

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

מס הכנסה

<p>הכנסתו של זמי, בשנת 2019, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. משכורת ₪ 18,048</p> <p>2. גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון בחוק הרלוונטי (פשי"ר)] ₪ 31,654</p> <p>3. דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי] ₪ 12,381</p> <p style="text-align: right;">מהי "הכנסה חייבת" של זמי בשנת 2019?</p> <p style="text-align: right;">א. 49,702 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 18,048 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 62,083 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 30,429 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 177, 188.</p> <p>צו מס הכנסה (קביעת שכר עובדי פושט רגל או חברה בפירוק כהכנסה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של זמי, בשנת 2019: $18,048 + 31,654 + 12,381 = 62,083$ ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי ס' 188 לחוק הביטוח הלאומי, גמלה המשתלמת לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון יראו לכל דבר, בכפוף להוראות חוק זה והתקנות לפיו, כשכר עבודה, כפיצויי פיטורים או כתשלום לקופת גמל, לפי הענין. כלומר, הגמלה לעובד בגין חוב שכר העבודה שקיבל זמי, כשכר עבודתו, היא הכנסה חייבת-מס.</p> <p>דמי האבטלה שקיבל (לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי), הם קיצבה חייבת-מס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"].</p> <p>לפיכך, כל הכנסתו של זמי, בשנת 2019, היא "הכנסה חייבת".</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
תשובה ג.	

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>זמי, העובד אצל מעסיקו (קבלן בנין) כצבע פנים, השתתף ב-9/2019 בהשתלמות בנושא "פוליטיקה ותקשורת". את עלות ההשתלמות, סך 75 ₪, שילם מעסיקו של זמי ישירות למארגנה (ב-9/2019). באותו החודש (9/2019) קיבל זמי מהמעסיק גם מתנה שערך ועלותה 170 ₪, לרגל חגיגת נישואי בתו, והמחאת שי על סך 95 ₪, לרגל ראש-השנה. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-4/2019 קיבל ממעסיקו מתנה שערך ועלותה 170 ₪, לרגל בר המצווה של בנו והמחאת שי על סך 95 ₪, לרגל חג פסח. במטרה להתקדם לתפקידים בכירים יותר בעתיד, זמי לומד במכללה אקדמית במסלול לרכישת מקצוע "הנדסאי בניין" (לימודים הנמשכים שנתיים וחצי). בחודש 9/2019 שילם המעסיק 185 ₪ למכללה, השתתפותו החודשית בשכר הלימוד של זמי.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של זמי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-9/2019, בשל מימון ההשתלמות ובשל השתתפות מעסיקו במימון לימודיו במכללה בחודש זה?</p> <p>א. 410 ₪ ב. 525 ₪ ג. 485 ₪ ד. 300 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות ההשתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>ההשתלמות בנושא התזונה "פוליטיקה ותקשורת" לא מהווה השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו של זמי. היא אינה חיונית למילוי תפקידו של פוצבע פנים בבניין ולא ניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". לפיכך, מימון עלות ההשתלמות זו, סך 75 ₪, יזקף למשכורתו של זמי.</p> <p>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים: 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>סך המתנות שזמי קיבל לרגל אירועים אישיים עד 9/2019, טרם שקיבל את המתנה ב-9/2019 (לרגל נישואי בתו), היה 170 ₪ (המתנה שקיבל ב-4/2019 לרגל חגיגת בר מצווה של בנו). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2019).</p> <p>לאחר שזמי קיבל את המתנה שערך ועלותה 170 ₪, לרגל נישואי בתו, ב-9/2019, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2019 עומד על 340 ₪. סכום זה עולה ב-130 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2019).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של זמי שווי בסך 130 ₪, בשל המתנה שקיבל לרגל נישואי בתו (210 - 170 + 170).</p> <p>מתנה לחג: מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של זמי יש לזקוף סך של 95 ₪, שוויה של המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג ראש-השנה.</p> <p>השתתפות המעסיק בהוצאותיו של זמי לרכישת מקצוע: לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות ההשתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>לפיכך, את ההשתתפות המעסיק בשכר הלימוד של זמי, סך 185 ₪, יש לזקוף לשכרו.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של זמי ב-9/2019 יש לזקוף סך של 485 ₪, בשל המתנות שקיבל, בשל מימון ההשתלמות ובשל השתתפות מעסיקו במימון לימודי המקצוע בחודש זה. (75 + 130 + 95 + 185 = 485)</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שכר היסוד של דסי קבוע - 36,354 ₪ בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2017, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 103, קוד דגם: 30. מעסיקה של דסי משלם בכל חודש סך 79.90 ₪ עבור הרט"ן (לפי תכנית תעריפים הכוללת שיחות ללא הגבלה וגלישה חופשית באינטרנט). זו היתה גם ההוצאה בשל הרט"ן בחודש 9/2019. דסי לא משתתפת בהוצאות הרט"ן. מיום 1/9/2019 ועד יום 3/10/2019 דסי שהתה בחופשה בפראג שבצ'כיה. ב-29/8/2019, טרם נסיעתה לפראג, החזירה את הרכב למעסיק. בכל חודש 9/2019 הרכב נשאָר אצל המעסיק ושימש אותו לצרכי העסק. את הרט"ן שכחה דסי בביתה. לפיכך, לא עשתה בו כל שימוש בכל תקופת שהייתה בחו"ל.</p> <p>מהו סך כל שכרה של דסי לצורך חישוב מס ב-9/2019 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 36,354 ₪ ב. 36,394 ₪ ג. 38,984 ₪ ד. 38,944 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>דסי שהתה בפראג בכל ימי חודש 9/2019. טרם נסיעתה, החזירה את הרכב למעסיק. בכל תקופת שהייתה בחו"ל הרכב נשאָר אצל המעסיק ושימש אותו לצרכי העסק. לפיכך, לא ייוקף לשכרה של דסי שווי שימוש ברכב צמוד בחודש זה.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון קאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): 79.90 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: 39.95 ₪ = $\min(105; 79.90/2)$</p> <p>סך כל שכרה של דסי לצורך חישוב מס ב-9/2019 ("שכר ברוטו למס") - 36,394 ₪ (מעוגל) 36,393.95 ₪ = 39.95 שווי השימוש ברט"ן + 36,354 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>זמי, בן ה-33, נשוי ואב לבת ילידת 6/6/2016. ב-8/2016 סיים לימודי תואר אקדמי שלישי ברפואת שיניים באוניברסיטה העברית (תואר אקדמי מוכר במוסד להשכלה גבוהה מוכר) וזכה בתואר הד"ר הנקסף. את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר השלישי האמור זמי בחר לקבל לא החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר, אלא החל בשנת המס שלאחריה. [למען הסר ספק, זמי מסר למעסיקו את כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין].</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של זמי בשנת המס 2019?</p> <p>א. 2.75 נ"ז ב. 4.75 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 5.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 46ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 40ג(ד)(1) לפקודה, בנוסח הרלוונטי למי שסיים את לימודיו החל ב-1/1/2014 - "היה היחיד זכאי לקבל תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת, בשנת מס אחת, ומחצית נקודת זיכוי, בשנת מס אחת, החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי השלישי; או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים".</p> <p>האוניברסיטה העברית היא "מוסד להשכלה גבוהה", כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה.</p> <p>התואר האקדמי השלישי ברפואת שיניים, של האוניברסיטה העברית, מוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה. זמי סיים את לימודי התואר השלישי ברפואת שיניים בשנת 2016 ובחר לקבל את נקודות הזיכוי לא החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר, אלא החל בשנת המס שלאחריה. לפיכך, בשנת המס 2019 הוא זכאי למחצית נקודת זיכוי בשל התואר האמור, לפי ס' 40ג לפקודה.</p> <p>הילדה ילידת 6/6/2016. בשנת המס 2019 מלאו לה 3 שנים.</p> <p>לפי ס' 66ג(5) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו שהם פעוטות, כלהלן:</p> <p>(א) 1½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט; (ב) 2½ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים; לעניין זה, "פעוט" ו"שנת לידה" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3) - "פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס;</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של זמי בשנת המס 2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז 2½ נ' זיכוי בעד כל אחד מילדיו החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(א)(5)(ב) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 ילד × 2.5 נ"ז תואר שלישי ברפואת שיניים [ס' 40ג לפקודה] 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>5.25 נ"ז</u></p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>זמי, בן ה-68, עובד אצל מעסיקו. בכרטיס העובד (טופס 101) שמסר למעסיק (שמולא ונחתם כנדרש), ביקש זמי זיכוי ממס בגין בת זוגו, בת ה-60, המתגוררת עימו ואין לה הכנסות בשנת המס. צויין שלזוג אין ילדים.</p> <p>האם, לאור בקשתו, זכאי זמי לזיכוי ממס (נקודת זיכוי או חלק מנקודת זיכוי) בגין בת זוגו, בחישוב המס על הכנסתו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. זמי זכאי לזיכוי ממס כאמור בגין בת זוגו. ב. לא, מאחר שבת הזוג לא הגיעה לגיל הפרישה. ג. כן, ובלבד שהיא נכה על פי ס' 9(5) לפקודה. ד. לא, מאחר שלבני הזוג יש הכנסה בשנת המס.</p> <p>ה. אני מבקש/ת פטור או זיכוי ממס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים) מספר זהות <u>051754321</u> דף 2 מתוך 2 101</p> <p>1 <input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל. 2 <input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת לצמיתות. מצורף אישור משרד הביטחון/האוצר/פקיד השומה/תעודת עיוור שהוצאה לאחר 1.1.94. אם לא סומן בפרק ה' כי "אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות" העובד יופנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס. 3 <input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מוכה (13) מתאריך _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג טופס 1312. מתגוררים ביישוב _____. 4 <input type="checkbox"/> אני <input type="checkbox"/> עולה חדש/ה <input type="checkbox"/> תושב/ת חוזר/ת מתאריך _____. לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____. מי שתוקפת זכאונו (42 חדשי) אינה רצופה בשל שירות חובה בצה"ל, לימודים על תוכונים או ציאה לחו"ל - ימנה לפקיד השומה. חובה לצרף: תושב/ת חוזר/ת - אישור משרד הקליטה (המדינה "ממבר חנוך" בעל 6 שנים). עולה חדש/ה - תעודת עולה. 5 <input type="checkbox"/> בגין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימי ואין לו/לה הכנסות בשנת המס. רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הגיע/ה לגיל פרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 9(5) לפקודה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 37. חוק גיל פרישה - ס' 3. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>לפי ס' 37 לפקודה (אין ילדים) - " בחישוב המס של יחיד מוטב תושב ישראל, שהוכיח להנחת דעתו של פקיד השומה כי בשנת המס שכלכלת בן זוגו היתה עליו, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת; לענין סעיף זה, "יחיד מוטב" - יחיד שהוא או שבן זוגו הגיע לגיל פרישה, או שהוא או שבן זוגו, עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(5)א). "</p> <p>לפי ס' 66(ג)2 (יש ילדים) - " לענין זכאות לפי סעיף 37 של יחיד מוטב, כהגדרתו באותו סעיף, תובא בחשבון 1/2 נקודת זיכוי בלבד, ולא תהא זכאות לנקודות זיכוי לפי סעיפים 38 ו-39. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה, גיל הפרישה לגבר הוא גיל 67. לפיכך, זמי הוא "יחיד מוטב" לענין ס' 37 לפקודה. לפי הצהרתו בכרטיס העובד, בת זוגו מתגוררת עימו ואין לה הכנסות בשנת המס. לפי פרט 3 בתוספת א' בתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מהמס שחושב כאמור תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לכל עובד לפי סעיפים 34, 36, 37, 39א, 40, 40ב, 40ג או 40ד ו-66(ג) לפקודה בהתאם להצהרתו בכרטיס העובד לפי תקנה 2".</p> <p>מכל האמור לעיל, זמי זכאי לזיכוי ממס בגין בת זוגו, בחישוב המס על הכנסתו.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>
<p>ה. אני מבקש/ת פטור או זיכוי ממס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים) מספר זהות <u>051754321</u> דף 2 מתוך 2 101</p> <p>1 <input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל. 2 <input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת לצמיתות. מצורף אישור משרד הביטחון/האוצר/פקיד השומה/תעודת עיוור שהוצאה לאחר 1.1.94. אם לא סומן בפרק ה' כי "אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות" העובד יופנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס. 3 <input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מוכה (13) מתאריך _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג טופס 1312. מתגוררים ביישוב _____. 4 <input type="checkbox"/> אני <input type="checkbox"/> עולה חדש/ה <input type="checkbox"/> תושב/ת חוזר/ת מתאריך _____. לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____. מי שתוקפת זכאונו (42 חדשי) אינה רצופה בשל שירות חובה בצה"ל, לימודים על תוכונים או ציאה לחו"ל - ימנה לפקיד השומה. חובה לצרף: תושב/ת חוזר/ת - אישור משרד הקליטה (המדינה "ממבר חנוך" בעל 6 שנים). עולה חדש/ה - תעודת עולה. 5 <input type="checkbox"/> בגין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימי ואין לו/לה הכנסות בשנת המס. רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הגיע/ה לגיל פרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 9(5) לפקודה.</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>זמי, אלמן בן 48, שילם 37,030 ₪ בשנת 2019 בעד החזקת בתו (בת ה-14) עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד. הכנסתו החייבת בשנת 2019 - 181,680 ₪. לילדה אין הכנסה.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים הרלוונטיים וצורפו כל מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שזמי יכול לקבל בשנת 2019 בעד בתו, לפי הסעיפים 44 או 45 לפקודה?</p> <p>א. 10,244 ₪ ב. 5,012 ₪ ג. 7,949 ₪ ד. 5,232 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45. תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 271,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>לילדה אין כל הכנסה. לפיכך, זמי זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקתה במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של זמי: $22,710 \text{ ₪} (= 181,680 \times 12.5\%)$</p> <p>זמי שילם למוסד 37,030 ₪ בשנת 2019. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתו החייבת.</p> <p>$22,710 \times 12.5\% = 2,838.75$ ₪ מהכנסתו החייבת של זמי בשנת 2019 שסכום ששילם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילם זמי בעד החזקת ילדתו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: $14,320 \text{ ₪} (= 37,030 - 22,710)$</p> <p>הזיכוי שיוותר לזמי בשנת 2019 בעד הוצאותיו להחזקת ילדתו במוסד מיוחד: $5,012 \text{ ₪} (= 14,320 \times 35\%)$</p> <p>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: $5,232 \text{ ₪} (= 2,616 \times 2)$ ערך נקודת זיכוי</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>כלומר, זמי יכול לבחור בזיכוי הגבוה מבין הזיכויים - זיכוי בעד הוצאות החזקת ילדתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או נקודות זיכוי בעד ילדתו נטול היכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>$\max(5,232 \text{ ₪ בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה}; 5,012 \text{ ₪ לפי ס' 44}) = 5,232 \text{ ₪}$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>


<p>לדסי עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-1/10/2018. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 4% לשנה. בתקופת הזקופה, חודש 3/2019, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 7,540 ₪. ההלוואה תהפוך למענק (בתום 9/2019) אם דסי תתמיד בעבודתה שנה אחת. אם לא, היא תחזיר את מלוא ההלוואה למעסיק בתום החודש בו תפרוש מעבודתה.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.5% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של דסי, בגין ההלוואה, בתקופת זקופה זו (3/2019)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 21.84 ₪ ב. 12.08 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 25.74 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2019 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקופה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקופה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה (7,540 ₪) לא עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪). לפיכך, שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה יהא שיעור עליית המדד.</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 3/2019 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $37.70 \text{ ₪} = 0.5\% \times 7,540 \times \text{שיעור עליית המדד}$ <p>הריבית שנצברה לחובת דסי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה:</p> $25.62 \text{ ₪} = (31 / 365) \times 4\% \text{ ריבית} \times 7,540 \text{ ₪}$ <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪ ההלוואה לא צמודה למדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 25.62 ₪ = 25.62 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת דסי על יתרת הקרן המוסכמת (25.62 ₪) קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות (37.70 ₪).</p> <p>25.62 ריבית שנצברה לחובת דסי לפי תנאי ההלוואה > 37.70 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של דסי, בגין ההלוואה, בתקופת הזקופה:</p> $12.08 \text{ ₪} = 25.62 \text{ ריבית שנצברה לחובת דסי לפי תנאי ההלוואה} - 37.70 \text{ ריבית נדרשת על פי התקנות}$ <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>"עמותת זמי" היא מלכ"ר (מוסד ללא כוונת ריווח) ישראל. כל פעילותה בישראל. סך כל השכר ששילמה לעובדיה, בשנת 2019, היה 180,320 (15,026.67 ₪ בדיוק, בכל חודש). "עמותת זמי" הגישה את כל הדו"חות התקופתיים במועדם, בנדרש. כל דו"חותיה היו תקינים, למופת.</p> <p>מהו סך כל מס השכר שתשלם "עמותת זמי" בשנת 2019? [היעזרו בטבלאות מס הכנסה]</p> <p>א. 30,654 ₪ ב. 0 ₪ ג. 27,175 ₪ ד. 13,524 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>																	
<p>פתרון</p>																		
<p>טבלאות מס הכנסה. חוק מס ערך מוסף - ס' 4, 35(א). צו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																	
<p>לפי ס' 4(א) לחוק מע"מ, "על פעילות בישראל של מוסד ללא כוונת ריווח יוטל מס שכר באחוזים מהשכר ששילם, כפי שקבע שר האוצר בצו באישור הכנסת. בסעיף קטן זה, "שכר" - למעט מלגה שניתנה לסטודנט או לחוקר בתקופת לימודיו במוסד לימוד ומחקר כאמור בסעיף 9(29) לפקודת מס הכנסה".</p> <p>ב לפי ס' 1 לצו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - "שיעורו של מס שכר שישולם על פעילות בישראל של מלכ"ר יהיה 7.5%". [ראו גם בטבלאות מס הכנסה - פרק ז']</p> <p>לפי ס' 35(א) לחוק מע"מ - "מלכ"ר שסך כל השכר השנתי שהוא משלם לעובדיו אינו עולה על 180,454 ש"ח או סכום גבוה יותר שקבע שר האוצר - פטור מהמס שלפי סעיף 4(א). (הסכום האמור מופיע גם בטבלאות מס הכנסה - ראו פרק ה', סעיף ב' - משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר).</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <div data-bbox="130 824 836 1014" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">פרק ז. מס שכר והיטל על העסקת עובדים זרים</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">שיעור המס</th> <th style="text-align: right;">מס שכר - מלכ"ר</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">7.5%</td> <td style="text-align: right;">.....</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">17%</td> <td style="text-align: right;">.....</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="130 1111 836 1339" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">ב. הטבות מס</p> <p>הטבות מס ביישובים - ראה בהמשך. מענקים פטורים ממס לפי סעיף 9(א7): עקב פרישה / עקב מוות</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">לכל שנת עבודה</th> <th style="text-align: right;">12,380</th> <th style="text-align: left;">עקב פרישה</th> <th style="text-align: right;">24,770</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">לכל שנת עבודה</td> <td style="text-align: right;">365,400</td> <td style="text-align: left;">לשנה</td> <td style="text-align: right;">180,454</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">לשנה</td> <td style="text-align: right;">180,454</td> <td style="text-align: left;">לשנה</td> <td style="text-align: right;">---</td> </tr> </tbody> </table> <p>רצף קצבה - סעיף 9(א7)(1) משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר תרומות למוסדות ציבור המזכות בויכוי :</p> </div> <p>סך השכר ששילמה "עמותת זמי" לעובדיה, בשנת 2019, לא עלה על 180,454 ₪. לפיכך, היא פטורה מתשלום מס שכר.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	שיעור המס	מס שכר - מלכ"ר	7.5%	17%	לכל שנת עבודה	12,380	עקב פרישה	24,770	לכל שנת עבודה	365,400	לשנה	180,454	לשנה	180,454	לשנה	---
שיעור המס	מס שכר - מלכ"ר																	
7.5%																	
17%																	
לכל שנת עבודה	12,380	עקב פרישה	24,770															
לכל שנת עבודה	365,400	לשנה	180,454															
לשנה	180,454	לשנה	---															

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>את משכורת 4/2019 של עובדיו שילם זמי ב-8/5/2019 (יום ד'). לפי התקנות, מתי על זמי לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="134 255 1203 501"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>28/4</td> <td>29/4</td> <td>30/4</td> <td>1/5</td> <td>2/5</td> <td>3/5</td> <td>4/5</td> </tr> <tr> <td>5/5</td> <td>6/5</td> <td>7/5</td> <td>8/5</td> <td>9/5</td> <td>10/5</td> <td>11/5</td> </tr> <tr> <td>12/5</td> <td>13/5</td> <td>14/5</td> <td>15/5</td> <td>16/5</td> <td>17/5</td> <td>18/5</td> </tr> <tr> <td>19/5</td> <td>20/5</td> <td>21/5</td> <td>22/5</td> <td>23/5</td> <td>24/5</td> <td>25/5</td> </tr> </tbody> </table> <p>א. לא יאוחר מ-15/5/2019. ב. לא יאוחר מ-9/5/2019. ג. לא יאוחר מ-20/5/2019. ד. לא יאוחר מ-12/5/2019.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																														
28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5																														
5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5																														
12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5																														
19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5																														
	<p align="center">פתרון</p>																																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>																																			
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>	<p>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 4/2019 של עובדיו שילם זמי ב-8/5/2019.</p> <table border="1" data-bbox="134 1245 1203 1500"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>28/4</td> <td>29/4</td> <td>30/4</td> <td>1/5</td> <td>2/5</td> <td>3/5</td> <td>4/5</td> </tr> <tr> <td>5/5</td> <td>6/5</td> <td>7/5</td> <td>8/5</td> <td>9/5</td> <td>10/5</td> <td>11/5</td> </tr> <tr> <td>12/5</td> <td>13/5</td> <td>14/5</td> <td>15/5</td> <td>16/5</td> <td>17/5</td> <td>18/5</td> </tr> <tr> <td>יום עסקים 1</td> <td>יום עסקים 2</td> <td>יום עסקים 3</td> <td>15 ימים מתום 4/2019</td> <td>יום העצמאות</td> <td>יום עסקים 5</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>15 ימים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של זמי לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו לא יאוחר מ-15/5/2019 (יום ד').</p> <p align="right">תשובה א.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	יום עסקים 1	יום עסקים 2	יום עסקים 3	15 ימים מתום 4/2019	יום העצמאות	יום עסקים 5	
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																														
28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5																														
5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5																														
12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5																														
יום עסקים 1	יום עסקים 2	יום עסקים 3	15 ימים מתום 4/2019	יום העצמאות	יום עסקים 5																															

<p>מאז שנולדה ועד 31/8/2019, דסי היתה תושבת קבועה בישוב עין קנייא. לאחר שנישאה לזמי, עברה ב-1/9/2019 לגור איתו בביתו שבדלית אל-כרמל. הכנסתה בשנת 2019 היתה כדלהלן:</p> <ol style="list-style-type: none"> שכר משולב 198,352 ₪ גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק) 8,888 ₪ סכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, בפטור ממס (לפי ס' 9(א16) לפקודה) ... 56,556 ₪ <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית דסי בשנת 2019 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שדסי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 18,513 ₪ ב. 29,014 ₪ ג. 19,342 ₪ ד. 21,840 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="right">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב עין קנייא, בשנת המס 2019, מקנה הנחה של 14% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 234,000 ₪ 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 סכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, בפטור ממס (לפי ס' 9(א16) לפקודה).</p> <p>הגמלה לשמירת הריון שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי), היא קיצבה חבת-מס ומהווה, לפי ס' 1 לפקודה, חלק מההכנסה מיגיעה אישית של דסי [לפי ס' 53(ד) לחוק הביטוח הלאומי - מדמי הלידה ומגמלה לשמירת הריון ינכה המוסד במקור מס לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה וכן ינכה דמי ביטוח בשיעור הקבוע בטור ד' בלוח ל']. הכנסתה החייבת של דסי בשנת 2019 - 207,240 ₪, כולה מיגיעה אישית. $207,240 ₪ = 8,888 ₪ \text{ גמלה לשמירת הריון} + 198,352 ₪ \text{ שכר משולב}$</p> <p>דסי חדלה להיות תושבת בישוב עין קנייא במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>דסי היתה תושבת קבועה בישוב עין קנייא 8 חודשים בשנת המס 2019.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית דסי בשנת 2019 (מעוגל) -</p> $19,342 ₪ = 12 / 8 \text{ חודשים} \times 14\% \text{ שיעור ההנחה} \times (234,000 \text{ תקרה} ; 207,240 \text{ הכנסה חייבת}) \text{ Min}$ <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שדסי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>דסי, בת 37, נשואה + 6 ילדים שבשנת המס 2019 מלאו להם 9 עד 16 שנים. שכרה ("ברוטו למס") בחודשים 1/2019 עד 4/2019 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="220 246 1101 362"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2019</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בסיס בש"ח</td> <td>12,685</td> <td>12,685</td> <td>12,685</td> <td>11,601</td> </tr> <tr> <td>שווי שימוש ברכב צמוד</td> <td>2,180</td> <td>2,180</td> <td>2,180</td> <td>2,180</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2019, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 4/2019?</p> <p>א. 29 ₪ (החזר מס) ב. 53 ₪ ג. 0 ₪ ד. 223 ₪</p>	חודש	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	שכר בסיס בש"ח	12,685	12,685	12,685	11,601	שווי שימוש ברכב צמוד	2,180	2,180	2,180	2,180	
חודש	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019												
שכר בסיס בש"ח	12,685	12,685	12,685	11,601												
שווי שימוש ברכב צמוד	2,180	2,180	2,180	2,180												
<p>פתרון</p>																
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>																
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז ילדים <u>6.00</u> נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 8.75 נ"ז $\times 218 \text{ ₪} = \underline{1,907.50 \text{ ₪}}$</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים 1/2019 - 4/2019:</p> $12,685 + 2,180 + 12,685 + 2,180 + 12,685 + 2,180 + 11,601 + 2,180 = \text{₪ } 58,376$ <p>השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $58,376 / 4 = \text{₪ } 14,594$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> $2,130.44 \text{ ₪} = 31\% \times (14,594 - 14,530) + 2,110.60 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> $\max(2,130.44 - 1,907.50; 0) = \underline{222.94 \text{ ₪}}$ <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים הקודמים (1/2019 - 3/2019):</p> $12,685 + 2,180 + 12,685 + 2,180 + 12,685 + 2,180 = \text{₪ } 44,595$ <p>השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: $44,595 / 3 = \text{₪ } 14,865$</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2019 - 3/2019:</p> $2,214.45 \text{ ₪} = 31\% \times (14,865 - 14,530) + 2,110.60 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2019 - 3/2019:</p> $\max(2,214.45 - 1,907.50; 0) = \underline{306.95 \text{ ₪}}$ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 4/2019:</p> $-29 \text{ ₪ מעוגל} = -29.09 = (306.95 \times 3) - (222.94 \times 4)$ <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, יראהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה א.</p>																

	<p>שאלה מספר 12.</p> <p>זמי, בן 37, נשוי ואב לילד שבשנת 2019 מלאו לו 3 שנים. ב-1/8/19 התחיל לעבוד אצל מעסיקתו דסי, והוא מקבל אצלה "משכורת בעד עבודה נוספת". שכרו אצל דסי קבוע - 42,300 ₪ בכל חודש. בכרטיס העובד (טופס 101) שמסר לה, סימן שיש לו הכנסה אחרת, וסימן שהוא מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ואינו זכאי להן כנגד הכנסתו זו אצלה. דסי ניכתה משכרו של זמי מס כפי שהיה עליה לנכות (לפי התקנות הרלוונטיות ולפי הנחיות מס הכנסה). ב-20/11/19 זמי מסר לדסי אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 131,600 ₪ יש לנכות מס בשיעור 43%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>כמה מס הכנסה תנכה ממנו דסי בתלוש 11/2019?</p> <p>א. 13,691 ₪ ב. 19,693 ₪ ג. 14,617 ₪ ד. 19,881 ₪</p>
פתרון	
	<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>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</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 זמי (למס) בחודשים 8/2019 עד 11/2019:</p> $42,300 \times 4 = 169,200 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-8/2019 עד 11/2019 לפי אישור תאום המס:</p> $131,600 \times 43\% + (169,200 - 131,600) \times 47\% = 74,260 \text{ ₪}$ <p>שכר מצטבר של זמי (למס) בחודשים 8/2019 עד 10/2019:</p> $42,300 \times 3 = 126,900 \text{ ₪}$ <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 8/2019 עד 10/2019:</p> $126,900 \times 47\% = 59,643 \text{ ₪}$ <p>סכום המס שתנכה דסי מזמי, בתלוש 11/2019, לאור תאום המס -</p> $59,643 - 74,260 = 14,617 \text{ ₪}$ <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>ב-7/2019 נשלחה דסי לגאורגיה, ע"י מעבידה, למשך 13 יממות. הנסיעה לגאורגיה וכל ימי השהיה בה היו הקרניים לייצור ההכנסה של המעביד (היתה זו נסיעתה היחידה לחו"ל בשנת המס). הוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לגאורגיה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$936 [מחיר כרטיס במח' עסקים באותה טיסה - \$637]. 2. הוצאות לינה: 13 לינות במלון, במחיר \$124 לכל לינה - סה"כ \$1,612. 3. הוצאות אחרות: \$103 לכל יום שהיה בגאורגיה - סה"כ \$1,339. 4. הוצאות שכירות רכב: שקירת רכב ל-13 ימים, במחיר \$64 ליום - סה"כ \$832. <p>דסי הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הוזר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לקוף לשכרה של דסי לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$325.00 ב. \$624.00 ג. \$598.00 ד. \$364.00</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>	<p>גאורגיה לא נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות". כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בעד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$637 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה). הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$299 (= \$637 - \$936 עלות) הוצאות לינה: לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) - (1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-125 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-125 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-125 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 284 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. דסי הוציאה עבור כל לינה \$124, סה"כ לינות - 13. הסכום שיותר לניכוי בעד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות): $\min(868, 7 \times 124) = 868$ הסכום שיותר לניכוי בעד 5 הלינות הנותרות (כל הוצאות הלינה המוכרות): $\min(744, 6 \times 124) = 744$ $868 + 744 = 1,612$ לפיכך, הוצאות הלינה בסך \$1,612 מותרות בניכוי במלואן. הוצאות אחרות: לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-80 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-133 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $\min(1,040, 13 \times 80) = 1,040$ הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$299 (= \$1,040 - \$1,339 הוצאה בפועל) הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 62 דולר ליום, לפי הנמוך: $\min(806, 13 \times 62) = 806$ הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$26 (= \$832 - \$806) הסכום שיש לקוף למשכורתה של דסי לצורך חישוב מס: \$624 (= \$299 + \$299 + \$26) תשובה ב.</p>

<p>מ-1/1/2019 זמי עובד כפועל יצור אצל מעסיקו היחיד - מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שזמי היה זכאי לה מאת מעסיק זה, בשנת 2019, היתה כלהלן:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 52,106 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 26,624 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 47,837 4. החזקת רכב ודמי הבראה ₪ 5,194</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בפל הכנסתו של זמי מעבודה במשמרות בשנת 2019, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. ₪ 11,280 ב. ₪ 10,719 ג. ₪ 7,626 ד. ₪ 11,169</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משמרות: הכנסה כוללת של זמי ממשכורת ב-2019: $52,106 + 26,624 + 47,837 + 5,194 =$ ₪ 131,761 סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 128,760</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: $131,761 - 128,760 =$ ₪ 3,001 שכר משמרות שניה ושלישית: $26,624 + 47,837 =$ ₪ 74,461 שכר משמרות המזכה בהטבת מס: $74,461 - 3,001 =$ ₪ 71,460 הטבת המס (סכום מעוגל): $71,460 \times 15\% =$ ₪ 10,719 זיכוי מרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: ₪ 11,280 בשנה בדיקה מול הזיכוי המרבי: $\min(10,719; 11,280) =$ <u>₪ 10,719</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>זמי, בן ה-44, עבד אצל מעסיקו עד שפרש ב-31/7/2019, בְּשָׁל מחלה. עקב מחלה זו, נקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-1/8/2019 ועד 29/2/2020. בכל תקופת הנכות היה מוגדר כמי שאיבד את כושר הַתְּפָקוּד. הכנסתו בשנת 2019 - 169,885 ₪, כולה מְשָׁכָר שקיבל טָרְם פְּרִישָׁתו. מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שיכול זמי לְנַצֵּל בשנת המס 2019 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 71,212 ₪ ב. 73,800 ₪ ג. 0 ₪ ד. 30,935 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתו של זמי ממשכורת, סך של 169,885 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית. לְפִי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 615,600 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,800 שקלים חדשים;</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לְגַבִּי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא יחס תקופת הנכות".</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לְגַבִּי 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>לזמי נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-1/8/2019 ועד 29/2/2020. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (213 ימים בדיוק).</p> <p>213 ימים = 29 פבר 2020 + 31 ינו 2020 + 31 דצמ 2019 + 30 נוב 2019 + 31 אוק 2019 + 30 ספט 2019 + 31 אוג 2019</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 73,800 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2019 שלגביהם נקבעה הנכות - 153.</p> <p>153 ימים = 31 דצמבר + 30 נובמבר + 31 אוקטובר + 30 ספטמבר + 31 אוגוסט</p> <p>חלק מהכנסתו של זמי בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> <p>$71,212 ₪ = 153 / 365 \times 169,885$ ההכנסה בשנת המס</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 73,800 שקלים חדשים";</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)" - יהיה רלוונטי עבור זמי בשנת המס הבאה.</p> <p>$\min [71,212 ₪ ; 73,800 \text{ הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) }]$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>זמי פרש מהעבודה ב-30/11/2019, בתום 8 שנות עבודה אצל מעסיקו היחיד. ב-1/12/2019 קיבל דמי פדיון חופשה המתייחסים לשנים 2016, 2017, 2018 ו-2019. זמי מבקש שְׁלֵעֲנָן חישוב סכום המס החל עליהם, וְרָאוּ את דמי פדיון החופשה שקיבל, כְּאִילוֹ התקבלו בחלקים שנתיים שווים תוך 4 שנות מס המסתיימות בשנת 2019 (כלומר, השנים 2016, 2017, 2018 ו-2019).</p> <p>בהנחה שהגיש בקשה לפריסה, וצירף מסמכים מְאֻמָּתִים, האם תוותר לו הפריסה האמורה של דמי פדיון החופשה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים).</p> <p>א. לא תוותר פריסה אחורנית, אלא רק פריסה קדימה, ל-2 שנות מס שמתחילות ב-2019. ב. תוותר לו פריסה אחורנית, אך לא ליותר מ-2 שנות מס שמסתיימות ב-2019. ג. לא ניתן לפרוס דמי פדיון חופשה, מְאַחֵר שהם אינם נכללים במענק הפרישה. ד. כן. תוותר לו הפריסה אחורנית שביקש, ל-4 שנות המס שמסתיימות ב-2019.</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 8(ג). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה -</p> <p>" לפי בקשת הנישום או יורשיו, יראו את ההכנסות שלהלן, לענין חישוב סכום המס החל עליהן, כאילו נתקבלו כאמור לצידן:</p> <p>(1) הפרשי שכר או הפרשי קצבה - בשנים שאליהן הם מתייחסים, אך לא יותר משש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו; לענין זה, "קצבה" - קצבה המשתלמת מכוח הסדר פנסיה תקציבית כהגדרתו בסעיף 9(16), וכן קצבה כאמור בפסקאות (2) עד (3א) להגדרה "הכנסה מיגיעה אישית" שבסעיף 1;</p> <p>(2) דמי פדיון חופשה שקיבל עובד - בחלקים שנתיים שווים תוך תקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו, אך לא יותר משנות עבודתו;</p> <p>(3) הכנסה מיגיעה אישית כאמור בפסקאות (5) או (6) להגדרתה שבסעיף 1 - בחלקים שנתיים שווים בשנות העבודה שבשלהן משולם המענק או בתקופה שבה נוצרה הזכות לקיצבה, לפי הענין, אך בלא יותר משש שנות המס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו המענק או היוון הקיצבה; אולם רשאי המנהל, אם נתבקש על כך, להתיר חלוקה לתקופה אחרת לרבות לשנים הבאות, בתנאים שיקבע, לרבות תשלום מקדמה."</p> <p>לפיכך, תותר לזמי הפריסה אחורנית שביקש, ל-4 שנות המס שמסתיימות ב-2019.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>זמי, בן ה-32, נשוי + ילד שבשנת המס 2019 מלאו לו 7 שנים. תלוש 1/2019 שלו הורכב משכר יסוד בסך 19,900 ₪ ושווי "צהרון לילד" בסך 645 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" שילם זמי 1,194 ₪ בתלוש זה (6% משכר יסוד). מהו שכר ה"נטו" שישולם לזמי ("נטו לתשלום") בתלוש זה, בהתחשב בתשלומיו לקופת הגמל ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 16,617 ₪ ב. 15,423 ₪ ג. 16,068 ₪ ד. 15,207 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "פרוטו למס" של זמי: $20,545 ₪ = 645 ₪ \text{ שווי צהרון לילד} + 19,900 ₪ \text{ שכר יסוד}$ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $3,989.05 ₪ = (20,545 - 20,200) \times 35\% + 3,868.30 ₪ \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 20,200 ₪$ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,130 ₪): אין זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של זמי, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 218 ₪ = 490.50 ₪$ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופ"ג - 1,194 ₪ (6% משכר מבוטח) מגבלת עמית שכיר - $616 ₪ = \min [1,194 \text{ תשלום}; (8,800 \times 7\%)]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $215.60 ₪ = (616 \times 35\%)$ סה"כ זיכויים אישיים 706.10 ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $3,282.95 ₪ = 3,989.05 ₪ \text{ המס שחושב} - 706.10 ₪ \text{ זיכויים אישיים} - 3,989.05 ₪ \text{ המס שחושב}$ * 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". תשלומים בתלוש 1/2019 של זמי, ללא זקיפות שווי: 19,900 שכר יסוד שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה: $15,423 ₪ = 1,194 ₪ \text{ קופת גמל לקצבה} - 3,283 ₪ \text{ מס הכנסה} - 19,900 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>עובד ז"ל עבד במשכורת אצל מעסיקו היחיד 3 שנים, במשרה מלאה, עד שֶׁנֶפְטָר ב-31/3/2019. משכורתו החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותו ("המשכורת האחרונה"), היתה קבועה, כלהלן:</p> <p>1. משכורת משולבת ₪ 7,214</p> <p>2. פרמיה קבוצתית (ממוצע 12 חודשים אחרונים) ₪ 1,148</p> <p>סך מענק ההון שהמעסיק שילם עקב מותו של העובד - 82,047 ₪. [יצויין שלא היו סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של העובד במועד שבו שולמו לקופת גמל].</p> <p>אם התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק החייב במס של המענק האמור, לפי ס' 9(א7)? לפקודה?</p> <p>א. 7,737 ₪</p> <p>ב. 6,789 ₪</p> <p>ג. 17,121 ₪</p> <p>ד. 44,907 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(ב) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב מוות - עד סכום השווה למשכורת של שני חדשי עבודה 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 הפטירה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 24,770 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה:</p> $16,724 \text{ ₪} = 2 \times (1,148 \text{ פרמיה קבוצתית} + 7,214 \text{ משכורת משולבת})$ <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, ללא הגדלת הפטור:</p> $50,172 \text{ ₪} = [82,047 \text{ המענק שנתקבל} ; 3 \text{ שנות עבודה} \times \min(24,770 \text{ תקרה} ; 16,724)]$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7)(ב) עד ל-150% ממשכורת של שני חודשי עבודה ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, כולל הגדלת הפטור:</p> $74,310 \text{ ₪} = [82,047 \text{ מענק} ; 3 \text{ שנות עבודה} \times (16,724 \times 150\% ; 24,770 \text{ תקרה})]$ <p>החלק החייב במס של המענק: <u>7,737 ₪</u> = 74,310 החלק הפטור - 82,047 המענק שנתקבל</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>כל תלושי השכר של דסי (מפתחת הסייג) בשנת 2019 זהים. הם מורכבים ממשכורת יסוד חודשית בסך 53,600 ₪ והחזקת רכב חודשית (כיסוי הוצ' רכב) בסך 1,400 ₪. מעסיקה משלם עבורה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח (שאינה מבטיחה תשואה) - 3,216 ₪ למרכיב הפיצויים, 3,484 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-268 ₪ לביטוח אובדן כושר עבודה. כנגד תשלומי המעסיק, משלמת דסי 3,216 ₪ למרכיב תגמולי העובד באותה קופת גמל לקיצבה.</p> <p>מהו השווי שייזקף לשכרה של דסי, לצורך חישוב מס, בשנת 2019 (2 תלושי 2019), בשל תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים, למרכיב התגמולים ולמרכיב ביטוח אובדן כושר העבודה בקופת הגמל לקצבה (סכום שנתי מעוגל)?</p> <p>א. 26,501 ₪ ב. 36,021 ₪ ג. 34,818 ₪ ד. 23,285 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח" (שאינה מבטיחה תשואה). כלומר, היא איננה "קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 38,592 ₪ = $3,216 \times 12$ הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 53,600 ₪. $38,592$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים < $34,000$ ₪ = $(34,000$ תקרה ; $53,600$) min זקיפה בגין הפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2019: $4,592$ ₪ = $38,592 - 34,000$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,484 ₪ $3,484$ ₪ < $1,926.23$ ₪ = $7.5\% \times (25,683$ התקרה ; $55,000$ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) min זקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה בשנת 2019: $18,693.24$ ₪ = $(3,484.00 - 1,926.23) \times 12$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעביד לביטוח אובדן כושר עבודה במסגרת קופת הגמל לקיצבה: מאחר שקיים שווי קיצבה, כל הפרשת המעביד לביטוח א.כ.ע. (268 ₪) תיזקף כשווי. זקיפה בגין הפרשה למרכיב ביטוח א.כ.ע. בקופ"ג לקיצבה בשנת 2019: $3,216$ ₪ = 268×12</p> <p>השווי שיש לזקוף לשכרה של דסי בשנת 2019 בשל הפרשות המעסיק לקופות האמורות: $26,501$ ₪ (מעוגל) = $26,501.24$ = $3,216.00$ שווי א.כ.ע. + $18,693.24$ שווי קצבה + $4,592.00$ שווי פיצויים</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>דסי פוטר מעבודתה אצל מעסיקה לְאֶתֶר, בְּלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. בפיטוריה, היא זכאית לסכומים הבאים:</p> <p> ÷ פיצויי פיטורים..... ₪ 9,652 ÷ דמי הבראה שלא שולמו במהלך עבודתה (לפי ס' 7(א) בצו הרחבה - דמי הבראה)..... ₪ 2,633 ÷ פיצוי בגין אי מתן הודעה על פרישה, בעד התקופה שנקבעה בחוק..... ₪ 7,297 ÷ פְּדִיּוֹן חופשה, לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית..... ₪ 4,312 </p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של דסי כ"מענק פרישה"?</p> <p> א. ₪ 16,949 ב. ₪ 21,261 ג. ₪ 9,652 ד. ₪ 23,894 </p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של דסי כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים" ו"פיצוי בגין אי מתן הודעה על פרישה".</p> <p>$16,949 \text{ ₪} = 7,297 \text{ פיצוי בגין אי מתן הודעה על פרישה} + 9,652 \text{ פיצויי פיטורים}$</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>

דיני עבודה

<p>זמי מועסק אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים, כעובד ארכיון. עיקר תפקידו היה תיוק מסמכים. הממונה הישיר עליו היה יוסף (פקיד הארכיון הנתיק). ב-1/7/2019 זמי הועבר למחלקת השירות, שם עיקר תפקידו הוא מענה לפניות לקוחות ותיאום ביקור טכנאים. הממונה הישיר של המחלקת השירות - דסי (מנהלת השירות).</p> <p>בנסיבות שתוארו לעיל, האם על מעסיקו של זמי למסור לו הודעה לעובד על שינוי בתנאי עבודתו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שחל שינוי בשכר עבודתו של זמי או בשעות עבודתו. ב. לא, מאחר שאין מדובר בשינוי מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהמעסיק חייב לגביהם בהודעה. ג. כן. על המעסיק למסור הודעה לזמי על שינוי בתנאי עבודתו. ד. לא, מאחר שמדובר בשתי עבודות משרדיות שקולות אצל אותו מעסיק.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "2. תוכן ההודעה על תנאי עבודה</p> <p>(א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בעניינים אלה:</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p style="text-align: center;">(3) תיאור עיקרי התפקיד;</p> <p style="text-align: center;">(4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;</p> <p style="text-align: center;">"</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p>לפי סעיף 3 לחוק -</p> <p>"3. הודעה על שינוי</p> <p>חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער - בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" - למעט אלה:</p> <p>(1) שינוי הנובע משינוי בדין;</p> <p>(2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);</p> <p>(3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.</p> <p>בתנאי העבודה של זמי, כפי שפורטו בסעיפים קטנים 2(א)(3) ו-2(א)(4) לחוק חל שינוי. לפיכך, על המעסיק למסור לו הודעה על שינוי בתנאי עבודתו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-1/5/2019 התחילה דסי לעבוד אצל מעסיקה בעבודות מסוכנות של גיזום, ניסור וכריתת עצים בקהם קיימת סכנת פגיעה מגויף נזף. לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי), נדרש מעסיקה לספק לה ציוד מגן אישי לשימוש בעבודות אלה, כמו קסדה, משקפי מגן, כפפות מגן וריגמט בטיחות (כשהיא מטפסת לגובה). ברם, למרות בקשותיה החוזרות ונשנות, סירב המעסיק לספק לה ציוד מגן אישי פאמור. בתום 2 חודשי עבודה, לאחר שנדרשה על ידיו לעבוד במקומות שמהם היא עלולה ליפול לעומק העולה על 2 מטר ושאינן אפשרות לגדרם, ללא ציוד מגן, הודיעה לו כי היא מתפטרת מעבודתה לאלתר, מאחר שעבודתה ללא ציוד מגן אישי מסכנת את חייה.</p> <p>האם, בנסיבות התפטרותה, על דסי לשלם למעסיקה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שלגביה לא נתנה לו הודעה מוקדמת להתפטרות? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהתפטרה בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנה כי תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק.</p> <p>ב. כן, על דסי לשלם למעסיקה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>ג. לא, מאחר שחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות לא חל על עובד בטרם מלאה שנה לעבודתו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה.</p> <p>ד. כן, אלא אם כן מעסיקה הודיע לה שהוא מוותר על נוכחותה ועל עבודתה בפועל בתקופת ההודעה האמורה.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 10 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - הוראות סעיפים 2 עד 7 לא יחולו "על עובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה; שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת ובהתייעצות עם ארגוני עובדים וארגוני מעבידים שלדעתו הם יציגים, נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מהעובד כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת".</p> <p>עבודה בתנאים של חוסר בטיחות בעבודה, ובפרט כאלה המסכנים את חיי העובד, מהווים נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק. במקרה כזה, הוראות סעיפים 2 עד 7 לחוק לא יחולו.</p> <p>סירובו של המעסיק לספק לדסי ציוד מגן אישי, כפי שהוא מחוייב, ובפרט כשמדובר בנסיבות יוצאות דופן, שאינן מאפשרות לה להמשיך ולעבוד, גם לא תקופה קצרה נוספת, בלי לסכן את חייה, מהווה עילה ראויה להתפטרותה לאלתר.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 23.</p>	<p>דסי, עובדת בריאה ומאושרת, אָם לתינוק בריא, חזרה לעבודתה ב-1/9/2019, לאחר שתקופת הלידה וההורות שלה (בת 26 השבועות) תִּמָּה ב-31/8/2019. דסי עובדת כפועלת יצור אצל מעסיקה - מפעל שבו מְתַקְּמֵת עבודה במשמרות, שְׁהוּתָר לו להעסיק עובדים בעבודת לילה על פי חוק שעות עבודה ומנוחה. יצויין שהמפעל לא נמנה על סוגי מקומות העבודה שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות ולא נמנה על השירותים, המקומות, העבודות והתפקידים המפורטים בס' 2(ג) לחוק עבודת נשים.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, רשאי המעסיק להעסיק את דסי בעבודת לילה (עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00) עם חזרתה לעבודה ובתוך ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המעסיק לא יעסיק את דסי בעבודת לילה, בתקופה זו, אף אם דסי הסכימה לכך בכתב.</p> <p>ב. כן. המעסיק רשאי להעסיק את דסי בעבודת לילה, בתקופה זו, מאחר שהותר לו להעסיק עובדים בעבודת לילה על פי חוק שעות עבודה ומנוחה.</p> <p>ג. לא. המעסיק לא יעסיק את דסי בעבודת לילה, בתקופה זו, אלא אם כן דסי הסכימה לכך בכתב.</p> <p>ד. כן. המעסיק רשאי להעסיק את דסי בעבודת לילה, בתקופה זו, ובלבד שהעבודה לא עלולה לפגוע במיוחד בבריאותה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק עבודת נשים - ס' 10(ג), 10(ד).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 10(ג) לחוק עבודת נשים - "מעסיק לא יעסיק עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, במשך ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה שנקבעו בתקנות ועל שירותים, על מקומות, על עבודות ועל תפקידים, הכל לפי סעיף 2(ג)."</p> <p>לפי ס' 10(ד) לחוק - בסעיף זה, "עבודת לילה" - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.</p> <p style="text-align: right;"><u>הרחבת התשובה:</u></p> <p>לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>3" עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן:</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,120 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,560 שקלים חדשים;</p> <p>(2) ...</p> <p>4. (א) בהפרה נמשכת ייווסף על העיצום הכספי החלק החמישים שלו לכל יום שבו נמשכת ההפרה.</p> <p>(ב) בהפרה חוזרת ייווסף על העיצום הכספי שהיה ניתן להטיל בשלה אילו היתה הפרה ראשונה, סכום השווה לעיצום הכספי כאמור; לעניין זה, "הפרה חוזרת" - הפרת הוראה המנויה בתוספת השנייה, בתוך שנתיים מהפרה קודמת של אותה הוראה שבשלה הוטל על המפר עיצום כספי או שבשלה הורשע.</p> <p>תוספת שנייה, חלק א' -</p> <p>"(19) איסור העסקת עובדת שילדה במשך ארבעה חודשים שלאחר תקופת הלידה וההורות בעבודת לילה או במנוחה השבועית בלא הסכמתה, לפי סעיף 10(ג) לחוק עבודת נשים;"</p> <p style="text-align: right;">(1) נכון לשנת 2019.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

שאלה מספר 24.

ב-1/2/2018, כשמלאו לו 20 שנה, התחיל זמי לעבוד אצל מעסיקו, מְגֵרֵשׁ לְמִכִּירַת רֶכֶב, כפקיד הזמנות מחליף. הוא הועסק בְּרִצְפִּיּוֹת עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/7/2019, עם פיטוריו. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל 36 ₪. הִיקֵף שְׁעוֹת עֲבוֹדָתוֹ הִיָּה שׁוֹנָה מִחוֹדֶשׁ לְחוֹדֶשׁ. להלן שעות עבודתו (בשעות) בכל תקופת עבודתו:

חודש	2/18	3/18	4/18	5/18	6/18	7/18	8/18	9/18	10/18
שעות רגילות	23	132	96	136	81	102	173	17	165
שעות נוספות 125%	0	0	0	0	0	0	32	0	27

חודש	11/18	12/18	1/19	2/19	3/19	4/19	5/19	6/19	7/19
שעות רגילות	107	164	154	84	9	149	94	183	57
שעות נוספות 125%	0	17	0	0	0	0	0	32	0

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



- א. 3,852 ₪
- ב. 6,102 ₪
- ג. 5,778 ₪
- ד. 6,183 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 9/2020
 שנת המס - 2019

זמי עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 18 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה. שכרו של זמי השתלם לו על בסיס שעות עבודה. הִיקֵף שְׁעוֹת עֲבוֹדָתוֹ הִיָּה שׁוֹנָה מִחוֹדֶשׁ לְחוֹדֶשׁ. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או לְהֶפֶךְ, בכל חודש. לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

סך כל שעות עבודתו הרגילות של זמי, בכל 18 חודשי עבודתו אצל המעסיק:
 $23 + 132 + 96 + 136 + 81 + 102 + 173 + 17 + 165 + 107 + 164 + 154 + 84 + 9 + 149 + 94 + 183 + 57 = 1,926$ שעות
 שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: $1,926 / 18 = 107$
 תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 36 ₪.
 "שכר רגיל" של זמי, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 3,852 ₪.

$3,852 = 107 \times$ שעות עבודה בממוצע בחודש
 שיעור הפיצויים לו זכאי זמי - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 5,778 ₪.
 $5,778 = 12 \text{ חודשים בשנה} / 18 \text{ חודשי עבודה} \times 3,852 \text{ שכר חודש אחד}$

תשובה ג.

<p>זמי היה עובד זמני בשכר אצל מעסיק אחד (ובמקום עבודה אחד). בינו ובין המעסיק נחתם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה של 61 ימים קלנדריים, מ-20/12/18 ועד 18/2/19, לצורך מילוי מקום עובדים בחופשה. בהתאם לחוזה, זמי עבד אצל המעסיק מ-20/12/18 ועד 18/2/19, אז תמו יחסי העבודה ביניהם. בענף העבודה שבו הועסק קיימת קרן החופשה. בתקופת העסקתו אצל המעסיק, זמי עבד בפועל 10 ימים בשנת 2018 ו-42 ימים בשנת 2019. שכר העבודה הרגיל שלו היה 675 ₪ ליום עבודה. בסך הכל קיבל ממעסיקו שכר עבודה בסך 35,100 ₪ בעד כל תקופת העסקתו. יצוין שבכל ימי העסקתו אצל המעסיק לא הוצא זמי לחופשה שנתית.</p> <p>לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו סכום תמורת החופשה שהיה על המעסיק לשלם בעד זמי?</p> <p>א. 1,151 ₪ ב. 2,025 ₪ ג. 1,404 ₪ ד. 1,350 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 15.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 15 לחוק חופשה שנתית -</p> <p>"(א) עובד בשכר העובד אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים כאמור בסעיף 4, בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות, ואין ביניהם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים - ישלם בעדו המעסיק תמורת חופשה 4% לפחות משכר העבודה.</p> <p>(ב) תמורת החופשה תשולם לקרן החופשה של ענף העבודה שבו עבד העובד או בכל דרך אחרת שנקבעה בתקנות.</p> <p>(ג) היתה תמורת החופשה משתלמת לקרן החופשה, חייב המעסיק לשלמה בתחילת החודש שלאחר חודש העבודה, לפי שכר העבודה המשתלם בחודש שלפניו לעובדים כאמור בסעיף קטן (א); המשיך העובד לעבוד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה מעל ל-74 ימים רצופים, ישלם לו המעסיק את דמי החופשה או פדיון החופשה, הכל לפי הענין, וקרן החופשה תחזיר למעסיק, לפי בקשתו, את הסכומים שהעביר לה בשל אותו עובד; שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות את המועדים והסדרים להחזרת הסכומים על ידי קרן החופשה, כאמור.</p> <p>(ד) תמורת החופשה ששולמה לקרן חופשה תימסר לעובד לפי הוראות תקנות הקרן, ותמורת החופשה ששולמה בדרך אחרת תימסר לעובד בדרך שתיקבע בתקנות.</p> <p>(ה) קרן החופשה רשאית - בהסכמת העובדים שתינתן בהסכם קיבוצי, בחוזה עבודה או בדרך אחרת שתיקבע - לבוא לידי הסכם עם המעסיק בדבר תשלום דמי החופשה לקרן גם בעד עובדים שעבדו אצלו מעל ל-75 ימים."</p> <p>סכום תמורת החופשה שעל המעסיק לשלם בעד זמי: $1,404 ₪ = 35,100 \times 4\%$ שכר העבודה</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 26.</p>	<p>דסי עובדת כאשת מכירות אצל מעסיקה היחיד (מתווך נדל"ן) בבאר-שבע. היא תושבת שדרות, אלמנה ואם לילד בן 6, הנמצא עמה, בחזקתה הבלעדית. היא חיה לבד עם בנה ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגה. ב-2019 נעדרה מעבודתה 3 ימים רצופים לצורך השגחה על ילדה, עקב סגירת מוסד החינוך שבו הוא לומד, באותם ימים, מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורך לפי סעיף 9ד(א) לחוק ההתגוננות האזרחית (למען הסר ספק, לעובדים הותר לצאת לעבודתם באותם 3 ימים). יצוין שבמקום עבודתה לא קיים סידור נאות להשגחה על הילד בעת היעדרות כאמור. כשחזרה לעבודה, הודיע לה המעסיק שישל היעדרותה זו, שלא אושרה על ידיו, היא מפורטת מעבודתה.</p> <p>האם, לפי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, רשאי המעסיק לפטר את דסי מעבודתה בשל היעדרותה זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אין לפטר עובד, מכל סיבה שהיא, בכל זמן בו מוכרז מצב מיוחד בעורף. ב. כן. זכותו של מעסיק לפטר עובד שנעדר בלי לקבל מראש את אישורו של המעסיק. ג. לא, מאחר שאין במקום העבודה סידור נאות להשגחה על הילד בעת היעדרות כזו. ד. כן, ובלבד שהמעסיק יבקש היתר לפיטוריה מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>חוק הגנה על עובדים בשעת חירום - ס' 2.</p> <p>לפי סעיף 2(א) לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום - "לא יפטר מעסיק עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה, מחמת הוראה שניתנה בשעת התקפה לפי סעיף 9(ג) לחוק ההתגוננות האזרחית, או הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9ד(א) לחוק האמור, אשר בשלה נמנע מן העובד להתייצב לעבודתו או לבצעה, לפי הענין, ולענין אדם עם מוגבלות - לרבות בשל מוגבלותו".</p> <p>לפי סעיף 2(ב) לחוק האמור:</p> <p>(1) לא יפטר מעסיק עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה כאמור בסעיף קטן (א), או עקב הוראה של השר האחראי שניתנה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף אשר מכוחה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, ובלבד שבתקופת היעדרותו של העובד התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) הילד נמצא בחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא ההורה העצמאי של הילד;</p> <p>(ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד.</p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לענין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד של העובד, לא יחולו אם היה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד כאמור באותה פסקה, סידור נאות להשגחה על הילד.</p> <p>כאלמנה שחיה לבד עם בנה בן ה-7, הנמצא בחזקתה הבלעדית, ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגה, דסי היא הורה עצמאי. היא נעדרה מהעבודה לצורך השגחה על ילדה, הנמצא עמה, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד הילד, מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9ד(א) לחוק ההתגוננות האזרחית.</p> <p>לפיכך, מאחר שאין במקום העבודה סידור נאות להשגחה על הילד בעת היעדרות כאמור, המעסיק לא רשאי לפטר את דסי מעבודתה בשל היעדרותה זו.</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>זמי נשוי לדסי, עקרת בית, ולהם 3 ילדים, הנמצאים עִמָּם, בני 9, 11 ו-14 שנים. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. מעסיקו קיבל ב-21/7/2019 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 6,139 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לחנות תכשיטים. שכרו ברוטו, בתלוש 7/2019 - 11,208 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 956 ₪, דמי ביטוח לאומי בסך 378 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 443 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל מזמי, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 5,613 ₪ ב. 6,139 ₪ ג. 5,086 ₪ ד. 5,512 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</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; לְעֵנָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של זמי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 9,431.</p> <p>9,431 ₪ = 443 ד"ב בריאות - 378 ד"ב לאומי - 956 מס הכנסה - 11,208 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 (6,139 ₪) 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 4,345.11 ₪:</p> <p>$8,778 \times 49.5\% = 4,345.11$ ₪ הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של זמי:</p> <p>$9,431 \times 80\% = 7,545 > 4,345.11$ שכר העבודה החדשי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,345.11 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של זמי.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו של זמי (סכום מעוגל) -</p> <p>$\min[5,086 \text{ מעוגל} = 6,139 \text{ חוב}; (5,085.89 = 4,345.11 - \text{לעקל} - 9,431 \text{ שכר אחרי ניכויי חובה})]$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>דסי מועסקת בְּמִשְׁרָה מְלֵאָה פְּנֵהוּג בִּמְקוֹם עֲבוֹדָתָהּ, 164 שעות בחודש, אצל מעסיקה היחיד. דסי בסוף החודש ה-9 להריונה. עד 30/11/2019 נעדרה מעבודתה 27 שעות, לְשֵׁם בדיקות רפואיות שְׁגָרְתִּיּוֹת הקשורות בהריון, שנעשו על ידי רופא נשים מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה. בחודש 12/2019 נעדרה 16 שעות לצורך בדיקות פְּאָלָה, הקשורות בהריון. למעט שעות אלה, דסי לא נעדרה מעבודתה.</p> <p>לפי החוק הרלוונטי, כמה שעות זכאית היתה דסי להיעדר מעבודתה, בחודש 12/2019, ללא ניכוי משכר עבודתה, לְשֵׁם הבדיקות האמורות?</p> <p>א. 9 שעות. ב. 13 שעות. ג. 0 שעות. ד. 16 שעות.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ה) לחוק עבודת נשים:</p> <p>" (1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ג) (1), רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן - התחנה), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה;</p> <p>בפסקה זו, "רופא נשים" - רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה שניתן לו על פי פקודת הרופאים [נוסח חדש], תשל"ז-1976 (להלן - הפקודה), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור;</p> <p>(2) תקופת היעדרות מהעבודה כאמור בפסקה (1), לא תעלה על 40 שעות במשך חודשי הריונה, לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות עבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;</p> <p>(3) שר העבודה רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בתקנות -</p> <p>(א) הוראות לביצוע פסקאות (1) ו-(2);</p> <p>(ב) לגבי סוגי עובדות ובאזורים שיקבע - מספר שעות אחר להיעדרות עובדת מעבודתה כאמור ובלבד שלא יפחת מהאמור בפסקה (2);</p> <p>(ג) הוראות משלימות בדבר זכותה של אשה העובדת אצל יותר ממעסיק אחד להיעדר מעבודתה כאמור בפסקה (1), כאילו היתה עובדת אצל מעסיק אחד לענין האמור בפסקה (2). "</p> <p>דסי מועסקת במשרה מלאה פְּנֵהוּג בִּמְקוֹם עֲבוֹדָתָהּ, 164 שעות בחודש. לאחר שעד 30/11/2019 נעדרה מעבודתה 27 שעות, לצורך בדיקות רפואיות שְׁגָרְתִּיּוֹת הקשורות בהריון, נותרה לה זכות להיעדר 13 שעות בלבד, לצורך בדיקות כאלה, במשך יתרת תקופת הריונה. $40 - 27 = 13$</p> <p>13 שעות יתרת זכאות לפי החוק > 16 שעות היעדרות ב-12/2019 לצורך בדיקות רפואיות הקשורות בהריון</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>דסי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/8/2001. שכרה השתלם לה על בסיס חודש. ב-1/2/2002 התחיל המעסיק להפריש עבורה לקרן פנסיה מקיפה, מכוח הסכם קיבוצי מיוחד שנקל על הצדדים. שיעור הפרשת המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה - 6%. לפי ההסכם הקיבוצי האמור, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים והתקופות שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>דסי עבדה אצל המעסיק, בכל השנים, כחשבת שכר, בהיקף משרה מלאה. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר הבסיס ששולם לה, שעלה עם השנים, ובשנה האחרונה עמד על 12,300 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לה, בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת אישית בסך 436 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.</p> <p>ב-31/10/2019 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 161,622 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לדסי (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 70,810 ₪ ב. 67,281 ₪ ג. 75,238 ₪ ד. 62,853 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>דסי עבדה אצל מעסיקה מ-1/8/2001 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-31/10/2019. כלומר, תקופת עבודתה היתה 18.25 שנים (219 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטר, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו ששכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי שחל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים, בשיעור 6%, יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>המעסיק הפריש עבור דסי, לקרן פנסיה מקיפה, החל ב-1/2/2002. השכר שבוטח היה שכר היסוד - 12,300 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</p> <p>התוספת האישית שולמה לדסי בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזו, היא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, יש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. כלומר, דסי זכאית לתשלום פיצויי פיטורים גם בגין תוספת זו, ששולמה לה, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.</p> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בשל 18.25 שנים, בהן לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת האישית, יש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין פיצויים, יש להשלים ... 7,957 ₪ $= 18.25 \times 100\% \times 436$</p> <p>2. בגין 6 החודשים הראשונים (1/8/01 - 31/1/02), בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים ... 6,150 ₪ $= 12,300 \times 6 / 12 \times 100\%$</p> <p>3. בגין 17.75 שנים, מ-1/2/2002 ועד 31/10/2019, בהן שולמו כספים לקרן הפנסיה, מכוח ההסכם הקיבוצי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לדסי, על המעסיק להשלים 28% פיצויי פיטורים..... <u>61,131</u> ₪ $= 12,300 \times 17.75 \times 28\%$</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים (סכום מקורב ומעוגל) 75,238 ₪ פיצויי פיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>זמי משלם לעובדיו את שכר החודש הקודם ב-7 בכל חודש. בָּרָם, עקב ימי החג הרבים בחודש זה, עד 7/10/2019 לא הספיק חשב השכר שלו להכין את המשכורות במועד. שכר העובדים בעד חודש 9/2019, סך 134,600 ₪, שולם להם רק ב-22/10/2019. בית הדין לעבודה חייב את זמי, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, בפיצויי הַלְנַת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיִאָלֵץ זמי להוסיף לשכר המוֹלָן של עובדיו, על פי פסיקת בית הדין לעבודה?</p> <p>א. 33,650 ₪ ב. 35,573 ₪ ג. 20,190 ₪ ד. 47,110 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום שכר חודש 9/2019 הוא ה-30/9/2019 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/10/2019.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר 9/2019 של העובדים שלא שולם להם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"יתקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מולן יִנָּסֵף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעָה הָרִאשׁוֹן שְׁלֵאֲחֵר הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְר הָעֵבוּדָה - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִים מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעָה אַחֲרָיו שְׁלֵאֲחֵר - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן;</p> <p>(2) הַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה לְתַקוּפָה שֶׁמֶן הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְר הָעֵבוּדָה עַד יוֹם תְּשׁוּמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוּם הַכוֹלֵל שֶׁל הַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן וְהַפְּרָשִׁי הַהַצְּמָדָה כְּאִמּוֹר בְּעַד כָּל חוֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקוּפָה הָאִמּוֹרָה; בְּעַד חֲלֵק מַחוּדָשׁ תְּשׁוּלָם הַתּוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאִמּוֹרָה בְּאוֹפֵן יַחֲסִי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה חייב את זמי בתשלום פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (22/10/2019), הוא היום ה-22 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. לפיכך, הוא חל בשבוע ה-4 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $134,600 / 20 = 6,730$ ₪ פיצוי הלנת שכר בעד 3 שבועות נוספים: $(134,600 / 10) \times 3 = 40,380$ ₪ סה"כ פיצוי הלנת השכר: 47,110 ₪</p> <p>הרחבת ההסבר: חשב השכר אחראי על חישוב נכון של המשכורת, תשלומה בזמן והעברת הניכויים בגינה לכל המוסדות הרלוונטיים במועד. לחץ עבודה וסד זמנים מוגבל של חשב השכר לא מקנים למעסיק זכות להלין את שכר עובדיו. פעולתו השגויה של חשב השכר, במקרה שתואר בשאלה, עלתה למעסיק בממון רב.</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>שכרה של דסי משתלם על בסיס שעות עבודה - 44 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע העבודה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א-ה). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום, בשעה 10:30, מופסקת העבודה למשך שעה אחת למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה דסי רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של דסי, בשבוע שהחל ב-4/8/2019 והסתיים ב-8/8/2019:</p> <table border="1" data-bbox="245 389 1085 488"> <tr> <th>יום</th> <th>א' 4/8/2019</th> <th>ב' 5/8/2019</th> <th>ג' 6/8/2019</th> <th>ד' 7/8/2019</th> <th>ה' 8/8/2019</th> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td>05:00</td> <td>05:30</td> <td>04:30</td> <td>04:15</td> <td>03:45</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>16:30</td> <td>16:15</td> <td>16:45</td> <td>13:15</td> <td>15:30</td> </tr> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לדסי בעד שעות עבודתה בשבוע זה?</p> <p>א. לא פחות מ-2,384.25 ש"ח ב. לא פחות מ-2,310.55 ש"ח ג. לא פחות מ-2,345.75 ש"ח ד. לא פחות מ-2,341.35 ש"ח</p>	יום	א' 4/8/2019	ב' 5/8/2019	ג' 6/8/2019	ד' 7/8/2019	ה' 8/8/2019	כניסה	05:00	05:30	04:30	04:15	03:45	יציאה	16:30	16:15	16:45	13:15	15:30																																																																						
יום	א' 4/8/2019	ב' 5/8/2019	ג' 6/8/2019	ד' 7/8/2019	ה' 8/8/2019																																																																																				
כניסה	05:00	05:30	04:30	04:15	03:45																																																																																				
יציאה	16:30	16:15	16:45	13:15	15:30																																																																																				
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>																																																																																								
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתה דסי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של דסי הוא בן 5 ימים (ימים א-ה). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.</p> <p>ביום ה' דסי עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".</p> <p>חישוב השכר שיש לשלם לדסי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:</p> <table border="1" data-bbox="261 1388 1203 1859"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות</th> <th>שעות נוספות</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>05:00</td> <td>16:30</td> <td>(1.00)</td> <td>11.50</td> <td>8.60</td> <td>10.50</td> <td>1.90</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>05:30</td> <td>16:15</td> <td>(1.00)</td> <td>10.75</td> <td>8.60</td> <td>9.75</td> <td>1.15</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>04:30</td> <td>16:45</td> <td>(1.00)</td> <td>12.25</td> <td>8.60</td> <td>11.25</td> <td>2.65</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>04:15</td> <td>13:15</td> <td>(1.00)</td> <td>9.00</td> <td>7.60⁽¹⁾</td> <td>8.00</td> <td>0.40</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>03:45</td> <td>15:30</td> <td>(1.00)</td> <td>11.75</td> <td>7.00⁽²⁾</td> <td>10.75</td> <td>3.75</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>סה"כ שעות</td> <td>55.25</td> <td>50.25</td> <td>40.40</td> <td>50.25</td> <td>9.85</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>תעריף לשעה</td> <td></td> <td></td> <td>44.00 ש"ח</td> <td></td> <td>55.00 ש"ח</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>תשלום</td> <td></td> <td></td> <td>1,777.60</td> <td></td> <td>409.75</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>66.00 ש"ח</td> <td>158.40</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>2,345.75</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק. (2) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה ג.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	א	05:00	16:30	(1.00)	11.50	8.60	10.50	1.90	ב	05:30	16:15	(1.00)	10.75	8.60	9.75	1.15	ג	04:30	16:45	(1.00)	12.25	8.60	11.25	2.65	ד	04:15	13:15	(1.00)	9.00	7.60 ⁽¹⁾	8.00	0.40	ה	03:45	15:30	(1.00)	11.75	7.00 ⁽²⁾	10.75	3.75			סה"כ שעות	55.25	50.25	40.40	50.25	9.85			תעריף לשעה			44.00 ש"ח		55.00 ש"ח			תשלום			1,777.60		409.75							66.00 ש"ח	158.40								2,345.75
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות																																																																																		
א	05:00	16:30	(1.00)	11.50	8.60	10.50	1.90																																																																																		
ב	05:30	16:15	(1.00)	10.75	8.60	9.75	1.15																																																																																		
ג	04:30	16:45	(1.00)	12.25	8.60	11.25	2.65																																																																																		
ד	04:15	13:15	(1.00)	9.00	7.60 ⁽¹⁾	8.00	0.40																																																																																		
ה	03:45	15:30	(1.00)	11.75	7.00 ⁽²⁾	10.75	3.75																																																																																		
		סה"כ שעות	55.25	50.25	40.40	50.25	9.85																																																																																		
		תעריף לשעה			44.00 ש"ח		55.00 ש"ח																																																																																		
		תשלום			1,777.60		409.75																																																																																		
						66.00 ש"ח	158.40																																																																																		
							2,345.75																																																																																		

שאלה מספר 32.

זמי עובד זה 7 שנים אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 5 ימים (ימים א'-ה'). הוא לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס ימי עבודה (סכום קבוע של 360 ₪ בעד כל יום עבודה). המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות עובד לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	
1/9	2/9	3/9	4/9	5/9	6/9	7/9	
8/9	9/9	10/9	11/9	12/9	13/9	14/9	
15/9	16/9	17/9	18/9	19/9	20/9	21/9	
22/9	23/9	24/9	25/9	26/9	27/9	28/9	
29/9	30/9	בחירות לכנסת					
ערב ראש השנה		ראש השנה 1					

ב-17/9/19, יום הבחירות לכנסת, זמי נעדר מעבודתו. גם ב-18/9/19, סמוך לאחר יום הבחירות, נעדר מעבודתו, לצורך סידורים אישיים, בלי שהודיע מראש על כוונתו להיעדר ביום זה וללא אישורו של המעסיק.

אם, לְמַעַט ימים אלה, זמי לא החסיר ימי עבודה ב-9/2019 וב-10/2019, בְּעִבוּר כמה ימים בחודש זה (9/2019) הוא זכאי לתשלום בתלוש שכר 9/2019?

- א. 22 ימים.
- ב. 20 ימים.
- ג. 21 ימים.
- ד. 19 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת. חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4.
חוק יסוד: הכנסת - ס' 10. חוק הבחירות לכנסת - ס' 136.

הסבר הפתרון

מועד 9/2020
שנת המס - 2019

שכר עבודתו של זמי משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לפי ס' 10 לחוק יסוד: הכנסת - "**יום הבחירות יהיה יום שבתון**, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם".

לפי סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת - "**עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות**, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החדשים שלפני יום הבחירות, **ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילולא שבת**".

כמי שעובד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, זמי זכאי לתשלום בעד יום הבחירות ב-17/9/2019. היעדרותו מהעבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום הבחירות, לא משפיעה על זכאותו זו. עם זאת, הוא לא זכאי לשכר בעד היום שבו נעדר מעבודתו, לצורך סידורים אישיים, בלי שהודיע מראש על כוונתו להיעדר ביום זה וללא אישורו של המעסיק.

לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי:

" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).
עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "



שבוע עבודתו של זמי בן 5 ימים (א'-ה'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-9/2019 חל יום חג אחד - יום החג הראשון של ראש השנה.

זמי לא נעדר סמוך לחג ראש השנה (יום לפני החג ויום אחרי החג). לפיכך, הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

כלומר, מתוך 22 ימי א' עד ה' שחלו בחודש 9/2019, זמי לא זכאי לתשלום בעד היום שבו נעדר ללא הסכמת המעסיק.

בניכוי יום זה, זמי זכאי לתשלום בְּעִבוּר 21 ימים בתלוש שכר 9/2019.
תשובה ג.

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>דסי היא עובדת זרה המועסקת כדין בענף המסעדות האתניות. מעסיקה הסדיר לה, על חשבוננו, למשך כל תקופת עבודתה אצלו, ביטוח רפואי הכולל את סל השירותים שקבע שר הבריאות. כמו כן, המעסיק העמיד לשימושה, על חשבוננו, מגורים הולמים למשך כל תקופת עבודתה אצלו. בנוסף, דסי חייבת למעסיקה, על פי התחייבות בכתב, סכום בגובה 3 משכורות חודשיות שלה.</p> <p>מהו הסכום המרבי של סך כל הניכויים המותרים על פי החוק והתקנות, שרשאי המעסיק לנכות משכרה של דסי בעד המגורים, בעד דמי הביטוח הרפואי ובעד כיסוי החוב האמור, גם יחד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יותר מ-25% משכרה בעד דמי ביטוח רפואי ביחד עם המגורים וביחד עם כיסוי החוב למעסיק. כלומר - בסך הכל לא יותר מ-25% משכרה.</p> <p>ב. לא יותר מ-25% משכרה בעד דמי ביטוח רפואי, לא יותר מ-25% משכרה בעד המגורים ולא יותר מ-25% נוספים לכיסוי החוב למעסיק, ובסך הכל לא יותר מ-75% משכרה.</p> <p>ג. לא יותר מ-25% משכרה בעד דמי ביטוח רפואי ביחד עם המגורים ולא יותר מ-25% נוספים לכיסוי החוב למעסיק, ובסך הכל לא יותר מ-50% משכרה.</p> <p>ד. לא יותר מ-25% משכרה בעד דמי ביטוח רפואי, לא יותר מ-25% משכרה בעד המגורים ויתרת השכר לכיסוי החוב למעסיק, ובסך הכל לא יותר מ-100% משכרה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק עובדים זרים - ס' 1א - 1ה.</p> <p>תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי) - תקנה 3.</p> <p>תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים) - תקנה 5.</p> <p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25(א)(6)</p>
<p>פתרון</p>	
<p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי):</p> <p>" סך כל הניכויים המותרים לפי תקנות אלה, יחד עם הניכויים לפי תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), תשי"ס-2000 (להלן - תקנות ניכוי בעד מגורים), ולפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר), לא יעלה על 25% משכרו החודשי של עובד זר. "</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים):</p> <p>" סך כל הניכויים המותרים לפי תקנות אלה יחד עם הניכויים לפי תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), תשס"ב-2001 (להלן - תקנות דמי ביטוח רפואי), ולפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר), לא יעלה על 25% משכרו החודשי של עובד זר. "</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>דסי עובדת אצל מעסיקה בעיר מודיעין. כשהתחילה לעבוד אצלו, גרה במודיעין עילית. עליה ועל מעסיקה חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. במקום העבודה קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. ההסעה המאורגנת מגיעה עד מודיעין עילית. ב-30/4/2019 בערב העתיקה דסי את מקום מגוריה (לא הסכמת המעסיק) לישוב אלעד, המרוחק 22 ק"מ ממקום עבודתה במודיעין. לשם לא מגיעה ההסעה המאורגנת (הנוסעת לכיוון אחר לגמרי). מחיר נסיעה בודדת באוטובוסים בין ביתה לעבודתה - 7.40 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 213 ₪. כדי להגיע מהר יותר לעבודה, דסי רכשה רכב. הוצאות הדלק עבור נסיעות למקום העבודה ובחזרה לביתה, בחודש 5/2019, עמדו על סך 207.80 ₪. בחודש זה דסי עבדה בפועל 17 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לדסי בגין חודש זה (5/2019)?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>א. 207.80 ₪</p> <p>ב. 213.00 ₪</p> <p>ג. 0.00 ₪</p> <p>ד. 251.60 ₪</p> </div>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>אמנם, לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו". ברם, במקרה שתואר בשאלה, ההסעה המאורגנת כלל לא נוסעת לכיוון ביתה של דסי. כלומר, היא לא מוסעת לעבודה על חשבון המעסיק.</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעביד לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק בין מקום מגוריה למקום עבודתה, 22 ק"מ, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, דסי נחשבת כמי שזקוקת לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.</p> <p>בנסיבות אלה, היא זכאית להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי מיום 01/02/2016 הוא עד 22.60 ₪ ליום (תקף גם לשנת 2019), כלומר - 384.20 ₪ עבור 17 ימים בהם דסי נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה. $22.60 \times 17 = 384.20$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתה של דסי לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 7.40 ₪ לכל כיוון, שהם 251.60 ₪ עבור 17 ימי עבודה בפועל בהם נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה. $7.40 \times 2 \times 17 = 251.60$</p> <p>מחיר נסיעה מביתה למקום עבודתה, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 213 ₪ בחודש 5/2019.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לדסי בגין חודש 5/2019:</p> <p>$213.00 \text{ ₪} = (384.20 \text{ תקרה} ; 213.00 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי} ; 251.60 \text{ נסיעות בודדות}) \min$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>


<p>ב-19/3/1 התחילה דסי לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ובמקום עבודתה. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. לפי הסכם העבודה שנחתם בין הצדדים, דמי הבראה יפוצלו לתשלומים חודשיים, וישולמו לה החל בחודש עבודתה הראשון. עוד נקבע בחוזה, כי אם לא תשלים שנת עבודה אחת במקום העבודה, ינוכו ממנה דמי הבראה ששולמו לה.</p> <p>אם בתום 10 חודשי עבודה פוטרה דסי מעבודתה, האם רשאי המעסיק לנכות משכרה האחרון את דמי הבראה ששולמו לה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מעסיק לא רשאי לנכות דמי הבראה ששולמו בפועל לעובד. ב. כן, אלא אם כן דסי תוכיח שהשתמשה בדמי הבראה ששולמו לה, לצורך שהיה בבית הבראה או בצורת נופש אחרת. ג. לא, מאחר שלפי צו ההרחבה עובד זכאי לחלק היחסי של דמי הבראה בעבור חלק מהשנה. ד. כן, מאחר שלא השלימה שנת עבודה אחת במקום עבודתה.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש. חוק הגנת השכר - ס' 25.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5ב לצו ההרחבה - למען הסר ספק, מובהר בזה, כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו. עובד, כאמור, יהיה זכאי גם לחלק היחסי בעבור חלק מהשנה.</p> <p><u>לאור תקופת העסקתה, בת 10 החודשים, ברי כי דסי אינה זכאית לדמי הבראה.</u></p> <p>לפי חוזה העבודה שנחתם בינה לבין המעסיק, אם לא תשלים שנת עבודה אחת במקום העבודה, ינוכו מדסי דמי הבראה ששולמו לה.</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>... (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות. "</p> <p>לפיכך, <u>רשאי המעסיק לנכות משכרה האחרון את דמי הבראה ששולמו לה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>זמי הוא עובד נוצרי שבחר ביום השבת כמנוחה השבועית שלו. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א-ה). שכרו משתלם על בסיס שעות עבודה. תחום יום עבודה רגיל שלו - 8.6 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ה'). בְּעֵד כֵּל שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רְגִיל, הוּא מְקַבֵּל 78.00 ₪. לְאַחַר שֶׁעֲבַד 39 שְׁעוֹת עֲבוּדָה רְגִילוֹת בְּיָמֵי אֵי-ה' (19/12/2019 - 15/12/2019) וְסִיִּים לְעֲבוּד בְּיוֹם ה' (19/12/2019) בְּשַׁעַת 15:24, זָמִי נִדְרַשׁ לְעֲבוֹד בְּיוֹם שַׁבַּת (21/12/2019). שְׁעַת תְּחִילַת עֲבוּדָתוֹ בְּיוֹם זֶה - 12:50. שְׁעַת סִיוֹם הָעֲבוּדָה - 19:20. בֵּין הַשְּׁעוֹת 16:20 ל-17:20 נִיתְּנָה לוֹ הַפְּסָקָה, בַּהּ הָיָה רִשְׁאֵי לְצִאת מִמְּקוֹם הָעֲבוּדָה. זְמַן הַהַפְּסָקָה לֹא נִחְשַׁב חֵלֶק מִשְׁעוֹת הָעֲבוּדָה.</p> <p>אם שעת יציאת השבת (במקום עבודתו בתל אביב), ביום שבת (21/12/2019), היתה בשעה 17:20, כמה על המעסיק לשלם לו בעד שעות העבודה שהועסק בהן ביום שבת זה?</p> <p>א. לא פחות מ-546.00 ₪ ב. לא פחות מ-702.00 ₪ ג. לא פחות מ-604.50 ₪ ד. לא פחות מ-624.00 ₪</p>																																																			
פתרון																																																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p>																																																		
<p>מֵאַחַר שֶׁבַע הַפְּסָקָה בְּאוֹתוֹ הַיּוֹם, בֶּת 60 הַדְּקוֹת, רִשְׁאֵי הָיָה זָמִי לְצִאת מִמְּקוֹם הָעֲבוּדָה, נוֹהֵג הַמַּעְסִיק כַּדִּין (לְפִי ס' 20 לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה) כְּשֶׁאִינוֹ מַחְשִׁיב אֶת זְמַן הַהַפְּסָקָה כְּחֵלֶק מִשְׁעוֹת הָעֲבוּדָה. זָמִי עֲבַד 5.50 שְׁעוֹת עֲבוּדָה בְּיוֹם זֶה, מִתּוֹכָן 3.5 שְׁעוֹת לְפָנֵי הַהַפְּסָקָה ו-2 שְׁעוֹת לְאַחַר הַהַפְּסָקָה.</p> <p>$5.50 = [3.5 \text{ שעות לפני ההפסקה} = 12 - 50/60 - 20/60 + 16] + [2 \text{ שעות אחרי ההפסקה} = 17 - 20/60 - 19 + 20/60]$</p> <p>לְפִי צוֹ הַרְחָבָה - הַסְכָּם מְסַגְרָת, שְׁבוֹעַ עֲבוּדָה (בְּאוֹתָהּ תְּקוּפָה) לֹא יַעֲלֶה עַל 42 שְׁעוֹת (תְּחוּם שְׁבוֹעַ עֲבוּדָה). זָמִי עֲבַד 39 שְׁעוֹת רְגִילוֹת (בְּמִצְטָבֵר) בְּיָמֵי א' עַד ה'. לְפִיכֵךְ, 3 שְׁעוֹת, מִתּוֹךְ 5.50 הַשְּׁעוֹת שֶׁעֲבַד בְּיוֹם שַׁבַּת, הֵן בְּתַחוּם שְׁבוֹעַ הָעֲבוּדָה. כְּלוּמֹר, הֵן שְׁעוֹת רְגִילוֹת. שֹׁאֵר 2.50 שְׁעוֹת הָעֲבוּדָה חֲרוּגוֹ מִתְּחוּם שְׁבוֹעַ הָעֲבוּדָה. לְפִיכֵךְ, הֵן שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת.</p> <p>לְפִי ס' 7(א) לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - "לְפָחוֹת שְׁלוֹשִׁים וּשְׁשׁ שְׁעוֹת רְצוּפוֹת לְשְׁבוֹעַ הֵן הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית שֶׁל הָעוֹבֵד". לְפִי ס' 7(א)(2) לְחוֹק, הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית תִּכְלּוֹל "לְגַבֵּי מִי שֶׁאִינוֹ יְהוּדִי - אֶת יוֹם הַשַּׁבָּת אוֹ אֶת יוֹם הָרֵאשׁוֹן אוֹ אֶת הַיּוֹם הַשְּׁשִׁי בְּשְׁבוֹעַ, הַכֵּל לְפִי הַמְּקוּבָּל עֲלָיו כְּיוֹם הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית שֶׁלוֹ." עַל פִּי הַהֲלָכָה הַפְּסוּקָה, יוֹם הַשַּׁבָּת מִתְּחִיל מִשְׁקִיעַת הַחֲמָה שֶׁל יוֹם שִׁישִׁי וְעַד צֵאת הַכּוֹכְבִים שֶׁל הַיּוֹם לְמַחֲרָת. שְׁעַת יְצִיאַת הַשַּׁבָּת, בְּיוֹם שַׁבַּת (21/12/2019), הָיְתָה בְּשַׁעַת 17:20. מִתּוֹם עֲבוּדָתוֹ שֶׁל זָמִי, בְּיוֹם חֲמִישִׁי, בְּשַׁעַת 15:24 וְעַד יְצִיאַת הַשַּׁבָּת חֲלְפוּ לְמַעֲלָה מ-36 שְׁעוֹת רְצוּפוֹת, כְּמִתְחַיֵּב מִס' 7(א) לְחוֹק.</p> <p>לְפִיכֵךְ, 3.50 שְׁעוֹת הַהוּעָסָק בְּהֵן (לְאַחַר נִיכּוּי 60 דְּקוֹת הַהַפְּסָקָה), בֵּין 12:50 ל-17:20, הֵיוּ שְׁעוֹת עֲבוּדָה בִּ"מְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית" (הַהַפְּסָקָה נִיתְּנָה לְפָנֵי הַשַּׁעַת 17:20, כְּלוּמֹר, לְפָנֵי צֵאת הַשַּׁבָּת). 2 שְׁעוֹת הַהוּעָסָק בְּהֵן אַחֲרֵי הַשַּׁעַת 17:20 הֵיוּ שְׁעוֹת עֲבוּדָה בִּ"יּוֹם רְגִיל".</p> <p>לְפִי ס' 16(א) לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - "הוּעָסָק עוֹבֵד שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעְסִיק בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרֵאשׁוֹנוֹת שְׁבָאוֹתוֹ יוֹם שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מ-1/4 מִהַשְּׂכָר הַרְגִיל, וְעַד כָּל שַׁעַת נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מ-1/2 מִהַשְּׂכָר הַרְגִיל..."</p> <p>לְפִי ס' 17 לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - " (א) הוּעָסָק עוֹבֵד בְּשְׁעוֹת הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית אוֹ בְּחֵלֶק מֵהֵן - (1) יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעְסִיק בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מ-1/2 מִשְׂכָּרוֹ הַרְגִיל..."</p> <p>לְפִי ס' 18 לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - "לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שֶׁכָּר רְגִיל" כּוֹלֵל כָּל הַתּוֹסְפוֹת שֶׁמַּעְסִיק מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ". "שֶׁכָּר רְגִיל" שֶׁל זָמִי, לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לְחוֹק - 78.00 ₪.</p>																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="3">שעות תוספת נוספות</th> <th rowspan="3">שכר רגיל לשעה</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th colspan="2">שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בשי"ח</th> <th>150%</th> <th>175%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית</td> <td>117.00 ₪</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td>78.00 ₪</td> <td></td> <td>78.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>שי"ח 1 ו-2 במנוחה שבועית</td> <td>136.50 ₪</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>78.00 ₪</td> <td>25%</td> <td>78.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>שי"ח 1 ו-2</td> <td>97.50 ₪</td> <td>125%</td> <td></td> <td>78.00 ₪</td> <td>25%</td> <td>78.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>שי"ח 3 ואילך</td> <td>117.00 ₪</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td>78.00 ₪</td> <td>50%</td> <td>78.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td>624.00 ₪</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה				שכר רגיל לשעה	שעות תוספת נוספות	שכר רגיל לשעה	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	תעריף לשעה בשי"ח	150%	175%	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	117.00 ₪	150%	50%	78.00 ₪		78.00 ₪	שי"ח 1 ו-2 במנוחה שבועית	136.50 ₪	175%	50%	78.00 ₪	25%	78.00 ₪	שי"ח 1 ו-2	97.50 ₪	125%		78.00 ₪	25%	78.00 ₪	שי"ח 3 ואילך	117.00 ₪	150%	50%	78.00 ₪	50%	78.00 ₪	סה"כ	624.00 ₪						<p>לְפִיכֵךְ, עַל הַמַּעְסִיק לְשַׁלֵּם לְזָמִי, בְּעֵד 5.50 שְׁעוֹת עֲבוּדָה אֵלֶּה, בְּיוֹם שַׁבַּת זֶה, סְכּוֹם שֶׁלֹא יִפְחַת מ-624 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>
סוג תשלום		חישוב תעריף לשעה								שכר רגיל לשעה	שעות תוספת נוספות		שכר רגיל לשעה																																						
		סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית																																														
	תעריף לשעה בשי"ח		150%	175%																																															
שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	117.00 ₪	150%	50%	78.00 ₪		78.00 ₪																																													
שי"ח 1 ו-2 במנוחה שבועית	136.50 ₪	175%	50%	78.00 ₪	25%	78.00 ₪																																													
שי"ח 1 ו-2	97.50 ₪	125%		78.00 ₪	25%	78.00 ₪																																													
שי"ח 3 ואילך	117.00 ₪	150%	50%	78.00 ₪	50%	78.00 ₪																																													
סה"כ	624.00 ₪																																																		

<p>זמי, רווק בן 23, בן יחיד לאביו האלמן (בן ה-46), גר עם אביו בביתו בירושלים. ב-1/2019 נעדר מעבודתו 6 ימים בשל מחלת אביו, אותם זקף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (באותם 6 ימים היה האב תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום). ב-11/2019 החליט האב לתרום כליה, לצורך השתלה בגופו של שכן חולה, אב ל-7 ילדים, שזקק להשתלת הכליה לשם הצלת חייו (וזאת ממניעים אלטרואיסטיים, ללא קבלת כל תמורה). ההשתלה בוצעה בהצלחה רבה באותו החודש (11/2019). האב והשכן החלימו לחלוטין ושבו מהר, בשעה טובה, לפעילות מלאה. בחודש שבו בוצעה ההשתלה, זמי נעדר מעבודתו 8 ימים לשם טיפול וליווי של אביו (שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים).</p> <p>אם לא נותרו לזמי ימי חופשה לניצול, ותקופת המחלה הצבורה שלו עומדת על 23 ימים, כמה ימים של היעדרות (בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה) הוא זכאי לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בשל היעדרותו זו, בחודש 11/2019?</p> <p>א. עד 8 ימים. ב. עד 7 ימים. ג. עד 0 ימים. ד. עד 6 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - סי' 1א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) -</p> <p>1. " (א) עובד זכאי לזקוף עד ששה ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו (להלן - ההורה), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה.</p> <p>(ב) בזקיפת ימי היעדרות כאמור בסעיף קטן (א), זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר לפי הוראות אותו סעיף קטן; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.</p> <p>1א. (א) בלי לגרוע מהוראות סעיף 1, עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, לשם טיפול וליווי של הורה שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים, התשס"ח-2008, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירתו.</p> <p>(ב) כללים שקבע שר העבודה והרווחה והשירותים החברתיים לפי סעיף 2 יחולו, בשינויים המחויבים, על היעדרות לפי סעיף זה.</p> <p>2. שר העבודה והרווחה יתקין בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, כללים בדבר הוכחת מחלתו של ההורה ובדבר נחיצות היעדרותו של העובד לצורך הטיפול בהורה, ולענין היעדרות בשל מחלת הורה של בן הזוג, כללים בדבר מסירת הודעות על ידי העובד ובן זוגו. "</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ב</p>

<p>זמי עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו 8 חודשים רצופים (מ-1/6/18) ויצא (ב-1/2/19), בהסכמת המעסיק, לחופשה ללא תשלום בת 5 חודשים רצופים (עד 30/6/19, טיול בחו"ל). אחרי החל"ת עבד עוד 4 חודשים רצופים (מ-1/7/19), עד שִׁתְּמוּ יחסי העבודה בין הצדדים (בתום 10/2019), כְּשֶׁפוּטָר.</p> <p>האם זמי זכאי לפיצויי פיטורים ממעסיקו וכיצד משפיעה תקופת החל"ת על זכותו זו ועל קביעת סכום הפיצויים שישולם לו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. זמי זכאי לפיצויי פיטורים, אך סכום פיצויי הפיטורים יקבע לפי התקופה בה עבד בפועל, ולא תובא במנין התקופה שבה שהה בחל"ת.</p> <p>ב. זמי זכאי לפיצויי פיטורים, אך מתוך התקופה שבה שהה בחל"ת, יובאו בחשבון, לעניין קביעת סכום הפיצויים, חודשיים קלנדריים ראשונים בלבד.</p> <p>ג. זמי לא זכאי לפיצויי פיטורים, מאחר שלא עבד שנה אחת ברציפות אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד.</p> <p>ד. זמי זכאי לפיצויי פיטורים, אך לענין קביעת סכום הפיצויים לא תובא במנין תקופת החל"ת העודפת על 14 יום.</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), 2(5). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תקנה 10(3).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - "מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים".</p> <p>לפי ס' 2(5) לחוק - לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת - "חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק".</p> <p>לפי תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), לענין קביעת סכום הפיצויים לא יובאו במנין "תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 2(5) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, התשי"ד-1953".</p> <p>יש לשים לב שהזכות האמורה בתקנה 10(3) אינה מצטברת, אלא מתייחסת לתקופת חל"ת בכל שנת עבודה בנפרד.</p> <p>לפיכך, זמי זכאי לפיצויי פיטורים, אך לענין קביעת סכום הפיצויים לא תובא במנין תקופת החל"ת העודפת על 14 יום.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

ביטוח לאומי

<p>תלוש 3/2019 של דסי, בת ה-37, שפרשה מעבודתה ב-31/3/2019, הורכב מהסכומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. משכורת חודש ₪ 6,282 2. תשלום בְּשָׁל החזקת רכב [כיסוי הוצאות רכב] ₪ 459 3. פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ₪ 9,423 4. פיצויי פיטורים - סכום חייב במס הכנסה ₪ 297 5. גילום תשלום בְּשָׁל החזקת רכב ₪ 162 <p>מהו שכרה של דסי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">  </div> <div style="width: 45%;"> <p>א. ₪ 6,903</p> <p>ב. ₪ 6,741</p> <p>ג. ₪ 7,038</p> <p>ד. ₪ 7,200</p> </div> </div>	<p>שאלה מספר 39.</p>
פתרון	
<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..." לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוּדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים קְאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיָן שניתנו בכסף וּבְיָן בשווה כסף, בְּיָן 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>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי פיטורים (לרבות הסכום החייב במס), פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 3/2019 של דסי מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>$6,903 = 162 + 459 + 6,282$ גילום תשלום בשל החזקת רכב + משכורת חודש</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". $8,778 \times 5 = 43,890$ ₪</p> <p>שכרה של דסי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 3/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(6,903; 43,890) = 6,903$ ₪</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>
תשובה א.	


<p>שאלה מספר 40.</p> <p>זמי, בן ה-22, השתחרר מצה"ל ב-16/10/18, בתום שירות סדיר (חובה) של 36 חודשים מלאים (זכה אף ל"כוכב" הצטיינות). ב-1/11/18 התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד. הוא עבד ברציפות אצל מעסיקו עד 30/6/19, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. ב-1/7/19 נרשם בשירות התעסוקה, התייצב בימים ובזמנים שנקבעו לו, אך לא נמצאה עבורו כל עבודה.</p> <p>האם זמי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הנכונים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק לאחר 90 הימים הראשונים מיום הפסקת עבודתו. ב. לא, אלא אם כן עבד כשכיר חצי שנה לפחות, סמוך לפני גיוסו לשירות החובה. ג. כן. זמי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי. ד. לא, מאחר שלא צבר 12 חודשים שבעדם שולמו עבורו דמי ביטוח אבטלה, בתוך 18 החודשים שקדמו לפיטוריו.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160, 161, חלק ב' בלוח א'. תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א', והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</p> <p>לפי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) 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>(ב) השר, בהתייעצות עם שר הבטחון ובאישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי חיילים הזכאים לדמי אבטלה לפני שמלאו להם 20 שנים.</p> <p>(ג) מובטל שהשלים את תקופת האכשרה כאמור, יראו אותו כזכאי לענין פרק זה אף אם לא מלאו לו 20 שנים ובלבד שמלאו לו 18 שנים והוא המפרנס היחיד של משפחתו או שיש לו ילד כמשמעותו בסעיף 238 ועיקר פרנסתו של הילד עליו, הכל לפי תנאים שנקבעו; לענין סעיף זה, "משפחה" - בן זוג, הורה, אח או אחות.</p> <p>(ד) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע נסיבות מיוחדות שלפיהן יראו במי שמלאו לו 18 שנים וטרם מלאו לו 20 שנים זכאי לענין פרק זה ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה כאמור.</p> <p>(ה) לענין סעיף קטן (ב) וסעיפים 161(ג), 168, ו-174(ב) דין מתנדבת בשירות לאומי או התנדבות קהילתית או משרת בשירות לאומי-אזרחי כדין חייל, בשינויים המחוייבים.</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>(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 ביטחון - עד שישה חודשים שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל."</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) - חייל ששוחרר משירות סדיר בצבא-הגנה לישראל שלא בגלל אי-התאמה שיש עמה התנהגות רעה חמורה, יהיה זכאי לדמי אבטלה אף אם טרם מלאו לו עשרים שנה;</p> <p align="right">לפיכך, זמי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>זמי, בן ה-38, הוא תושב זר שאינו ממדינת אמנה. תלוש 4/2019 שלו, אצל מעסיקו היחיד בהרצליה, הורכב משכר יסוד בסך 6,887 ₪ ודמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 246 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 4/2019 של זמי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 64 ₪ ב. 73 ₪ ג. 385 ₪ ד. 11 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א.</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זמי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "תושב זר שאינו ממדינת אמנה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 4/2019 של זמי -</p> <p>7,133 ₪ = 246 דמי נסיעות לעבודה וממנה + 6,887 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".</p> <p>8,778 × 5 = 43,890 ₪</p> <p>שכרו של זמי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 4/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(7,133; 43,890) = 7,133$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 4/2019 של זמי - 73 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא:</p> <p>38.83 ₪ = 6,164 × 0.63% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p>34.11 ₪ = 6,164 × 3.52% (ד.ב. בשיעור המופחת - 7,133 השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p>72.94 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>זמי, בן ה-52, עובד כשכיר אצל 3 מעסיקים. שכרו בחודש 9/2019, אצל כל אחד מהם, לפי סדר ההכנסות שזמי בחר בו:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. מעסיק ראשון - מעסיק עיקרי.....3,509 ₪. 2. מעסיק שני - מעסיק משני א'.....2,151 ₪. 3. מעסיק שלישי - מעסיק משני ב'.....2,032 ₪. <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 9/2019 של זמי?</p> <p>א. 273.14 ₪ ב. 335.02 ₪ ג. 398.27 ₪ ד. 143.26 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'.</p> <p>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>זמי נמנה 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 השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>סך השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל 3 המעסיקים:</p> $\min [43,890 ; (3,509 + 2,151 + 2,032)] = 7,692 \text{ ₪}$ <p>הכנסתו של זמי אצל שני מעסיקיו ראשונים - 5,660 ₪. $(3,509 + 2,151 = 5,660)$</p> <p>הכנסה זו מעבודה, אצל שני המעסיקים הראשונים, נמוכה מ-6,164 ₪ (60% מהשכר הממוצע). כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו אצל המעסיק השלישי, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיק זה לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חלק העובד בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>רובד הכנסה אצל המעסיק השלישי לד.ב. בשיעור המופחת:</p> $504 \text{ ₪} = 5,660 \text{ הכנסה מעבודה אצל 2 המעסיקים הראשונים} - 6,164 \text{ תקרת השיעור המופחת}$ <p>ד.ב. בשיעור מופחת: $17.64 \text{ ₪} = 504 \times 3.50\%$</p> <p>ד.ב. בשיעור מלא: $183.36 \text{ ₪} = (504 \times 12\%)$ (שיעור מופחת-2,032 שכר אצל המעסיק)</p> <p>סה"כ חלק עובד: 201.00 ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח פְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח פְּאִילוּ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח: $\min (43,890 ; 2,032) = 2,032 \text{ ₪}$</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח:</p> $\min (6,164 \text{ תקרת שיעור מופחת} ; 2,032 \text{ שכר אצל המעסיק}) \times 3.55\% = 72.14 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 9/2019 של זמי: $201.00 + 72.14 = 273.14 \text{ ₪}$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>זמי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים. בכל תקופת עבודתו נהגו הוא והמעסיק לשלם בעדו תשלומים לקופת פנסיה. במשך כל חודש 7/2019 (החל ב-1/7/2019 ועד 31/7/2019) שהה זמי בשירות מילואים. ב-1/8/2019 זמי חזר לעבודתו הרגילה.</p> <p>האם בתקופה שבעדה היה זכאי לתגמול מילואים מהמוסד לביטוח לאומי, על המעסיק ועל זמי להמשיך ולשלם את התשלומים לקופת פנסיה החלים עליהם? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. על המעסיק ועל זמי להמשיך לשלם את התשלומים לקרן הפנסיה בעד פרק זמן זה, כְּאִילוֹ זמי לא שירת במילואים והוסיף לעבוד.</p> <p>ב. לא. חובת התשלום לקרן הפנסיה, בעד פרק זמן זה, בו היה זמי זכאי לתגמול מילואים, חלה על המוסד לביטוח לאומי.</p> <p>ג. כן, אבל את חלקו בתשלומים לקופת הפנסיה (חלק המעסיק) בעד פרק זמן זה, רשאי המעסיק לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד.</p> <p>ד. לא. חובת התשלום לקרן פנסיה חלה אך ורק בתקופות בהם העובד מועסק בפועל אצל המעסיק או בעד תקופות שהוא זכאי בהן לדמי חופשה, דמי מחלה או דמי חגים.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 283.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 283 לחוק הביטוח הלאומי - " מעביד ועובדיו, או מעביד בלבד, שנהגו לשלם תשלומים לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, יהיו המעביד והעובד הזכאי לתגמול לפי פרק זה, או המעביד בלבד, הכל לפי הענין, חייבים להמשיך לשלם תשלומים לאותה קופה או לאותה קרן בעד פרק הזמן שהעובד שירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והוסיף לעבוד."</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

שאלה מספר 44.												
ב-1/11/19, בשעה 4:00 בבוקר, דסי ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. בטבלה שלהלן סומנו ב-'א' החודשים שקדמו ליום הקובע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משקרה כעובדת:												
												2018
												2019
בחודשים שלא שולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, דסי היתה עקרת בית. אם הכנסתה של דסי (כולה משכרה כעובדת), בכל אחד מהחודשים שבהם עבדה (שסומנו ב"X" בטבלה שלעיל), היתה קבועה - 43,080 ₪, מהו סך דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית?												
א. 125,650 ₪												
ב. 0 ₪												
ג. 150,780 ₪												
ד. 80,416 ₪												
פתרון												
סעיפים רלוונטיים												
חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.												
לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת..., תהיה זכאית לדמי לידה -												
(1) בעד פרק זמן של 15 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.												
(2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.												
דסי עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 15 חודשים מתוך 22 חודשים שקדמו ליום הקובע. לפיכך, היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בעד פרק זמן של 15 שבועות .												
לפי ס' 54 לחוק, שכר העבודה הרגיל של דסי, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי:												
$1,436 = 43,080 \times 3 / 90$ (43,080 הכנסתה של דסי ; 43,890 הכנסה מרבית שממנה מגיעים דמי ביטוח) Min												
לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.												
$1,436 \geq 1,481.33$ (תקרה $8,888 \times 5 / 30 =$)												
לפיכך, דמי הלידה ליום של דסי הם 1,436 ₪. סה"כ דמי הלידה להם זכאית דסי:												
$150,780 \text{ ₪} = 1,436 \text{ דמי הלידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 15 \text{ שבועות}$												
תשובה ג.												

<p>זמי עובד שכיר אצל מעבידו היחיד זה 12 שנים. תלוש 7/2019 שלו כלל את הרכיבים הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד רגיל ₪ 17,267</p> <p>2. בונוס חד-פעמי ₪ 1,296</p> <p>3. פרמיה חודשית ₪ 708</p> <p>4. שווי ארוחות במקום העבודה בחודש 7/2019 ₪ 252</p> <p>מהי הכנסתו של זמי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2019?</p> <p>א. 18,104 ₪</p> <p>ב. 19,523 ₪</p> <p>ג. 18,335 ₪</p> <p>ד. 17,455 ₪</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>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, בונוס חד-פעמי, ששולם לזמי, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות 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 בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל זמי ב-7/2019 הוא 24.45% משכר המינימום. ($1,296 / 5,300 = 24.45\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 7/2019, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>שכרו החודשי הרגיל ב-7/2019 - 18,227 ₪ = 252 שווי ארוחות + 708 פרמיה חוד' + 17,267 שכר יסוד צירוף הבונוס לשכר הרגיל ב-7/2019 - 19,523 ₪ = 1,296 בונוס + 18,227 שכר חודשי רגיל ב-7/2019</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) - 43,890 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,778 ₪), כפול 5].</p> <p>43,890 הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח < 19,523 ₪ הכנסתו של זמי לענין תשלום דמי ביטוח ב-7/2019</p> <p>הכנסתו של זמי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2019 - 19,523 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>זמי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים ברציפות. ב-1/7/2019 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. כתוצאה מהפגיעה נגרם לו אי-כושר חלקי לעבוד למשך 22 ימים בנזקף על יום הפגיעה. שעות אי-הכושר שנקבעו לו באישור הרפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי החוק, היו 5.5. כלומר, במקום לעבוד 8 שעות עבודה ביום עבודה רגיל שלו, הופתר לו לעבוד רק 2.5 שעות ביום. בשעות אי-הכושר האמורות זמי לא עבד למעשה בכל עבודה. [2.5 שעות = 5.5 שעות אי כושר - 8 שעות ביום רגיל] הכנסתו של זמי, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/7/2019:</p> <table border="1" data-bbox="172 412 1150 488"> <tr> <td>חודש</td> <td>4/2019</td> <td>5/2019</td> <td>6/2019</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 29,146</td> <td>₪ 28,003</td> <td>₪ 29,251</td> </tr> </table> <p>למען חסר ספק, זמי קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</p> <p>האם, לאור הצמצום בשעות עבודתו עקב תאונת העבודה, עשוי זמי להיות זכאי לדמי פגיעה כלשהם מהמוסד לביטוח לאומי וכמה הוא עשוי לקבל?</p> <p>א. 14,520 ₪ - מאחר שהוא מסוגל לעבוד 2.5 שעות עבודה בלבד ביום. ב. 15,840 ₪ - מאחר שהפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. ג. 0 ₪ - מאחר שהפגיעה לא גרמה לו שאינו מסוגל לחלוטין לעבודתו. ד. 10,890 ₪ - מאחר שהוא עשוי להיות זכאי לדמי פגיעה מופחתים.</p>	חודש	4/2019	5/2019	6/2019	הכנסה	₪ 29,146	₪ 28,003	₪ 29,251	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	4/2019	5/2019	6/2019						
הכנסה	₪ 29,146	₪ 28,003	₪ 29,251						
<p align="center">פתרון</p>									
<p align="center">חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אלא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בנזקף על יום הפגיעה".</p> <p>מאחר שזמי היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, הוא יקבל דמי פגיעה בעד 22 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 שפָּעְדו 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>לפי ס' 102 לחוק -</p> <p>(א) על אף הוראות סעיף 92, ישלם המוסד דמי פגיעה מופחתים לעובד או לעובד עצמאי שצמצמו את מספר שעות עבודתם, מחמת אי-כושר חלקי לעבוד, שנגרם מפגיעה בעבודה.</p> <p>(ב) דמי פגיעה מופחתים ליום יהיו שווים למכפלה של החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום כמשמעותם לפי סעיף 97, במספר שעות אי-הכושר שנקבע באישור רפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי פרק זה (להלן - שעות אי-הכושר) ובלבד שהעובד או העובד העצמאי לא עבד למעשה בכל עבודה בשעות אי-הכושר.</p> <p>(ג) לא ישולמו דמי פגיעה מופחתים, בקשר לפגיעה אחת בעבודה, יותר מאשר בעד שלושה עשר שבועות.</p> <p>(ד) השר רשאי לקבוע הוראות נוספות ומשלימות בדבר דרכי חישוב דמי הפגיעה המופחתים.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של זמי: $960 = (29,146 + 28,003 + 29,251) / 90$</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: $720.00 = 960 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $720.00 \geq 1,111$ תקרה $(8,888 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>חישוב דמי הפגיעה המופחתים שיקבל זמי:</p> <p>$10,890 = 22 \times 5.5 \times 8 \times \text{החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום} / 720$ דמי הפגיעה ליום</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>								

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>דסי, העובדת אצל מעסיקה היחיד 5 שנים בְּרִצְפּוֹת, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, מ-2/1/19 ועד 31/1/19, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה.</p> <p>ב-1/8/19 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵף שְׁמִירַת אותו הָרִיוֹן, לְמִשְׁךְ תקופה נוספת של 12 ימים רצופים, החל ב-1/8/19. דסי נעדרה מעבודתה בימים אלו וחזרה לעבודה רגילה ב-13/8/19. מאז שחזרה לעבודה ועד יום הלידה, בבוקר יום 29/8/19 (בו ילדה בת בריאה), דסי לא נעדרה מעבודתה.</p> <p>שכרה, בשישה החודשים שקדמו ל-1/8/2019, הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <table border="1" data-bbox="169 427 1166 506"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> <th>5/2019</th> <th>6/2019</th> <th>7/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>ש"ח 8,943</td> <td>ש"ח 9,036</td> <td>ש"ח 8,931</td> <td>ש"ח 8,847</td> <td>ש"ח 8,854</td> <td>ש"ח 8,849</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שדסי זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי בעד התקופה הנוספת של 12 הימים, ב-8/2019?</p> <p>א. ש"ח 3,555 ב. ש"ח 3,540 ג. ש"ח 3,564 ד. ש"ח 0</p>	חודש	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019	שכר	ש"ח 8,943	ש"ח 9,036	ש"ח 8,931	ש"ח 8,847	ש"ח 8,854	ש"ח 8,849
חודש	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019									
שכר	ש"ח 8,943	ש"ח 9,036	ש"ח 8,931	ש"ח 8,847	ש"ח 8,854	ש"ח 8,849									
<p>פתרון</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>														
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>לפיכך, בעד התקופה הנוספת בת 12 הימים, דסי אינה זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה".</p> <p>לפיכך, מאחר שאינה זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי, בעבור תקופה זו, דין היעדרותה האמורה של דסי, לפי ס' 7(ג)(1) שלעיל, כדין היעדרות מפאת מחלה, על כל המשתמע מכך.</p> <p>תשובה ד.</p>														

<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>זמי עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 5 שנים. ב-31/3/2019, בתום יום העבודה, נפגע באירוע תאונתי. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד בכל חודש אפריל 2019. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. ב-1/5/2019, מייד לאחר התקופה שבעדה היה זכאי לדמי פגיעה, יצא זמי ל-6 ימי מילואים. הכנסתו שממנה שולמו דמי ביטוח בעד כל אחד מ-9 החודשים 7/2018 עד 3/2019 עמדה על 15,120 ₪ (בכל אחד מהחודשים האמורים עבד לא פחות מ-21 ימים). בעד חודש 4/2019 קיבל זמי דמי פגיעה בסך 11,340 ₪ מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,024 ₪ ב. 4,234 ₪ ג. 3,234 ₪ ד. 3,528 ₪</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה. חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 274א לחוק הביטוח הלאומי - "מי שבתכוף לפני שירותי במילואים היה זכאי לדמי פגיעה כמשמעותם בסעיף 92, יהיה שכר העבודה הרגיל או ההכנסה הממוצעת לו לענין סעיף 272, סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ליום שבעדו הגיעו לו לראשונה דמי הפגיעה האמורים, אם הסכום האמור גבוה משכר העבודה הרגיל או ההכנסה הממוצעת, המחושבים לפי סעיף 274; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90".</p> <p>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</p> <p>זמי שירת 6 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 3 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה 6 ימים, ישולם תגמול בעד 7 ימים.</p> <p>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</p> <p>לפי ס' 274א לחוק הביטוח הלאומי - "מי שבתכוף לפני שירותי במילואים היה זכאי לדמי פגיעה כמשמעותם בסעיף 92, יהיה שכר העבודה הרגיל או ההכנסה הממוצעת לו לענין סעיף 272, סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ליום שבעדו הגיעו לו לראשונה דמי הפגיעה האמורים, אם הסכום האמור גבוה משכר העבודה הרגיל או ההכנסה הממוצעת, המחושבים לפי סעיף 274; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90".</p> <p>מאחר שדמי הפגיעה שקיבל היו נמוכים משכרו שלפני הפגיעה. יחושב שכר העבודה הרגיל של זמי לפי הוראות ס' 274א שלעיל:</p> <p>סכום הכנסתו של זמי בעד רבע השנה שקדם ליום שבעדו הגיעו לו לראשונה דמי הפגיעה האמורים: $\max(15,120; 5,969) + \max(15,120; 5,969) + \max(15,120; 5,969) = 45,360$ ₪</p> <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של זמי, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $45,360 / 90 = 504$ ₪</p> <p>חישוב התגמול ליום:</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 198.97 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,463.00 ₪).</p> <p>התגמול ליום: $\max [\min (198.97; 1,463.00); 504]$ תג' מזערי; 504 שכר העבודה הרגיל</p> <p>תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 3,528 ₪.</p> <p>$3,528 = 504 \times 7$ ימים</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>החל ב-7/4/2019 ועד 15/7/2019 שהה זמי, בהסקמת מעסיקו, בחופשה ללא תשלום (לצורך ביקור משפחתי בחו"ל). בתקופת חליית זו לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי. לפני יציאתו לחליית, זמי עבד במשרה מלאה אצל מעסיקו והשתכר 5,420 ₪ בכל חודש.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד זמי עבור חודש 6/2019?</p> <p>א. 382.11 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 348.21 ₪ ד. 356.09 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>לפי תקנה 6(א) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>"(א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.1%; לענין זה, "סכום מופחת" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971."</p> <p>לפי תקנה 1(3) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p>חודש 6/2019 הוא החודש הקלנדרי השני של החל"ת.</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש חל"ת זה של זמי:</p> <p>$5,300 \times 6.57\% = 348.21$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>דסי עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 6 שנים. לפי חוזה העבודה שנחתם בין הצדדים, חלק משכר עבודתה מופתלם לה בדיור. כלומר, המעסיק משלם עבורה את דמי השכירות של דירתה, בתקופת עבודתה. בתלוש השכר של דסי נרשם "שווי דיור" בסך 3,200 ₪ בכל חודש (דמי השכירות שמשלם המעסיק, המקובלים בשוק). ב-31/3/2019 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, לאחר שדסי פוטרה מעבודתה. ב-1/4/2019 התייצבה בשירות התעסוקה ונרשמה כמובטלת. כשמילאה את טפסי התביעה לדמי אבטלה, גילתה דסי שבגין "שווי הדיור" לא שולמו דמי ביטוח לאומי, מאחר שחשב השכר סימן את הרכיב האמור, בתוכנת השכר, כפטרור מדמי ביטוח.</p> <p>האם זכותה של דסי לדמי אבטלה תיפגע, בנסיבות שתוארו לעיל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. שווי דיור הוא "תשלום נוסף" ואינו חלק מההכנסה לענין חישוב דמי אבטלה. ב. כן, מאחר שאינרע לדסי מקרה בטיוח (אבטלה) לפני תשלום מלוא דמי הביטוח לענף זה. ג. לא. זכותה של דסי לדמי אבטלה לא תיפגע עקב אי תשלום דמי הביטוח בגין שווי הדיור. ד. כן, מאחר ששווי דיור מהווה הכנסה לענין דמי ביטוח והוא חלק מההכנסה לענין חישוב דמי אבטלה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365.</p> <p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו".</p> <p>לפיכך, זכותה של דסי לדמי אבטלה לא תיפגע עקב אי תשלום דמי הביטוח בגין שווי הדיור.</p> <p>הרחבת ההסבר: טעותו של חשב השכר, בסמוך את רכיב שווי הדיור כפטרור מדמי ביטוח בתוכנת השכר, עלולה לעלות למעסיק ביוקר רב. אין בתשלום חלקי של דמי ביטוח כדי לשלול את זכותו של המוסד לביטוח לאומי לתבוע שיפוי מהמעסיק, לפי ס' 369 לחוק הביטוח הלאומי. "טענת העובד והמעביד, כאילו סעיף זה אינו חל כאשר שולמו דמי ביטוח חלקיים, אלא רק כאשר לא שולמו דמי הביטוח כלל - מוטב היה שלא תיטען." דמי הביטוח" האמורים בסעיף הם דמי הביטוח שאותם חייב המעביד לשלם בהתאם להוראות פרק טו לחוק. לא שילם המעביד את דמי הביטוח, בהתאם להוראות אלה, ובמלואם, הרי לא שולמו "דמי הביטוח" כמשמעותם בסעיף 369(א), ולמוסד קמה זכות תביעה בהתאם. כל פרשנות אחרת לסעיף תהא אבסורדית ובלתי סבירה לחלוטין; הרי לא ייתכן שעל-ידי תשלום של שקל אחד יצא המעביד ידי חובתו, והמוסד לא יוכל לתבוע ממנו שיפוי כקבוע בחוק. " [פס"ד (ארצי) המוסד לביטוח לאומי נ' אחמד רדאידה (דב"ע נו/0-301)].</p> <p>לפי ס' 369 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) לא נרשם מעסיק בהתאם לתקנות על פי סעיף 379 או לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד עובד פלוני, ולפני הרישום או אחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי פקיד גבייה ראשי, בכיר, שהמינהלה הסמיכה לעניין סעיף זה (בסעיף זה - פקיד גבייה ראשי) לחייב את המעסיק בסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלמן, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה; הסכום המרבי שרשאי פקיד גבייה ראשי לחייב בו את המעסיק לפי סעיף זה, יהיה כמפורט בטור ב' ללוח י"א בהתאם לתקופה שחלפה מהמועד שנקבע לתשלום דמי הביטוח לפי סעיף 353 או מהמועד שהיה עליו להירשם לפי סעיף 379, לפי העניין, כמפורט בטור א' ללוח האמור.</p> <p>(א1) היה המקרה המזכה לגמלה מקרה שלגביו היתה למוסד זכות תביעה כאמור בסעיף 328, לא יחולו הוראות סעיף זה אלא לגבי החלק מהסכום שלא נגבה לפי סעיף 328 לאחר שהמוסד מיצה את זכותו לתביעה לפי הסעיף האמור, והמוסד יהיה רשאי לנקוט בפעולה לפי סעיף זה ממועד החלטה בהליך שנקט לפי סעיף 328."</p> <p>לפי פרט 3 בלוח י"א (סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי), הסכום המרבי לחיוב באי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 12 חודשים - "עד עשרים פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן".</p> <p>תשובה ג.</p>