

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 - מועד מיוחד 2020 - 18.3.2021


הכנת מועד 18.3.2021

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. פלוס, 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>להלן רכיבי תלוש 1/2019 של עוזי:</p> <p>שכר יסוד ₪ 18,632</p> <p>שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 2,380</p> <p>גילום שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 2,010</p> <p>שווי קרן השתלמות ₪ 219</p> <p>אם בחודש זה נוכו משכרו מס הכנסה בסך 4,227 ₪, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 2,265, תגמולי עובד לקרן פנסיה בסך 1,118 ₪ (חלקו של העובד בתשלומים לקרן) וקרן השתלמות בסך 466 ₪, מהו שכרו לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 21,231 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 20,642 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 23,241 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 21,657 ₪</p>	שאלה מספר 1.
פתרון		
	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 3(ה), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). הנחיות מס הכנסה.</p>	סעיפים רלוונטיים
	<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת 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 קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>לשכרו של עוזי נזקף שווי קרן השתלמות, תוצאה מסכומים ששילם המעסיק מעבר לגבולות שנקבעו בס' 3(ה) לפקודה, שאותם רואים כהכנסת עבודה בעת ששולמו לקרן.</p> <p>הכנסתו החייבת של עוזי לצורך תשלום מס בתלוש 1/2019 -</p> <p style="text-align: center;">23,241 ₪ = 219 שווי קה"ל + 2,010 גילום שווי רכב + 2,380 שווי רכב + 18,632 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019

<p>ב-12/2019 קיבלה ויקי (מהנדסת היצור הנוצריה) 3 מתנות. לרגל יום הולדתה קיבלה 2 מתנות - האחת מהמעסיק, שערכה ועלותה 190 ₪, והשניה מן העובדים, שערכה ועלותה 85 ₪, מן המי הועד אשר נוכח בכל חודש משכר העובדים (כולל ויקי). כמו כן, קיבלה מהמעסיק, בחודש זה, גם המְחָאָת שִׁי על סך 85 ₪, לרגל חג המולד. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה ממעסיקה בשנת 2019. ב-4/2019 קיבלה ממנו המְחָאָת שִׁי על סך 85 ₪, לרגל חג הפסחא, ומתנה לרגל הולדת ילדה הבכור - סט לתינוק, שערכו ועלותו 190 ₪.</p> <p>מהו הסכום שִׁי זָקָף לשכרה של ויקי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-12/2019?</p> <p>א. 360 ₪ ב. 255 ₪ ג. 275 ₪ ד. 85 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המתנה שקיבלה ויקי מועד העובדים, מדמי הועד אשר נוכח בכל חודש משכר העובדים (כולל ויקי), לא מהווה הכנסה אצלה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, בשל המתנות שקיבלה ב-12/2019, יש לזקוף לשכרה, לצורך חישוב מס, 275 ₪.</p> <p>275 ₪ = 190 מתנה מהמעסיק לרגל יום ההולדת + 85 המחאת שי מהמעסיק, לרגל חג המולד</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 3.</p> <p>שכר היסוד של עוזי קבוע - 16,482 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקו (מפעל מתכת בעכו) העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2017, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם: 179. בכל ימי חודש 1/2019 עוזי היה מאושפז בבית החולים רמב"ם בחיפה. הרכב נשאָר בחניית בית החולים באותו זמן, בלי שעוזי עשה בו כל שימוש.</p> <p>לפי הסכם העבודה שלו, אם ההוצאה החודשית בְּשָׁל הרט"ן גבוהה מ-165 ₪, משלם עוזי את ההפְּרָשׁ יַעַל 165 ₪. ב-1/2019 הוֹרְפָּה ההוצאה בְּשָׁל הרט"ן מִחִיבִים קבועים בסך 49.90 ₪, חיובים משתנים בסך 138.10 ₪ ומע"מ בסך 31.96 ₪.</p> <p>מהו סך כל שכרו של עוזי לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס") (מעוגל)?</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>א. 19,557 ₪</p> <p>ב. 16,532 ₪</p> <p>ג. 19,502 ₪</p> <p>ד. 19,552 ₪</p> </div> </div>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2017, סוג: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם 179, שיוקף לשכרו של עוזי בחודש 1/2019 - 3,020 ₪.</p> <p>אם עוזי היה מחזיר את הרכב למעסיק, ובכל חודש 1/2019 הרכב היה נשאָר אצל המעסיק ומשמש אותו לצרכי העסק, לא היה נזקף לשכרו שווי שימוש ברכב. אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו עוזי לא השתמש ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי 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):</p> $49.90 + 138.10 + 31.96 = 219.96 \text{ ₪}$ <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 219.96 / 2) = 105.00 \text{ ₪}$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם עוזי: $219.96 - 165.00 = 54.96 \text{ ₪}$</p> <p>שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 1/2019 של עוזי: $\max(105.00 - 54.96; 0) = 50.04 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל שכרו של עוזי לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס") (מעוגל)</p> $19,552.04 \text{ ₪} = 50.04 \text{ ₪ שווי השימוש ברט"ן} + 3,020 \text{ ₪ שווי השימוש ברכב} + 16,482 \text{ ₪ שכר יסוד}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 4. עוזי, בן ה-23, השתחרר ב-31/3/2016 משירות בצה"ל, לאחר ששירת שירות סדיר (חובה) של 23 חודשים מלאים. עוזי נישא ב-14/2/2018 לויקי (בת ה-24) וב-9/9/2019 נולד להם בנם הבכור. הילד נמצא אצל ויקי ועוזי וכלכלתו עליהם.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של עוזי בשנת המס 2019?</p> <p>א. 4.25 נ"ז ב. 4.00 נ"ז ג. 5.25 נ"ז ד. 3.75 נ"ז</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 66ג.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994.</p> <p>עוזי שירת שירות סדיר של 23 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(1)(א) לפקודה - הוא זכאי ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר. החודש שבו סיים עוזי את שירותו הסדיר - 3/2016.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/4/2016 ומסתיימים ב-31/3/2019. כלומר, הוא זכאי ל-1/6 נ"ז לכל אחד מ-3 החודשים הראשונים בשנת 2019.</p> <p>הילד יליד 9/9/2019. בשנת המס 2019 הוא "ילד בשנת לידתו". כמי שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, הילד הוא "פעוט".</p> <p>לפי ס' 66(ג)(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;</p> <p>לענין 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 עוזי בשנת המס 2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז חייל משוחרר [ס' 39א לפקודה] 0.50 נ"ז = 3 חודשים × 1/6 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(5) לפקודה:</p> <p>1½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט [סעיף 66(ג)(5)(א) לפקודה] <u>1.50 נ"ז</u> = 1 ילד בשנת לידתו × 1.5 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>4.25 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>את משכורת 5/2019 של עובדיו שילם עוזי ב-3/6/2019 (יום ב). לפי התקנות, מתי על עוזי לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="129 264 1198 432"> <tr> <td>יום א' 2/6</td> <td>יום ב' 3/6</td> <td>יום ג' 4/6</td> <td>יום ד' 5/6</td> <td>יום ה' 6/6</td> <td>יום ו' 7/6</td> <td>יום שבת 8/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 9/6</td> <td>יום ב' 10/6</td> <td>יום ג' 11/6</td> <td>יום ד' 12/6</td> <td>יום ה' 13/6</td> <td>יום ו' 14/6</td> <td>יום שבת 15/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 16/6</td> <td>יום ב' 17/6</td> <td>יום ג' 18/6</td> <td>יום ד' 19/6</td> <td>יום ה' 20/6</td> <td>יום ו' 21/6</td> <td>יום שבת 22/6</td> </tr> </table> <p>א. לא יאוחר מ-15/6/2019. ב. לא יאוחר מ-13/6/2019. ג. לא יאוחר מ-12/6/2019. ד. לא יאוחר מ-11/6/2019.</p>	יום א' 2/6	יום ב' 3/6	יום ג' 4/6	יום ד' 5/6	יום ה' 6/6	יום ו' 7/6	יום שבת 8/6	יום א' 9/6	יום ב' 10/6	יום ג' 11/6	יום ד' 12/6	יום ה' 13/6	יום ו' 14/6	יום שבת 15/6	יום א' 16/6	יום ב' 17/6	יום ג' 18/6	יום ד' 19/6	יום ה' 20/6	יום ו' 21/6	יום שבת 22/6																													
יום א' 2/6	יום ב' 3/6	יום ג' 4/6	יום ד' 5/6	יום ה' 6/6	יום ו' 7/6	יום שבת 8/6																																												
יום א' 9/6	יום ב' 10/6	יום ג' 11/6	יום ד' 12/6	יום ה' 13/6	יום ו' 14/6	יום שבת 15/6																																												
יום א' 16/6	יום ב' 17/6	יום ג' 18/6	יום ד' 19/6	יום ה' 20/6	יום ו' 21/6	יום שבת 22/6																																												
<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</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל):</p> <p>" תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד.</p> <p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>" קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד.</p> <p>את משכורת 5/2019 של עובדיו שילם עוזי ב-3/6/2019.</p> <table border="1" data-bbox="129 1178 1198 1420"> <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>2/6</td> <td>3/6</td> <td>4/6</td> <td>5/6</td> <td>6/6</td> <td>7/6</td> <td>8/6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>משכורת</td> <td>יום עסקים 1</td> <td>יום עסקים 2</td> <td>יום עסקים 3</td> <td></td> <td>ערב שבועות</td> </tr> <tr> <td>9/6</td> <td>10/6</td> <td>11/6</td> <td>12/6</td> <td>13/6</td> <td>14/6</td> <td>15/6</td> </tr> <tr> <td>שבועות</td> <td>יום עסקים 4</td> <td>יום עסקים 5</td> <td>יום עסקים 6</td> <td>יום עסקים 7</td> <td></td> <td>15 ימי</td> </tr> <tr> <td>16/6</td> <td>17/6</td> <td>18/6</td> <td>19/6</td> <td>20/6</td> <td>21/6</td> <td>22/6</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>מתוק 5/2019</td> </tr> </tbody> </table> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של עוזי לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 3/6/2019, כלומר, לא יאוחר מ-13/6/2019 (יום ה).</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6		משכורת	יום עסקים 1	יום עסקים 2	יום עסקים 3		ערב שבועות	9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6	שבועות	יום עסקים 4	יום עסקים 5	יום עסקים 6	יום עסקים 7		15 ימי	16/6	17/6	18/6	19/6	20/6	21/6	22/6							מתוק 5/2019	
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																																												
2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6																																												
	משכורת	יום עסקים 1	יום עסקים 2	יום עסקים 3		ערב שבועות																																												
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6																																												
שבועות	יום עסקים 4	יום עסקים 5	יום עסקים 6	יום עסקים 7		15 ימי																																												
16/6	17/6	18/6	19/6	20/6	21/6	22/6																																												
						מתוק 5/2019																																												

<p>ויקי (בת 61) נשואה לעוזי (בן 69). עקב מחלה, עוזי הפך להיות בלתי שפוי בְּדַעְתּוֹ. ויקי שילמה 29,450 ₪ בשנת 2019 בְּעֵד הַחֲזָקָתוֹ במוסד מיוחד. הכנסתה החייבת של ויקי בשנת 2019 - 124,400 ₪. הכנסתה החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של עוזי בשנה זו - 131,640 ₪.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים וצורפו כל המסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שויקי יכולה לקבל בשנת 2019 בְּעֵד בן זוגה, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה ולפי תקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד)?</p> <p>א. 5,232 ₪ ב. 5,443 ₪ ג. 4,865 ₪ ד. 4,548 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 44, סי' 45. תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעֵד נטול יכולת לְפִי סעיף 45 לפקודה, לְפִי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 271,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לְעֵנֵן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרֵבּוֹת 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 בפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתו של בן זוגה עוזי בשנת 2019 - 131,640 ₪, הכנסתה של ויקי בשנת 2019 - 124,400 ₪. תקרת הכנסה חייבת של נטול יכולת לזוג $271,000 > 256,040 = (131,640 + 124,400)$ לפיכך, ויקי זכאית לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקתו במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>חישוב הזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לְפִי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בְּעֵד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לְחִלּוּטֵי, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בְּשָׁל 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% מהכנסתה החייבת של ויקי: $15,550 ₪ (= 124,400 ₪ \times 12.5\%)$</p> <p>ויקי שילמה למוסד 29,450 ₪ בשנת 2019. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת. $15,550 \times 12.5\% > 29,450$ סכום ששולם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה ויקי בְּעֵד החזקת עוזי במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: $13,900 ₪ (= 29,450 - 15,550)$</p> <p>הזיכוי שיוותר לוויקי בשנת 2019 בְּעֵד הוצאותיה להחזקת עוזי במוסד מיוחד: $4,865 ₪ = 13,900 \times 35\%$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>לויקי עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-1/1/2019. הלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 2.0% לשנה. בתקופת הִזְקִיפָה, חודש 5/2019, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי הלוואה על 6,240 ₪. [קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/9/2019].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.7% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של ויקי, בגין הלוואה, בתקופת זקיפה זו (5/2019)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 43.68 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 33.08 ₪ ד. 7.47 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">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 הזקיפה 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 הלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הני"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה (6,240 ₪) לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 5/2019 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $43.68 \text{ ₪} = 0.7\% \text{ שיעור עליית המדד} \times 6,240 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת ויקי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקיפה:</p> $2\% \text{ ריבית לשנה} \dots\dots\dots 10.60 \text{ ₪} = (31 / 365 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 2\% \text{ ריבית}) \times 6,240 \text{ ₪}$ <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה אינה צמודה למדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 10.60 ₪ = 10.60 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת ויקי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקיפה (10.60 ₪), קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות (43.68 ₪).</p> <p>10.60 ריבית שנצברה לחובת ויקי לפי תנאי הלוואה > 43.68 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של ויקי שווי ריבית בסך של 33.08 ₪ בגין הלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><u>33.08 ₪ הפרש הריבית = 10.60 סכום הריבית לפי תנאי הלוואה - 43.68 ריבית נדרשת על פי התקנות</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שכר היסוד של עוזי, רווק בן 29, קבוע - 8,957 ₪ ("ברוטו") בחודש. נוסף על שכר היסוד, נזקף לשכרו, בכל חודש, שווי החזקת טלפון ואינטרנט ביתי בסך 148 ₪ "נטו" בכל חודש (המעסיק מְגַלֵּם את החזקת הטלפון והאינטרנט הביתי שהוא משלם בעד עוזי).</p> <p>מהו סך כל שכרו של עוזי לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,129 ₪ ב. 9,142 ₪ ג. 9,114 ₪ ד. 9,135 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכרו של עוזי ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 8,957 ₪. זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של עוזי, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי... 2.25 × 218 = 490.50 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,310 ₪ בחודש הוא 631 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שווי החזקת הטלפון והאינטרנט הביתי. בשכר 8,957 נמצא עוזי במדרגת מס שולי 14%. $8,957 + 148 / (1 - 14\%) = 9,129.09 > 14\% \text{ מדרגת המס}$ מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 93 ₪ (= 9,050 - 8,957) 93 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 79.98 ₪, ומס בשיעור 14% - 13.02 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 68.02 ₪ = 148.00 - 79.98 מדרגת המס לגילום היתרה - 20%. גילום היתרה: $68.02 / (1 - 20\%) = 85.03$ ₪ הסכום 148 ₪ כשהוא מגולם: $93.00 + 85.03 = 178.03$ ₪ $8,957.00 + 178.03 = 9,135.03 < 20\% \text{ מדרגת המס}$ שכרו של עוזי לצורך חישוב מס ב-1/2019 (מעוגל): <u>9,135 ₪</u></p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>ד. פרטים על הכנסותיי ממעביד זה</p> <p>אני מקבל/ת:</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)</p> <p><input type="checkbox"/> קצבה</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה</p> <p>תאריך תחילה העבודה⁽¹⁾ בשנת המס</p> <p>0:1:0:1 2:0:1:9</p>	<p>משכורתה של ויקי, אצל מעסיקה היחיד, משולמת לה בעד עבודה של 7.5 שעות, יום אחד בשבוע.</p> <p>בחלק ד' בטופס ה-101, שכתבתו "פרטים על הכנסותי ממעביד זה", מה עליה לסמן שהיא מקבלת?</p> <p>א. שכר עבודה (עובד יומי). ב. משכורת חלקית. ג. משכורת חודש. ד. שכר עבודה, תוך מחיקת הכיתוב "עובד יומי".</p>	
פתרון		
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>		סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "עובד" - יחיד המקבל משכורת; "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש; "<u>משכורת חלקית</u>" - <u>משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע</u>; "משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת במס; "שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי;</p> <p>לפי דברי ההסבר למילוי טופס 101, משכורת חלקית היא "משכורת בעד עבודה של 5 שעות או פחות ליום או משכורת בעד עבודה במשך יותר מ-5 שעות ליום אך פחות מ-8 שעות בשבוע".</p> <p>לפי נתוני השאלה, משכורתה של ויקי, אצל מעסיקה היחיד, משולמת לה בעד עבודה של 7.5 שעות, פעם אחת בכל שבוע. לפיכך, עליה לסמן שהיא מקבלת אצל מעבידה "<u>משכורת חלקית</u>".</p> <p style="text-align: center;">דברי הסבר למילוי טופס 101</p> <p>(1) "עובד" יחיד המקבל משכורת. "מעביד" אדם המשלם משכורת. "משכורת" הכנסת עבודה, קצבה, מענק עקב פרישה או מוות, מילגה וכיו"ב. "עבודה" לרבות קבלת משכורת. "מלגה" לרבות מענק, פרס או פטור מתשלום שניתן לסטודנט או לחוקר. (2) משכורת חודש - משכורת בעד עבודה של לא פחות מ- 18 יום בחודש. (3) משכורת בעד משרה נוספת - משכורת בעד עבודה של יותר מ- 5 שעות ביום, נוסף למשכורת ו/או בנוסף לקצבה החייבת במס ממקום אחר. העובד רשאי לבחור את מקום העבודה בו תחשב משכורתו כ"משכורת בעד משרה נוספת". (4) משכורת חלקית - משכורת בעד עבודה של 5 שעות או פחות ליום או משכורת בעד עבודה במשך יותר מ-5 שעות ליום אך פחות מ-8 שעות בשבוע. ממשכורת חלקית ינוכה מס בשיעור מירבי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים. (5) שכר עבודה - משכורת בעד עבודה של פחות מ- 18 יום בחודש אך לא פחות מ- 8 שעות בשבוע. משכר עבודה ינוכה מס לפי לוח יומי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים. (6) קצבה - מקצבה שהיא הכנסה יחידה ינוכה מס לפי לוח הניכויים. אם יש הכנסות נוספות - ינוכה מס בשיעור מירבי או על-פי תיאום מס נופקדי השומה. אין לדווח על קצבה פטורה מביטוח לאומי וקצבת שאירים שכולה פטורה. (7) אם העובד לא מילא משבצת זו - המעביד מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ויש לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעביד. (8) אם העובד מילא משבצת זו - המעביד מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ויש לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעביד. (9) אם העובד לא מילא משבצת זו - על המעביד לצרף למשכורת את סכומי ההפרשות לקרן השתלמות ולנכות מס לפי התקנות או לפעול לפי אישור תיאום מס נופקדי השומה. (10) אם העובד לא מילא משבצת זו - על המעביד לצרף למשכורת את סכומי ההפרשות לקצבה/לאובדן כושר עבודה ולנכות מס לפי התקנות או לפעול לפי אישור תיאום מס נופקדי השומה. (11) הורה במשפחה חד הורית הוא אחד מאלה: רוקן, גרוש, אלמן, פרוד ("ע"י אישור פ"ש בלבד). (12) הורה יחיד - הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושההורה השני של הילד נפטר או שהילד רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני. (13) ישוב מונה - ישוב שחל עליו סעיף 11 לפקודה או סעיף 11 לחוק א"ח, לפי העניין.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>
תשובה ב.		

<p>עוזי, רווק בן 27, תושב קבוע בישוב כנרת (מושבה) זה 6 שנים, עובד קבוע אצל מעסיקו היחיד בטבריה, מְזָה שנתיים. סך הכנסתו בשנת 2019 היתה 193,000 ₪, כולה ממשכורת אצל מעסיקו היחיד. מאחר שהפקיד סכומים בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין חלק מהכנסתו שאינו מבוטח), הותר לו ניכוי בסך 2,800 ₪ לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי עוזי בשנת 2019 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שעוזי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 23,040 ₪ ב. 22,824 ₪ ג. 16,200 ₪ ד. 23,160 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב כנרת (מושבה), בשנת המס 2019, מְקַנָה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 192,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של עוזי לא תכלול את הניכוי שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של עוזי בשנת 2019 - 190,200 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$190,200 = 2,800 \text{ ניכוי לפי ס' } 47 - 193,000 \text{ משכורת}$</p> <p>עוזי היה תושב קבוע בישוב כנרת (מושבה) בכל שנת המס 2019.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי עוזי בשנת 2019 -</p> <p>$22,824 \text{ ₪} = 12\% \text{ שיעור ההנחה} \times (192,000 \text{ תקרה} ; 190,200 \text{ הכנסה חייבת מיגיעה אישית}) \text{ Min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 11. ויקי, בת ה-42, נשואה + 2 ילדים שבשנת 2019 מלאו לאָחַד 16 שנים וְלְשָׁנֵי 18 שנים. שכרה החודשי ("ברוטו למס") בחודשים 1/2019 עד 5/2019 היה כלכלן:</p> <table border="1" data-bbox="277 259 1046 338"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2019</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> <th>5/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>8,221</td> <td>9,649</td> <td>9,475</td> <td>9,231</td> <td>8,669</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2019, כמה מס הכנסה יִגָּבָה ממנה בתלוש 5/2019?</p> <p>א. 12 ₪ ב. 88 ₪ ג. 35 ₪ ד. 121 ₪</p>	חודש	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	שכר בש"ח	8,221	9,649	9,475	9,231	8,669	
חודש	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019								
שכר בש"ח	8,221	9,649	9,475	9,231	8,669								
<p>פתרון</p>													
<p>סעיפים רלוונטיים פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>													
<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 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 ילד שמלאו לו 6 שנים עד 17 שנים בשנת המס 1.00 נ"ז ילד בשנת בגרותו 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 4.25 נ"ז $\times 218 \text{ ₪} = 926.50 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים 1/2019 - 5/2019: $8,221 + 9,649 + 9,475 + 9,231 + 8,669 = 45,245 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $45,245 / 5 = 9,049 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,014.46 \text{ ₪} = (9,049 - 6,310) \times 14\% + 631 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 6,310 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(1,014.46 - 926.50; 0) = 87.96 \text{ ₪}$ שכר מצטבר ב-4 החודשים הקודמים (1/2019 - 4/2019): $8,221 + 9,649 + 9,475 + 9,231 = 36,576 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $36,576 / 4 = 9,144 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2019 - 4/2019: $1,033.40 \text{ ₪} = (9,144 - 9,050) \times 20\% + 1,014.60 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 9,050 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2019 - 4/2019: $\max(1,033.40 - 926.50; 0) = 106.90 \text{ ₪}$ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 5/2019: $12 \text{ ₪}^* = (4 \text{ חודשים} \times 106.90) - (5 \text{ חודשים} \times 87.96)$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה א.</p>													

<p>ויקי, רווקה בת 32, תושבת קבועה בכרמיאל מזה 3 שנים. התחילה ב-8/7/2019 לעבוד אצל מעסיקה בכרמיאל. בטופס ה-101 שמסרה לו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסות אחרות, אך לא סימנה כל פרטים נוספים לגביהן. המעסיק ניכה משכרה, בכל חודש, מס כנדרש. ב-22/11/2019 מסרה לו אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 38,400 ₪ עליו לנכות מס בשיעור 40%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. שכרה של ויקי אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="256 392 1066 470"> <tr> <td>12/2019</td> <td>11/2019</td> <td>10/2019</td> <td>9/2019</td> <td>8/2019</td> <td>7/2019</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>7,947</td> <td>7,457</td> <td>7,515</td> <td>5,913</td> <td>6,734</td> <td>6,481</td> <td>שכר בש"ח</td> </tr> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק לנכות משכרה של ויקי בתלוש 12/2019?</p> <p>א. 3,434 ₪ ב. 1,047 ₪ ג. 0 ₪ ד. 448 ₪</p>	12/2019	11/2019	10/2019	9/2019	8/2019	7/2019	חודש	7,947	7,457	7,515	5,913	6,734	6,481	שכר בש"ח	<p>שאלה מספר 12.</p>
12/2019	11/2019	10/2019	9/2019	8/2019	7/2019	חודש									
7,947	7,457	7,515	5,913	6,734	6,481	שכר בש"ח									
<p>פתרון</p>															
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר של ויקי (למס) בחודשים 7/2019 עד 12/2019: $6,481 + 6,734 + 5,913 + 7,515 + 7,457 + 7,947 = 42,047$ ₪</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות מ-7/2019 עד 12/2019 לפי אישור תאום המס: $38,400 \times 40\% + (42,047 - 38,400) \times 47\% = 17,074$ ₪</p> <p>שכר מצטבר של ויקי (למס) בחודשים 7/2019 עד 11/2019: $6,481 + 6,734 + 5,913 + 7,515 + 7,457 = 34,100$ ₪</p> <p>ויקי מסרה למעסיק את תיאום המס ב-22/11/2019. לפיכך, סה"כ מס שנוכה בחודשים 7/2019 עד 11/2019: $34,100 \times 40\% = 13,640$ ₪</p> <p>סכום המס שינוכה משכרה של ויקי, בתלוש 12/2019: $13,640 - 17,074 = 3,434$ ₪*</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>														

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>
<p>עוזי גר ועובד בהרצליה באופן קבוע. ב-5/2019 שלח אותו מעבידו לעבוד 15 ימים בנהריה. הנסיעה לנהריה (המרוחקת 121 ק"מ מהרצליה) וכל ימי השתהיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד עוזי הוצאות לינה במלון בנהריה, 14 לינות, בסך של 164 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שצריך לשכרו של עוזי, לצורך חישוב מס, בפשל הנסיעה לנהריה (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 574 ב. \$ 546 ג. \$ 273 ד. \$ 287</p>	<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p> <p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינת הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-125 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-125 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-125 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 284 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>ההוצאה בפועל המוכחת של כל אחת מ-14 הלינות היתה גבוהה מ-125 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-125 דולר ללינה.</p> <p>$14 \text{ לינות} \times [75\% \times (\\$ 164 \text{ ההוצאה בפועל} ; \\$ 284 \text{ התקרה}) \text{ min} ; \\$ 125 \text{ max}] = \\$ 1,750$</p> <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 14 הלינות: $\\$ 164 \times 14 = \\$ 2,296$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 14 הלינות: $\\$ 1,750$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של עוזי:</p> <p>$\\$ 2,296 - \\$ 1,750 = \\$ 546$</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>עוזי, בן 39, נשוי + בן יליד 2013, התחיל לעבוד ב-1/1/19 כ"עובד יומי" אצל מעסיקו. ב-1/2019 עבד 5 ימים. השכר שמשולם לו בעד כל יום עבודה - 980 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של עוזי יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 5 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 4,900 ₪ ב. 3,923 ₪ ג. 3,825 ₪ ד. 3,792 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 212ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של עוזי יחושב בדרך המפורטת להלן: שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $294,000 = 980 \times 300$ ₪ על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה: $64,479.60 = 35\% \times (294,000 - 242,400) + 46,419.60$ (המס המצטבר עד שכר 242,400 ₪) מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 649,560 ₪): אין בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לעוזי: תושב ישראל/ס' 34 לפקודה] 2.00 נסיעות [ס' 36 לפקודה] <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי $2,616 \times 2.25 = 5,886$ ₪ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $58,593.60 = 64,479.60 - 5,886$ ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום: $195.31 = 58,593.60 / 300$ ₪ לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון. שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לעוזי ("נטו לתשלום") בגין 5 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה: $3,923 = 3,923.45 = (980 - 195.31) \times 5$ ₪ מעוגל</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>עקב פגיעת גוף, נקבעה לעוזי נכות של 100% לצמיתות, החל ב-1/1/2018. הכנסתו בשנת 2019:</p> <p>1. הכנסה מיגיעה אישית (ממשכורתו אצל מעסיקו היחיד) ₪ 67,254</p> <p>2. הכנסה מריבית המשולמת מכספים שהופקדו בביקדון אשר מְקוֹרָם בפיצויים שקיבל עוזי בְּשָׁל פְּגִיעַת גּוּף ₪ 31,487</p> <p>מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שעוזי יכול לְנַצֵּל בשנת המס 2019?</p> <p>א. 98,741 ₪</p> <p>ב. 42,313 ₪</p> <p>ג. 73,800 ₪</p> <p>ד. 67,254 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>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)ב) לפקודה, היתה ההכנסה מיגיעה אישית של עיוור או נכה כאמור נמוכה מ- 73,800 שקלים חדשים או שלא היתה לו הכנסה כאמור, תהיה פטורה ממס גם הכנסתו שלא מיגיעה אישית, עד לסכום כולל של 73,800 שקלים חדשים. ואולם אם היתה לו הכנסה מריבית המשולמת מכספים שהופקדו בביקדון, בתכנית חיסכון או בקופת גמל, אשר מקורם בפיצויים או בכספי ביטוח שקיבל היחיד בשל פגיעת גוף - עד לסכום כולל של 303,600 שקלים חדשים או סכום גבוה יותר שקבע שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת;</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)ג)1) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)1) לְגַבִּי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)ג)2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)2);".</p> <p>לעוזי נקבעה נכות של 100% לצמיתות, החל ב-1/1/2018.</p> <p>הכנסתו מיגיעה אישית לא עולה על ההכנסה המרבית הנקובה בס' 9(5)ב).</p> <p>$73,800 \text{ ₪} < \text{ההכנסה המרבית הנקובה בס' } 9(5) \text{ לפקודה} < 67,254 \text{ ₪}$ הכנסה מיגיעה אישית של עוזי מאחר שלעוזי היתה הכנסה מריבית המשולמת מכספים שהופקדו בביקדון, אשר מקורם בפיצויים שקיבל בשל פגיעת גוף, יהיה עוזי זכאי לפטור גם על הכנסה זו, ובלבד שהסכום הכולל של הפטור לא יעלה על 303,600 ₪.</p> <p>מאחר שההפרש בין הסכום הכולל (303,600 ₪) לבין הפטור שנוצל (67,254 ₪) הוא 236,346 ₪, כל ההכנסה של עוזי מריבית בשל הפיקדון שמקורו בפיצויים עבור נזקי גוף (31,487 ₪) פטורה ממס.</p> <p>$303,600 \text{ תקרה} < 98,741 \text{ ₪} = 31,487 \text{ ההכנסה מריבית בשל פגיעת גוף} + 67,254 \text{ הכנסה מיגיעה אישית}$</p> <p>לפיכך, הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שעוזי יכול לְנַצֵּל בשנת המס 2019 הוא <u>98,741 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של ויקי (מהמנדט הכימיה בחברה) הורכב משכר יסוד בסך 36,804 ₪ ושווי רכב בסך 5,460 ₪. מעסיקה משלם עבורה, בכל חודש, לקופות גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה וקרן חדשה כללית - 6% משכר היסוד למרכיב הפיצויים ו-6.5% משכר היסוד למרכיב תגמולי המעסיק.</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקֶף לשכרה של ויקי, לצורך חישוב מס, בשנת 2019 (12 תלושים), בשל תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופות הגמל לקצבה (סכום שנתי מעוגל)?</p> <p>א. 7,611 ₪ ב. 5,592 ₪ ג. 10,693 ₪ ד. 8,674 ₪</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופות הגמל לקיצבה, אליהן הפריש המעסיק, הן מסוג "קרן חדשה מקיפה" או "קרן חדשה כללית". כלומר, אף לא אחת מהן היא "קרן ותיקה". השכר המבוטח בקופת הגמל לקצבה: 36,804 ₪.</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - $26,498.88 = 36,804 \times 6.00\% \times 12$ הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 36,804 ₪. $26,498.88 =$ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים $>= 34,000 = \min(36,804; 34,000)$ תקרה; זקיפה בגין הפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2019: 0 (אין). חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $2,392.26 = 36,804 \times 6.50\%$ $1,926.23 < 2,392.26 = 25,683 \times 7.5\%$ (התקרה); הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) $\min(2,392.26; 1,926.23)$ זקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה בשנת 2019: $5,592.36 = (2,392.26 - 1,926.23) \times 12$</p> <p>השווי שיש לזקוף לשכרה של ויקי בשנת 2019 בשל הפרשות המעסיק לקופות האמורות (מעוגל): $5,592 = 5,592.36 = 5,592.36$ שווי קצבה + 0 שווי פיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>תלוש 1/2019 של ויקי, רווקה בת 24, הורכב משכר יסוד בסך 9,400 ₪ ושווי הסעה בסך 167 ₪. מעסיקה משלם עבורה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה - 8.33% משכר היסוד למרכיב הפיצויים ו-7.50% למרכיב תגמולי המעביד. כנגד תשלומי המעסיק, משלמת ויקי 6.00% משכר היסוד, למרכיב תגמולי העובד באותה קופת גמל.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לויקי ("נטו לתשלום") בתלוש זה, בהתחשב בתשלומיה לקופת הגמל ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,682 ₪ ב. 8,515 ₪ ג. 8,502 ₪ ד. 9,079 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36, 36, 45, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "גרוטו למס" של ויקי: שכר יסוד + שוי הסעה = 9,400 + 167 = 9,567 ₪</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,118.00 = 20\% \times (9,567 - 9,050) + 1,014.60$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,050 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,130 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של ויקי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 218 = 599.50$ ₪</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופ"ג - 564 ₪ = $9,400 \times 6\%$ מגבלת עמית שכיר - $564 = \min [(8,800 \times 7\%) ; 564]$ ₪</p> <p>זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $197.40 = (564 \times 35\%)$ 197.40 ₪</p> <p>סה"כ זיכויים אישיים 796.90 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $321.10 = 1,118.00 - 796.90$ ₪ זיכויים אישיים - המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2019 של ויקי, ללא זקיפות שווי: שכר יסוד 9,400 ₪ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה: $8,515 = 9,400 - 564$ ₪ קופת גמל לקצבה - 321 מס הכנסה - 9,400 תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<table border="1"> <tr> <td>הקף משך</td> <td>שכר אחרון</td> <td>תקופת עבודה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>משרה מלאה</td> <td>5,432 ₪</td> <td>1 שנים</td> <td>מעסיק א'</td> </tr> <tr> <td>משרה מלאה</td> <td>7,295 ₪</td> <td>8 שנים</td> <td>מעסיק ב'</td> </tr> <tr> <td>משרה מלאה</td> <td>10,136 ₪</td> <td>3 שנים</td> <td>מעסיק ג'</td> </tr> </table>	הקף משך	שכר אחרון	תקופת עבודה		משרה מלאה	5,432 ₪	1 שנים	מעסיק א'	משרה מלאה	7,295 ₪	8 שנים	מעסיק ב'	משרה מלאה	10,136 ₪	3 שנים	מעסיק ג'	<p>ויקי עבדה אצל 3 מעסיקים:</p> <p>פאָר פרשה ממעסיק א' ויקי ביקשה "רצף זכויות פיצויים". לאחר 6 חודשים התחילה לעבוד אצל מעסיק ב', שהפריש עבורה לאותה קופ"ג, מתחילת עבודתה אצלו. גם כשעברה לאחר 3 חודשים לעבוד ממעסיק ב' למעסיק ג' (שגם הוא הפריש מייד לאותה קופ"ג), ביקשה ויקי "רצף זכויות פיצויים". פקיד שומה אישר את כל בקשותיה. עם פטוריה ממעסיק ג', ב-3/2019, מבקשת ויקי למשוך את כל כספי הפיצויים שהצטברו משלושה המעסיקים הנ"ל בקופת הגמל לקצבה - 153,276 ₪ (לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים).</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק פרישה (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שבסמכות המנהל להעניק, הוגדל אוטומטית בהתאם.</p> <p>א. 11,976 ₪ ב. 31,644 ₪ ג. 59,076 ₪ ד. 4,716 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
הקף משך	שכר אחרון	תקופת עבודה																
משרה מלאה	5,432 ₪	1 שנים	מעסיק א'															
משרה מלאה	7,295 ₪	8 שנים	מעסיק ב'															
משרה מלאה	10,136 ₪	3 שנים	מעסיק ג'															
<p>פתרון</p>																		
	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																	
<p>ויקי בחרה ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א) (4) לפקודה, במעבר בין המעסיקים. לפיכך, יראו את תקופת עבודתה אצל שלושה המעסיקים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (12 שנות עבודה) אצל המעסיק האחרון (מעסיק ג'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותה בעת פרישתה מהמעסיק האחרון, שמקורם במענקים בפל פרישותיה אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (153,276 ₪), יראו כחלק ממענק הפרישה של המעסיק האחרון.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ויקי, ללא הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (12,380 \text{ תקרה} ; 10,136) \times 12 \text{ שנות עבודה} ; 153,276] = 121,632 \text{ ₪}$ <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ויקי, כולל הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (12,380 \text{ תקרה} ; 10,136 \times 150\%) \times 12 \text{ שנות עבודה} ; 153,276] = 148,560 \text{ ₪}$ <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של ויקי, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $153,276 - 148,560 = 4,716 \text{ ₪ חלק פטור ממס - 153,276 הצטברות הפיצויים}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>																	

<p>עוזי בן ה-29, נשוי + 3 ילדים שבשנת 2019 מלאו להם 2, 3, ו-5 שנים. ב-31/7/2019, בתום 7 שנות עבודה אצל מעסיקו יחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 7/2019, היתה 12,908 ₪. בטופס ה-161 שְמוּלָא במועד תשלום שכר 7/2019, חוֹשֵׁב לו מענק פרישה שְחָלְקוּ, סך 30,492 ₪, חייב במס. בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של עוזי?</p> <p>א. 10,027 ₪ ב. 7,308 ₪ ג. 3,240 ₪ ד. 5,831 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְאִילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..." ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..." החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של עוזי: $9.75 = 2.5 \times 3 \text{ פעוטות בני } 2, 3 \text{ ו-} 5 + 0.25 \text{ נסיעות } + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 2,125.50 ₪ = 9.75×218 משכורת החודש ששולמה לעוזי, לחודש 7/2019 - 12,908 ₪ החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $2,541 \text{ ₪} = 30,492 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $15,449 \text{ ₪} = 12,908 + 2,541$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $2,395.49 \text{ ₪} = (15,449 - 14,530) \times 31\% + 2,110.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,530 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(2,395.49 - 2,125.50; 0) = 269.99 \text{ ₪}$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $1,786.20 \text{ ₪} = (12,908 - 9,050) \times 20\% + 1,014.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,050 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(1,786.20 - 2,125.50; 0) = 0.00 \text{ ₪}$ הפרש המס: $269.99 - 0.00 = 269.99 \text{ ₪}$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $3,240 \text{ ₪} = 269.99 \times 12$ * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 20. האם משכורת ששולמה ב-13/1/2020, בשל חודש דצמבר 2019, תיכלל בדו"ח 126 כתשלום ששולם בשנת המס 2019? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מאחר ששולמה לאחר "היום הקובע". ב. כן. משכורת זו תיכלל בדו"ח 126 כתשלום ששולם בשנת המס 2019. ג. לא. מאחר שלא שולמה עם תום חודש דצמבר 2019. ד. כן, ובלבד ששכר המס שנוכה ממשכורת זו הועבר לפקיד השומה עד יום 31/12/2019.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקנה 12(ב)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הסיפא של תקנה 12(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "... משכורת, שכר עבודה או קצבה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות ייכללו בדוח 126 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת."</p> <p>לפיכך, מאחר ששולמה ב-13/1/2019, בשל חודש דצמבר 2019, <u>משכורת זו תיכלל בדו"ח 126 כתשלום ששולם בשנת המס 2019.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 21. ככלל, אם חלים על עובד יותר מהסכס קיבוצי אחד, אחר איזו הוראה הולכים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. הולכים אחר הוראה שבהסכס הקיבוצי האחרון. ב. עושים ממוצע של שתי ההוראות והולכים אחריו. ג. הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד. ד. הולכים אחר הוראה שבהסכס הקיבוצי הראשון.</p>	
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>לחוק הסכמים קיבוציים - ס' 23.</p>
<p>לפי ס' 23 לחוק הסכמים קיבוציים - "היו חלים על עובד יותר מהסכס קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>עוזי החל לעבוד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו ב-1/5/2019. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס ימי עבודה. ב-3/6/2019 הודיע למעסיק כי ב-10/6/2019 הוא צפוי לצאת לשירות מילואים למשך שבוע אחד. לראיה, הציג בפני המעסיק את הזימון למילואים שקיבל. לאחר תום שירות המילואים, ב-17/6/2019, ביום שבו חזר לעבודה, הודיע לו המעסיק כי עקב חוסר יעילותו לְעֵסֶק, הוא מוזמן לשימוע שייערך ב-20/6/2019. ב-23/6/2019, 3 ימים לאחר השימוע, הודיע לו המעסיק כי הוחלט לפטרו. מועד הפיטורים נקבע ל-26/6/2019.</p> <p>האם רשאי היה המעסיק לפטר את עוזי ב-26/6/2019? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שעוזי עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו פְּחוֹת משלושה חודשים. ב. לא, קָל איסור מוחלט לפטר עובד בתקופה של 30 ימים לאחר תום שירות המילואים. ג. כן, מאחר שהמעסיק הודיע לו כי פוטר עקב חוסר יעילותו לעסק. ד. לא, אלא אם כן ניתן היתר לפיטוריו מִאֵת ועדת התעסוקה.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - ס' 41א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סעיף 41א לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה):</p> <p>"41א. (א) היעדרותו של עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל.</p> <p>(א1) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה - פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטורו - בְּטָלִים הפיטורים.</p> <p>(ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפני תגובת העובד.</p> <p>(ג) במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בסעיף קטן (ב).</p> <p>(ד) בהליך לפני ועדת התעסוקה לפי סעיף 21, על בעל המפעל הראיה שהפיטורים כאמור בסעיף קטן (א), הִיוּ בְּשָׁל טַעֵם שְׂאִינֵו שְׂרֻתֻו שְׁל הַעֻבֵד בַּמִּלְוֵאִים.</p> <p>(ה) בחוק זה, "פיטורים" - לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:</p> <p>(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;</p> <p>(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה."</p> <p>שירות המילואים של עוזי עלה על יומיים רצופים. לפיכך, המעסיק לא היה רשאי לפטר אותו ב-26/6/2019, אלא אם כן ניתן היתר לפיטוריו מאת ועדת התעסוקה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

שאלה מספר 23.

עוזי פרש מעבודתו אצל מעסיקו אי (מעסיקו הקודם) בגיל פרישת חובה והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/3/2018 התחיל לעבוד אצל מעסיק ב' (מעסיק חדש) ובמקום עבודה חדש, דוכן פירות בשוק. הוא הועסק ברציפות אצל מעסיק ב', במקום העבודה החדש, במשרה מלאה, עד שפוטרו ב-30/6/2019. שכר היסוד שלו השתלם לו על בסיס של חודש. נוסף על שכר היסוד, מקצת משכרו השתלם לו בחלק קבוע מהפדיון, כ"עמלה". להלן שכרו בכל חודשי עבודתו:

חודש	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018	10/2018
שכר יסוד בש"ח	9,640	9,640	9,640	9,640	9,640	9,640	9,640	9,640
עמלה בש"ח	2,063	3,104	2,635	1,944	3,664	3,760	1,856	3,024

חודש	11/2018	12/2018	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019
שכר יסוד בש"ח	9,640	9,640	9,640	9,640	9,720	9,720	9,720	9,720
עמלה בש"ח	2,864	1,808	1,440	2,272	4,592	2,592	3,136	1,806

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל מעסיק ב' לשלם לעוזי, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?



- א. 16,427 ₪
- ב. 16,606 ₪
- ג. 16,507 ₪
- ד. 16,535 ₪

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 9.

הסבר הפתרון

מועד מיוחד 2020
 שנת המס - 2019

עוזי עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 16 חודשים רצופים ופוטרו. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה. שכרו של עוזי השתלם לו על בסיס חודש. מקצת משכרו השתלם לו בחלק קבוע מהפדיון, כ"עמלה".

לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים".

לפי ס' 13ב לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום כהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה".

שכר היסוד האחרון של עוזי, סך 9,720 ₪, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. ממוצע רכיב השכר "עמלה" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$2,734.50 = \frac{(3,664+3,760+1,856+3,024+2,864+1,808+1,440+2,272+4,592+2,592+3,136+1,806)}{12}$$

"שכר רגיל" של עוזי, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 12,454.50 ₪.

$$12,454.50 = 2,734.50 + 9,720$$

השכר ששולם לעוזי בכל חודש היה גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתו (5,300 ₪).

שיעור הפיצויים לו זכאי עוזי - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק החדש לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 16,606 ₪ (סכום מקורב ומעוגל).

$$16,606.00 = 12 \text{ חודשים בשנה} / 16 \text{ חודשי עבודה} \times 12,454.50 \text{ שעות עבודה}$$

הרחבת ההסבר: מאחר שעוזי פרש מעבודתו הקודמת בגיל פרישת חובה והוא מקבל קיצבה מקרן פנסיה, צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה לא חל עליו, כשהתקבל לעבודה אצל המעסיק החדש. לפיכך, הוא לא היה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות אצל מעסיקו זה. ברם, אין בכך כדי לשלול את זכותו של עוזי לפיצויי פיטורים ממעסיקו זה, לאחר שפיטר אותו.

תשובה ב.

<p>עובדת נשואה, בת 44 + 9 ילדים, עובדת זה 8 שנים אצל מעסיקה. ב-1/2/2019 ילדה בת 9 חודשים הצעיר לא היתה בחיים, ויצאה לתקופת לידה והורות. ב-12/2/2019 הודיעה למעסיק שהיא מבקשת לקצר את תקופת הלידה וההורות ולחזור לעבודה ב-24/2/2019. העובדת צירפה לבקשה אישור בכתב מאת רופא ומסמכים מאמתים נוספים.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, רשאי מעסיקה של העובדת להעסיקה החל ב-24/2/2019? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שתקופת הלידה וההורות כללה שלושה שבועות שאחרי הלידה. ב. לא, מאחר שלא השלימה חמישה עשר שבועות של תקופת הלידה וההורות. ג. כן, ובלבד שיקבל היתר להעסקתה מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה והרווחה. ד. לא, מאחר שלא השלימה עשרים ושישה שבועות של תקופת הלידה וההורות.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 6(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקה בתוך תקופת לידה והורות".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשווער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);</p> <p>לפי ס' 6(ה) לחוק עבודת נשים - "על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את תקופת הלידה וההורות, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת רופא, אם הנולד איננו בחיים, או שהעובדת הסכימה שילדה יאומץ לפי חוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981, או שהיא אם נושאת כמשמעותה בחוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996 (להלן - אם נושאת), ובלבד שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה, אולם לגבי עובדת שהסכימה שילדה יאומץ או לגבי עובדת שהיא אם נושאת, לא יהיה תוקף לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את תקופת הלידה וההורות בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים."</p> <p>לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, עובדת עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק. לפיכך, תקופת הלידה וההורות שלה היא עשרים ושישה שבועות. למרבה הצער בתה נולדה שלא בחיים. העובדת הודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות שלה ולחזור לעבודה לאחר מעט יותר מ-3 שבועות של התקופה האמורה. כלומר, התקיימו התנאים שבסעיף 6(ה) לחוק המאפשרים קיצור תקופת לידה וההורות.</p> <p>לפיכך, רשאי מעסיקה של העובדת להעסיקה החל ב-24/2/2019, מאחר שתקופת הלידה וההורות כללה שלושה שבועות שאחרי הלידה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>החל ב-1/9/2016 עוזי עובד במפעל לייצור זכוכית. הוא מועסק ברציפות, במשרה מלאה, שבוע עבודה מלא בן שישה ימים. בשנת 2019 עבד 236 ימים, מתוכם עבד 152 ימים בהכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור והוצאת התוצרת מן התנור.</p> <p>מהו אורך החופשה השנתית לו הוא זכאי, בעד שנת 2019, לפי החוק הנוגע לענין ותקנותיו?</p> <p>א. 15 ימים ב. 21 ימים ג. 18 ימים ד. 16 ימים</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3. תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת) - תקנה 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>לפיכך, שנת 2019, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו הרביעית של עוזי אצל מעסיקו. ככלל, לפי ס' 3(א)(3) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בעד השנה רביעית הוא 16 ימים. הקשר המשפטי בין עוזי ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 236 ימים. לפיכך, לפי ס' 3(א)(1) לחוק, עוזי זכאי ל-16 ימי חופשה בעד שנת 2019.</p> <p>ברם, לפי הסיפא לס' 3(א) האמור "...שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסויימת חופשה ארוכה מזו, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה". שר העבודה ניצל את סמכותו זו והתקין את תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 21 יום -</p> <p>(1) לעובדים שעבדו 150 יום לפחות בשנת עבודה אחת או בשתי שנות עבודה רצופות באחת מן העבודות או התהליכים הבאים:</p> <p>(א) עבודה במפעל לייצור מצברי עופרת חומצה, הקשורה בטיפול בעופרת או במגע בה, או בטיפול בתחמוצת העופרת או בציד או בכלים המשמשים לייצור מצברים אלה, לרבות התכה וציקת עופרת, הכנת משחת תחמוצת העופרת ומריחתה, ניסור וגיוץ חלקי עופרת והלחמתם, הרכבת מצברים, הכנתם לפעולה ופירוקם;</p> <p>(ב) התזת צבע בתא התזה;</p> <p>(ג) התזת חול על חפצים בתא התזה;</p> <p>(ד) יציקה של פלדה, ברזל או עופרת, פירוק תבניות היציקה, הוצאת חפצים יצוקים מן התבניות או ניקוי החפצים מחול התבניות;</p> <p>(ה) עבודה במפעל לייצור זכוכית שהיא: הכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור, הוצאת התוצרת מן התנור או ניפוח זכוכית בפה;</p> <p>(ו) עבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות;</p> <p>(ז) עבודה שבאים בה במגע מתמיד עם ט.נ.ט.</p> <p>עוזי עבד 152 ימים, בשנת 2019, בהכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור והוצאת התוצרת מן התנור. כלומר, הוא מסוג העובדים המפורטים בתקנה 2(ה) לתקנות שלעיל.</p> <p>החופשה שעוזי זכאי לה על פי התקנות (21 ימים) ארוכה מהחופשה על פי החוק (16 ימים). לפיכך, אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2019 הוא <u>21 ימים</u>.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>עוזי התחיל לעבוד אצל מעסיקו החדש. אצל המעסיק קיים מִזָּה שְׁנַיִם נוהג לנפות סכום קבוע משכר כל עובד, בגובה של 40 ₪ בחודש, ולְיַעֲדוֹ לקרן אירועים (אותה מנהל המעסיק). כְּנֶגֶד תשלומי כל עובד מִפְּקִיד גם המעסיק 40 ₪ בחודש לְקֶרֶן. הקרן נועדה למימון השתלמויות מקצועיות, ימי עיון ומתנות בחגים. עוזי מבקש בְּתוֹקֶף מהמעסיק שהסכום החודשי האמור לא ינוכה משכרו.</p> <p>האם, בניסיונות האמורות, רשאי המעסיק לנכות משכרו של עוזי את הסכום החודשי האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אסור למעסיק לנפות משכרו של עוזי את הסכום החודשי האמור. ב. כן. מאחר שהניכוי האמור גוֹבֵשׁ עם השנים והוא מבוצע לאורך תקופה מְּוֹשָׁקֶת, רואים אותו כְּתֵּנָאֵי מְפֻלָּא ביחסי העבודה בין המעסיק לעובדיו. ג. לא, ובלבד שעוזי הודיע למעסיק בכתב שהוא מוכן שְׁלֵא להיות מוזמן להשתלמויות מקצועיות וימי עיון ומוותר על קבלת מתנות בחגים. ד. כן, ובלבד שרוב עובדי המעסיק הסְפִימו שהסכום האמור ינוכה משכרם.</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25(א).</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p>
<p>א</p> <p>לפי ס' 25(א) לחוק -</p> <p>" לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה :</p> <p>(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק; (2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו; (3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל; (א3) תוספת לדמי החבר שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת; (ב3) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים... שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו; (4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק; (5) תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלום; (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).</p> <p>קרן האירועים האמורה אינה מסוג הסכומים שניתן לנכותם משכרו של עוזי. אפילו אם היו נופלים בגדר "תרומה", לא ניתן לנכותם ללא הסכמתו בכתב.</p> <p>לפיכך, אסור למעסיק לנכות משכרו של עוזי את הסכום החודשי האמור.</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>מעסיקו של עוזי קיבל ב-29/1/2019 צו עיקול על שכרו (של עוזי), עד לסכום של 21,026 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב שכר דירה. עוזי נשוי לויקי (עקרת בית) ולהם ילד בן 7. שכר עבודתו, אצל המעסיק, משתלם על בסיס של יום. שכר העבודה היומי שלו, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 1,840 ₪. בחודש 1/2019 עבד 12 ימים אצל המעסיק. בהתחשב בהוראות ס' 8(א1) לחוק הגנת השכר, העוסק בעיקול משכר עבודה המשתלם על בסיס של יום, מהו הסכום שיעוקל משכרו של עוזי בחודש זה, לפי החוק האמור?</p> <p>א. 20,247 ₪ ב. 20,500 ₪ ג. 21,026 ₪ ד. 18,262 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(א1), 8(ב).</p> <p>לפי 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 לפי הרכב משפחתו אילו היה זפאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לפי ס' 8(א1) לחוק - "היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשרים וחמישה מהסכום כאמור בסעיף קטן (א)".</p> <p>שכר העבודה היומי של עוזי, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 1,840 ₪.</p> <p>לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (21,026 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר העבודה של "שני בני זוג שעמם ילד", הוא "43.50% מהסכום הבסיסי":</p> $8,778 \times 43.50\% = 3,818.43$ <p>מאחר ששכר העבודה של עוזי משתלם על בסיס של יום, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתה היומי הוא החלק העשרים וחמישה של הסכום הנ"ל, כלומר 152.74 ₪. $(3,818.43 / 25 = 152.74)$</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% משכר העבודה היומי של עוזי:</p> $1,840 \times 80\% = 1,472.00 = > 152.74$ <p>לפיכך, סכום השווה ל-152.74 ₪ משכר העבודה היומי של עוזי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד.</p> <p>הסכום שיעוקל משכר העבודה של עוזי (לא יותר מהסכום שיש לעקל, כמובן...) -</p> $21,026 - 152.74 = 20,873.26$ <p>החוב < 20,247 ₪ מעוגל = (12 ימי עבודה) \times (152.74 אין לעקל - 1,840 ₪ ליום אחרי ניכויי חובה)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>עוזי עובד זה 3 שנים אצל מעסיקו, מפעל יצור. בכל חודש מנוכה משכרו תשלום רגיל לַעֲד העובדים במפעל, בשיעור 0.2% מהשכר (מכות הסכם קיבוצי שחל על הצדדים). ב-4/9/2019 קיבל מכתב מַעֲד העובדים המְרִיעַ כי מזה 7 חודשים לא הועברו לַעֲד התשלומים שנוכו מהעובדים. מבירור שערך עוזי נמצא שאכן, דמי הועד שנוכו משכרו לא הועברו לוֹעֲד.</p> <p>האם, בשל כך, עלול המעסיק להיות חשוף לעיצום כספי, לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהחוק האמור לא עוסק בְּאֵי הַעֲבֵרַת תשלומים לוֹעֲד העובדים במפעל. ב. כן, ובלבד שמדובר בְּהַפְרָה חוֹזְרֶת של הוראה בחוק האמור. ג. לא, ובלבד שמנכ"ל המפעל יִצְהִיר כי נִקַּט בְּאִמְצָעִים סְבִירִים כדי למלא את חוֹבָתוֹ. ד. כן, מאחר שהמעסיק הִפְרָה הוראה הַמְּנוּיָה בתוספת הנוגעת לענין בחוק האמור.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25, 25א(א), 25ב(ג). החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 25א(3) לחוק הגנת השכר, מותר לנכות מהשכר "דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לוֹעֲד העובדים במפעל".</p> <p>לפי ס' 25א(א) לחוק - "סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת".</p> <p>לפי ס' 25ב(ג) לחוק - "מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סעיף 25א, דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61א(4) לחוק העונשין".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>3. עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן^(*):</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,120 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,560 שקלים חדשים;</p> <p>(2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,460 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,230 שקלים חדשים;</p> <p>(3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 35,800 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 17,900 שקלים חדשים."</p> <p>^(*) הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשע"ט מס' 8084, שתחילתה ביום 1.1.2019.</p> <p>חלק ג' בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (8) העברת סכומים שנוכו. לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר;</p> <p>לפיכך, מאחר שעשה מעשה המהווה הפרה של הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה שבחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, עלול מעסיקו של עוזי להיות חשוף לעיצום כספי.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 29.</p> <p>מתי על עובד להגיש למעסיק תעודת מחלה, כדי לקבל את דמי המחלה במועד שֶהִיָה המעסיק משלם לו שכר עבודה אילו עבד, לפי החוק הנוגע לעניין ותקנותיו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לפחות יום אחד לפני המועד שֶהִיָה המעסיק משלם לו שכר עבודה אילו עבד. ב. לפחות שבעה ימים לפני המועד שֶהִיָה המעסיק משלם לו שכר עבודה אילו עבד. ג. לפחות שלושה ימים לפני המועד שֶהִיָה המעסיק משלם לו שכר עבודה אילו עבד. ד. לפחות עד המועד שֶהִיָה המעסיק משלם לו שכר עבודה אילו עבד.</p>	
פתרון	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4(ג). תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) - תקנה 3.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 4(ג) לחוק דמי מחלה - "שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר נהלים הכרוכים בקבלת דמי מחלה, לרבות מסירת פרטים וראיות למעסיק בקשר למחלה, וכן בדבר מועד תשלום דמי המחלה".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה):</p> <p>" (א) המעביד ישלם לעובדו דמי מחלה במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שתעודת המחלה הוגשה למעביד לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.</p> <p>(ב) לא הוגשה תעודת המחלה שבעה ימים לפני המועד האמור, ישולמו דמי המחלה במועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה."</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: center;">ב</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>ויקי, בת 35, נשואה+5, מעצבת פרלנינים במפעל שוקולד, מועסקת בהיקף משרה של 86% (משקת גם במפעל). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש. בחודש 3/2019 לא נעדרה מעבודתה. תלוש 3/2019 שלה (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <p> ש"ח משולב 4,107 ₪ פרמיה קבועה 129 ₪ תוספת משפחה 129 ₪ תוספת עבודת-ידיים חודשית קבועה המשתלמת לויקי עקב עבודתה 324 ₪ </p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p> א. 0 ₪ ב. 451 ₪ ג. 869 ₪ ד. 127 ₪ </p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;</p> <p>(4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת);</p> <p>(5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - הפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 6(4).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי."</p> <p>רכיבי השכר "פרמיה קבועה" ו"תוספת משפחה" לא יובאו בחשבון לענין ס' 2 לחוק.</p> <p>שכרה של ויקי שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 4,431 ₪.</p> <p>$4,431 ₪ = 324 \text{ תוספת עבודת-ידיים חודשית קבועה המשתלמת לויקי עקב עבודתה} + 4,107 \text{ שכר משולב}$</p> <p>ויקי מועסקת במשרה חלקית בשיעור 86%. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p>$4,558 ₪ = 86\% \text{ חלקיות המשרה} \times 5,300 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 3/2019}$</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לויקי, בתלוש 3/2019, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>$127 ₪ = 4,431 \text{ השכר שיובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק} - 4,558 \text{ שכר המינימום}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>עוזי, נער שֶמְלָאוּ לוֹ 17 שנה וְשֶטָרְס מְלָאוּ לוֹ 18 שנה, עובד פעמיים בשבוע, בחופשת הקיץ, בשטיפת כלים אצל מעסיקו במקום עבודתו (פיצריה). שכרו מְשֻׁתָּלָם לוֹ עַל בסיס שעות עבודה. ביום ג', 6/8/2019, עבד 7 שעות ברציפות, בתוכן יצא לשתי הפסקות קצרות ומוסקמות להחלפת כוח ואויר (כ-5 דקות כל אחת) ופעם אחת הפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים.</p> <p>האם, לפי החוק הנוגע לְעֵנִין, מעסיקו של עוזי פועל כדין כשהוא מעסיק את עוזי 7 שעות ברציפות כמתואר לעיל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. עבודתו של עוזי היתה אמורה להיפסק למנוחה ולסעודה, ביום זה, $\frac{3}{4}$ שעה לְפָחוֹת. ב. כן, מאחר שֶטָנְחוּם יום העבודה לא עלה על 8 שעות רצופות. ג. לא, אֶלָּא אִם ההפסקות הקצרות והמוסכמות שניתנו לו, נְחָשְׁבוּ כְחֶלֶק משעות העבודה. ד. כן, ובלבד שמדובר בעבודה קלה שאין בה כדי לְהִזְיֵק לבריאותו ולְהִתְפַּתְחוֹתוֹ של עוזי.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת הנוער - ס' 1, 20, 22.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער, בחוק זה - "ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה; "צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה; "נער" פירושו - ילד או צעיר;</p> <p>לפי ס' 20(ג) לחוק עבודת הנוער - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד הנער לרשות העבודה לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לנער להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 22א, חוץ מהפסקות על פי סעיף 22.</p> <p>לפי ס' 22 לחוק - "הפסקות":</p> <p>" (א) <u>הועסק נער שש שעות עבודה ליום או למעלה מזה, תופסק עבודתו למנוחה ולסעודה, $\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.</u></p> <p>(ב) ההפסקה לא תעלה על שלוש שעות. (ג) בשעת ההפסקה הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי הנער לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם היתה נוכחותו במקום העבודה הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והנער נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה; במקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

שאלה מספר 32.

שכרו של עוזי, בן ה-30, משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 36 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 6 ימים (א-ו). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה עוזי רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שערן הנוכחות של עוזי, בשבוע שהחל ב-6/1/2019 והסתיים ב-11/1/2019:

יום	א' 6/1/2019	ב' 7/1/2019	ג' 8/1/2019	ד' 9/1/2019	ה' 10/1/2019	ו' 11/1/2019
כניסה	13:15	09:30	05:15	04:00	04:30	06:45
יציאה	24:00	19:00	15:15	12:15	13:30	15:00

מהו השכר שיש לשלם לעוזי בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-1,921.50 ₪
- ב. לא פחות מ-1,899.00 ₪
- ג. לא פחות מ-1,957.50 ₪
- ד. לא פחות מ-1,944.00 ₪

פתרון

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

סעיפים רלוונטיים

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה עוזי לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

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

בימים א' ו-ד' עוזי עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

חישוב השכר שיש לשלם לעוזי בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	13:15	24:00	10.75	(0.75)	10.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	3.00	2.00	1.00
ב	09:30	19:00	9.50	(0.75)	8.75	8.00	15.00	0.75	0.75	-
ג	05:15	15:15	10.00	(0.75)	9.25	7.00 ⁽²⁾	22.00	2.25	2.00	0.25
ד	04:00	12:15	8.25	(0.75)	7.50	7.00 ⁽¹⁾	29.00	0.50	0.50	-
ה	04:30	13:30	9.00	(0.75)	8.25	8.00	37.00	0.25	0.25	-
ו	06:45	15:00	8.25	(0.75)	7.50	5.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.50	2.00	0.50
סה"כ שעות						42.00	51.25	(4.50)	55.75	
תעריף לשעה						36.00 ₪			45.00 ₪	54.00 ₪
תשלום						1,512.00 ₪			337.50 ₪	1,944.00 ₪

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

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

⁽³⁾ חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>ויקי, בת ה-60, אדריכלית מוכשרת, התקבלה לעבודה אצל מעסיקה החדש (משרד אדריכלים). היא ומעסיקה מבקשים לקבוע בהסכם העבודה שלה, כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן יהיה לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה יהיה גיל 75.</p> <p>האם, לפי החוק הנוגע לעניין, הם רשאים לקבוע זאת בהסכם? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p>	<p>א. לא. הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה, הוא גיל 67 בלבד. ב. לא. הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה, הוא גיל 62 בלבד. ג. כן. ניתן לקבוע בהסכם כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן יהיה לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה יהיה גיל 75. ד. לא. הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה, הוא גיל 70 בלבד.</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק גיל פרישה - ס' 4, ס' 10.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p>
<p>לפי סעיף 4 לחוק גיל פרישה, "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה - גיל פרישת חובה). לפי ס' 10 לחוק האמור -</p>	<p>ג</p>
<p>(א) הוראות חוק זה יחולו על אף האמור בכל הסכם. (ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), ניתן בהסכם -</p>	<p>(1) לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה גבוה מגיל פרישת חובה;</p>
<p>(2) לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו זכאי עובד לקבל גמלה מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיע לגיל הפרישה, יהיה נמוך מגיל הפרישה המוקדמת, ובלבד שהמעסיק יישא בעלות הנובעת מכך, במלואה; השר רשאי לאשר לגוף שאינו המעסיק לשאת בעלות כאמור בפסקה זו, כולה או חלקה, במקום המעסיק; הודעה על אישור כאמור תפורסם ברשומות.</p>	<p>(ג) הוראות חוק זה יחולו אלא אם כן נקבע אחרת בחוק אחר.</p>
<p>לפיכך, ניתן לקבוע בהסכם כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן יהיה לחייב את ויקי לפרוש מעבודתה בשל גילה יהיה גיל 75.</p>	<p>תשובה ג.</p>

<p>שבוע עבודתו של עוזי בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. 4 ימים בכל שבוע הוא עובד מביתו שבבית שמש (ולא מגיע למקום העבודה בירושלים), ויום אחד בכל שבוע הוא מגיע למקום העבודה בירושלים ועובד שם. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו למקום העבודה - 14.50 ₪ לכל כיוון (מרחק 38 ק"מ). מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 299 ₪. מחיר כרטיס "חופשי יומי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 26.5 ₪ ליום. בחודש 1/2019 עוזי עבד 23 ימים, מתוכם 5 ימים שבהם הגיע ועבד במקום העבודה בירושלים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לעוזי בגין חודש זה?</p> <p>א. 145.00 ₪ ב. 299.00 ₪ ג. 113.00 ₪ ד. 132.50 ₪</p>	<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 בַּעַד כל יום עבודה בַּפֻּעַל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>בימים שבהם עוזי עבד מביתו שבבית שמש הוא לא נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. בימים שבהם עוזי הגיע לירושלים ועבד שם, הוא נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו (מרחק 38 ק"מ מביתו).</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 113.00 ₪ עבור 5 ימי עבודה בהם עוזי נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו וממנה. $22.60 \times 5 = 113.00$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 29.00 ₪ בכל יום, שהם 145.00 ₪ עבור 5 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו וממנה. $14.50 \times 2 \times 5 = 145.00$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים, תוך שימוש בכרטיס "חופשי יומי" - 26.50 ₪ בכל יום, שהם 132.50 ₪ עבור 5 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו וממנה. $26.50 \times 5 = 132.50$</p> <p>מחיר נסיעה מביתו של עוזי לעבודתו וחזרה, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 299 ₪ בחודש 1/2019.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לעוזי בגין חודש 1/2019:</p> <p>$\min (113.00 \text{ ₪} ; 145.00 \text{ ₪} ; 132.50 \text{ ₪} ; 299.00 \text{ ₪}) = 113.00 \text{ ₪}$ (תקרה ; חופשי יומי ; חופשי יומי ; נסיעות בודדות)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>החל ב-1/5/2000 ויקי עובדת אצל מעסיקה הפרטי ובמקום עבודתה. היקף משרתה - 88%, על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה בכל חודש. בתלוש 6/2019 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/6/2019 ועד 30/6/2019. יצוין שבכל חודש 6/2019 ויקי היתה בחופשה שנתית וקיבלה דמי חופשה (בעד כל אותו החודש).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לויקי בתלוש 6/2019?</p> <p>א. 315.00 ₪ ב. 277.20 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 249.48 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>בתלוש 6/2019 ויקי זכאית לדמי הבראה בעד חודש 6/2019 (כלומר בעד שמ-1/6/2019 ועד 30/6/2019). חודש זה מהווה חלק משנת העבודה ה-20 של ויקי (שהתחילה ב-1/5/19 ומסתיימת ב-30/4/20). בשל שנת העבודה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה. לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. ויקי לא שהתה בחופשה ללא תשלום בחודש 6/2019. כמו כן, בכל אותו חודש התקיימו יחסי עבודה בינה לבין מעסיקה. לפיכך, יש לשלם לויקי, בתלוש 6/2019, קצובת הבראה בשל חודש אחד כדלהלן:</p> <p>$277.20 \text{ ₪} = 88\% \text{ חלקיות המשרה} \times 1 / 12 \text{ חודשים בשנת העבודה} \times 10 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>ויקי עובדת ברציפות אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים. מחשש לחייה ולחיי ילדה, באישור משרד העבודה והרווחה, שִׁהְתָּה במקלט לנשים מוכות 9 ימים (לראשונה בחייה). בכל 9 ימים אלה ויקי נעדרה מעבודתה.</p> <p>אם ויקי הודיעה למעסיקה על היעדרותה זו בדרך ובמועד הנדרשים, מה דינה של היעדרות זו לפי חוק עבודת נשים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. היעדרות זו לא תנוכה משכרה. לְעֵנָן זה, יראו אותה כְּאִילוּ עבדה באותם ימים. ב. דִּין היעדרות זו כדִּין חופשה ללא תשלום. ג. היעדרות זו תִּיֻזָּקַף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה. ד. היעדרות זו תִּיֻזָּקַף על חשבון ימי החופשה המגיעים לה.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג)5 לחוק עבודת נשים - "בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור המחלקה לשירותים חברתיים או משרד העבודה והרווחה, ובלבד שהתקופה לא תעלה על שישה חודשים בתקופת שנים עשר החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט כאמור; העדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדִּין חופשה בלא תשלום, וזמן העדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר; לענין פסקה זו."</p> <p>"אישור" - הפניה מראש או אישור בדיעבד;</p> <p>"מחלקה לשירותים חברתיים" - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, תשי"ח-1958;</p> <p>"מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שוהה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה, לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשות מקומית;</p> <p>לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה למעסיק בדרך ובמועד כפי שקבע שר העבודה והרווחה;</p> <p>לפיכך, על פי חוק עבודת נשים, דִּין היעדרות זו כדִּין חופשה ללא תשלום.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

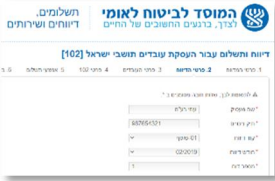
<p>לפי החוק הנוגע לענין ותקנותיו, כמה ימי היעדרות בשנה זכאי עובד לזקוף (בהתקיים התנאים שבחוק ובתקנות), בשל מחלה קשה של ילדו בן ה-17.5 (מחלה ששנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, אם הוא עבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ובת זוגו (אם ילדו) עקרת בית?</p> <p>א. עד 8 ימים. ב. עד 110 ימים. ג. עד 0 ימים. ד. עד 90 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1א. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1א לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" (א) <u>עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה עצמאי או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, כאמור.</u></p> <p>(ב) בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1.</p> <p>(ג) לענין סעיף זה, "מחלה קשה" - מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת.</p> <p>לפי הסעיף הנ"ל, לגבי ילד החולה במחלה ממארת - יוכלו שני ההורים להתפנות ולטפל בילדם גם במצב שבו רק בן זוג אחד עובד.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>עוזי התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/3/1996. שכרו השתלם לו על בסיס חודש. ב-1/12/1996 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה ענפי שְׁחָל על הצדדים. שיעור הפרשת המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה - 6%. לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו בִּמְקוֹם 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים והתקופות שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>עוזי עבד אצל המעסיק, בכל השנים, בהיקף משרה מלאה. השכר שֶׁבוֹטָח בקרן הפנסיה (לפי הוראות צו ההרחבה) היה שכר היסוד ששולם לו, שבשנים האחרונות עמד על 14,700 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו, בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת מקצועית שבשנים האחרונות עמדה על סך 944 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.</p> <p>ב-31/5/2019 הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, עם פיטוריו. הסכום שנצבר (כולל ריבויים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 249,165 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לעוזי (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 103,635 ₪ ב. 117,645 ₪ ג. 114,558 ₪ ד. 125,583 ₪</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 מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>עוזי עבד אצל מעסיקו מ-1/3/1996 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם ב-31/5/2019, עם פיטוריו. כלומר, תקופת עבודתו היתה 23.25 שנים (279 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>לפי צו ההרחבה הענפי שחל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים, בשיעור 6%, יבואו בִּמְקוֹם 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>המעסיק הפריש עבור עוזי, לקרן פנסיה מקיפה, החל ב-1/12/1996. השכר שבוטח היה שֶׁכֶר הַיְסוּד - 14,700 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</p> <p>התוספת המקצועית שולמה לעוזי בכל חודש, מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, יש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. כלומר, עוזי זכאי לתשלום פיצויי פיטורים גם בגין תוספת זו, ששולמה לו, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.</p> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בשל 23.25 שנים, בהן לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת האישית, שיש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין פיצויים, יש להשלים $21,948 \dots = 944 \times 23.25 \times 100\%$ שנים</p> <p>2. בגין 9 החודשים הראשונים (1/3/96 - 30/11/96), בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים $11,025 \dots = 14,700 \times 9 / 12 \times 100\%$</p> <p>3. בגין 22.50 שנים, מ-1/12/1996 ועד 31/5/2019, בהן שולמו כספים לקרן הפנסיה, מכוח ההסכם הקיבוצי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לעוזי, על המעסיק להשלים 28% פיצויי פיטורים $92,610 \dots = 14,700 \times 22.5 \times 28\%$ שנים</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים (סכום מקורב ומעוגל): 125,583 ₪ פיצויי פיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

ביטוח לאומי

<p>תלוש 12/2019 של ויקי, עובדת שכירה בת 39, הורָבַב מִהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 42,150</p> <p>2. שווי קצבה (תשלומי מעסיק לקופ"ג לקצבה שעלו על הגבולות - ס' 3(ה3)(1) לפקודה) ₪ 1,024</p> <p>3. שווי פיצויים (תשלומי מעסיק לקופ"ג לקצבה שעלו על הגבולות - ס' 3(ה3)(א1) לפקודה) ₪ 678</p> <p>4. שווי החזקת רט"ן שבבעלותה של ויקי ₪ 69</p> <p>מהו שכרה של ויקי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 12/2019?</p> <p>א. ₪ 43,890</p> <p>ב. ₪ 42,150</p> <p>ג. ₪ 43,921</p> <p>ד. ₪ 42,219</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמִעֵט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיַן שניתנו בכסף וּבְיַן בשווה כסף, בְּיַן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 12/2019 של ויקי מהווים הכנסת עבודה אצל ויקי. כלומר, הכנסתה בעד 12/2019 -</p> <p>$43,921 = 69 + 678 + 1,024 + 42,150$ שווי קצבה + 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 לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,778 \times 5 = 43,890$</p> <p>שכרה של ויקי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 12/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (43,890 ; 43,921) = 43,890$ ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>האם נער שמלאו לו 17 שנים ושטרם מלאו לו 18 שנים, העובד כשכיר אצל מעסיקו, מבוטח בביטוח נפגעי עבודה, לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שטרם מלאו לו 18 שנים. ב. כן. נער קָזָה מבוטח בביטוח נפגעי עבודה. ג. לא. אֶלָּא אִם כֵּן הוא מועסק כ"חניך" לפי חוק החניכות. ד. כן, וּבְלִבָּד שהמעסיק ניכה משכרו של הנער דמי ביטוח לענף נפגעי עבודה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 75(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי - " (א) אלה המבוטחים לפי פרק זה: (1) עובד, למעט שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה; (2) עובד עצמאי, למעט מי שנמנה עם סוג אנשים שהוצאו מכלל עובדים עצמאיים, לענין סעיף זה, בתקנות ולאחר התייעצות עם ועדת העבודה והרווחה; (3) אדם המצוי בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות; (4) אדם הנבחן לפי סעיף 22 לחוק החניכות, תשי"ג-1953, או לפי הפרק השלישי לחוק שירות התעסוקה, והוא בשעת הבחינה בלבד; (5) מי שמתאמן לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967; (6) אסיר או עציר העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו בתקנות כשירותים רגילים של בית סוהר או של מקום מעצר; (7) חוסה במעון או במעון נעול על פי חוק הנוער, העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו כשירותים רגילים של מעון או מעון נעול כאמור; (8) מי ששכרו נקבע על פי חוק. (ב) לגבי מבוטח לפי פסקאות (3) עד (7) של סעיף קטן (א) יראו כמעבידו את מי שהשר קבע, ולגבי מבוטח לפי פסקה (8) יראו כמעבידו את החייב בתשלום שכרו. "</p> <p>כעובד, גם נער שמלאו לו 17 שנים ושטרם מלאו לו 18 שנים, מבוטח בביטוח נפגעי עבודה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>עוזי, חייל בשירות סדיר (חובה), יליד 3/1/2000, הוא פעל שליטה בִּחְבֶּרֶת מעטים. חברת המעטים היא מעסיקתו היחידה והוא מְשַׁמֵּשׁ בה כְּמִתְקָנָת. שכרו החודשי בתלוש 2/2019 - 8,554 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתו (חברת המעטים), בְּגִין שכר 2/2019 של עוזי (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 579 ₪ ב. 890 ₪ ג. 78 ₪ ד. 592 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 55. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>עוזי יליד 3/1/2000. ב-3/1/2019 מלאו לו 19 שנה. עוזי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "חיילים בשרות סדיר - בעלי שליטה". שכרו החודשי בתלוש 2/2019 - 8,554 ₪.</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>שכרו של עוזי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 2/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(8,554; 43,890) = 8,554$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 2/2019 של עוזי - 579 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא:</p> <p>240.40 ₪ = $6,164 \times 3.90\%$ 338.66 ₪ = $(6,164 \times 14.17\%)$ בשיעור המופחת - 8,554 השכר החייב בדמי ביטוח) 579.06 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>עוזי, בן ה-59, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 6,048 ₪ (ממעסיקו לשעבר). עוזי גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 1/2019 שלו אצל כל אחד מהם: 1. המעסיק השמן בע"מ 31,893 ₪. 2. המעסיק הרזה בע"מ 12,954 ₪.</p> <p>אם נעשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של עוזי בחודש 1/2019?</p> <p>א. 211.08 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 713.06 ₪ ד. 196.56 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1), 2(2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע."</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>הכנסתו של עוזי אצל 2 מעסיקיו - 44,847 ₪. (31,893 + 12,954 = 44,847)</p> <p>השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל 2 מעסיקיו:</p> $\min (43,890 ; 44,847) = 43,890$ <p>ההכנסה הקרִיבִית לתשלום ד.ב. = 43,890</p> <p>הפנסיה החודשית החייבת בִּדְמֵי ביטוח, לאור תיאום דמי הביטוח שעשה עוזי:</p> $\min [\max (0 ; 44,847 - 1 + 2 \cdot 43,890) ; 6,048] = 0$ <p>דמי ביטוח שינוכו מהפנסיה החודשית של עוזי בחודש 1/2019:</p> $0 = 0 \times 11.79\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של עוזי בחודש 1/2019: 0.00 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 43.</p>	<p>ב-30/6/2019 עוזי פוטר מעבודתו בעמותה, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות). מפרק העמותה קבל את תביעתו של עוזי לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 108,144 ₪ (9,012 ₪ בחודש).</p> <p>נוסף על הגמלה לעובד שאושרה לעוזי, אישר המוסד לביטוח לאומי את זכאותה של קופת הגמל "ויקי" לגמלה מרבית לפי פרק זה, בשל חוב בסך 18,838 ₪, שהעמותה חייבת לה בעד עוזי.</p> <p>מהי הגמלה לקופת גמל שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ויקי"?</p> <p>א. 17,556 ₪ ב. 18,838 ₪ ג. 5,970 ₪ ד. 18,024 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון - ס' 184.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות."</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני חמשת החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן הצו;</p> <p>(2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילותו העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי."</p> <p>לפי ס' 184 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבידו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה."</p> <p>סכום החוב שמעסיקו של עוזי חייב לקופת הגמל "ויקי" - 18,838 ₪.</p> <p>הגמלה המרבית שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל: $17,556 ₪ = 2 \times 8,778$ (הסכום הבסיסי) (3)</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ויקי" - <u>17,556 ₪</u>.</p> <p>$17,556 ₪ = (17,556 ₪ \text{ הגמלה המרבית לקופת גמל} ; 18,838 \text{ החוב לקופת הגמל}) \text{ min}$</p> <p>תשובה א.</p>

שאלה מספר 44.

ב-1/11/19, בשעה 2:30 בבוקר, ויקי (אשה נשואה) ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. אָבֵל, חודש לאחר יום הלידה, ויקי חלתה וְאִנְשָׁפָה בבית חולים למשך 4 שבועות. בכל ארבעה השבועות האלה טיפלה בתינוק סְבֵתָה של ויקי. בטבלה שלהלן סומנו החודשים שְׁקָדְמו ליום הקוֹבֵעַ, בהם ויקי עבדה (סומנו ב-'x') או שקיבלה בעדס דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2018	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	אבטלה
2019	אבטלה	אבטלה		x	x	x	x	x	x	x		

אם שכר העבודה הרגיל של ויקי, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 416 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית, אם היא הודיעה למוסד לביטוח לאומי על מימוש זכותה להאריך את תקופת הלידה וההורות המְזוּפָה בְּדַמֵי לִידָה, ככל שניתן (סכום מעוגל)?
[למען הסר ספק, ויקי הגישה למוסד לביטוח לאומי את כל המסמכים והאישורים הנדרשים, במועד.]

- א. 87,360 ₪
- ב. 34,944 ₪
- ג. 55,328 ₪
- ד. 43,680 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה. חוק עבודת נשים - ס' 6(ב), 6(ד), 6(2ד).

הסבר הפתרון

מועד מיוחד 2020
שנת המס - 2019

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת 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.

ויקי עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1) לחוק עבודת נשים, שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע. לפיכך, היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בעד פרק זמן של 15 שבועות.

לפי ס' 6(ב) לחוק עבודת נשים, **עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:**

- (1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוז, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה; בסעיף זה, "אשפוז" - שהות של אדם בבית חולים במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;
- (2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

לפי ס' 6(2ד) לחוק עבודת נשים - הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (1)(א) ו-(1)(ד) לא יעלו יחד על עשרים שבועות.

לפי ס' 51(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות, בשל אחת או יותר מהסיבות האמורות בסעיפים קטנים (1) ו-(ד) שבסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט באותם סעיפים קטנים, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -

- (1) 20 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1);
- (2) 12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2).

ויקי חלתה ואושפזה בבית חולים לתקופה העולה על שבועיים. לפיכך, היא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בארבעה שבועות (תקופת האשפוז, שלא עלתה על 20 שבועות). כלומר, היא זכאית לדמי לידה נוספים על דמי הלידה לפי סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי:

$$19 \text{ שבועות} = 4 \text{ שבועות לפי ס' } 6(1)(1) + 15 \text{ שבועות לפי ס' } 50(1)(1)$$

לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

שכר העבודה הרגיל של ויקי, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 416 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.

שכר עבודה רגיל זה (416 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,888 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

$$416 \geq 1,481.33 \text{ תקרה } (= 8,888 \times 5 / 30)$$

לפיכך, דמי הלידה ליום של ויקי הם 416 ₪. סה"כ דמי הלידה להם זכאית ויקי:

$$55,328 \text{ ₪} = 416 \text{ דמי לידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 19 \text{ שבועות}$$

תשובה ג.

<p>ויקי עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים. תלוש 7/2019 שלה הורכב משכר יסוד בסך 23,129 ₪ ובנוסף חד פעמי בסך 6,048 ₪.</p> <p>אם מ-30/1/2019 ועד 14/5/2019 שֶׁהִתָּה בתקופת לידה והורות (ולא קיבלה כל שכר ממעסיקה בתקופה זו), מהי הכנסתה של ויקי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2019?</p> <p>א. 23,801 ₪ ב. 23,633 ₪ ג. 23,996 ₪ ד. 23,885 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לשכר החודשי הרגיל, לְרֵבּוֹת תשלומים שניתנו כבנוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, הבונוס החד-פעמי ששולם לויקי, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם."</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה ויקי ב-7/2019 הוא 114.11% משכר המינימום. (6,048 / 5,300 = 114.11%)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>מאחר שב-3 החודשים הקלנדריים המלאים 2/2019, 3/2019 ו-4/2019 היתה בתקופת לידה והורות ולא עבדה בהם כלל (חודשים אלה לא נחשבים כחודשי עבודה לענין פריסת שכר נוסף), ויקי עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף".</p> <p>9 חודשי עבודה קודמים = 3 לא עבדה (תקופת היריון ולידה) - 12 חודשים</p> <p>לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>$23,801 ₪ = 9 \text{ חודשי עבודה קודמים} / 6,048 \text{ תשלום נוסף} + 23,129 \text{ שכר חודשי רגיל}$</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 מְרֵבִית לענין דמי ביטוח < 23,801 ₪ הכנסה של ויקי לענין תשלום דמי ביטוח ב-7/2019</p> <p>הכנסתה של ויקי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2019 - 23,801 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ויקי עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד. שכרה משתלם לה על בסיס חודש. דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 1/2019 עמדה על 46 ימים. ביום ה' (31/1/2019), בשעות הערב, הִחְלִיקָה בְּבִיתָהּ וְשָׁבְרָה יד ורגל. עקב התאונה נגרם לה אובדן מלא של כושר התפקוד למשך 30 ימים. בכל אותם ימים נִעְדְּרָה מעבודתה. ויקי מסרה את כל המסמכים הדרושים להזכחת המְקָרָה, לְרִבּוֹת אישור מחלה כדין לכל התקופה האמורה.</p> <p>האם ויקי עשויה להיות זכאית לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בְּעֵד תקופה זו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אֶלּא אם כן תִּצָּהֵיר שאין בכוונתה לנצל ימי מחלה ולקבל את תְּמוֹנָתָם ממעסיקה. ב. כן, ובלבד שבתקופת אי-הכושר האמורה ויקי לא עבדה לְמַעֲשֵׂה בכל עבודה. ג. לא. בנסיבות שתוארו בשאלה, ויקי לא זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי. ד. כן. בנסיבות שתוארו בשאלה, ויקי זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>שאלה מספר 46.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות - ס' 155.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 155 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק, למעט פקודת הנזיקין, הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 180 או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד תקופת אי-כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות, לא יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום כאמור".</p> <p>בעד תקופת אי-כושר זו ויקי זכאית לתשלום דמי מחלה ממעסיקה, מכוח חוק דמי מחלה (תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 5/2019 עמדה על 46 ימים). לפיכך, היא לא זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה זו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>מהו טופס 100 של המוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. בקשה לתיאום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות. ב. דין וחשבון רב שנתי לפי תקנות רישום ותקנות בדבר גביית דמי ביטוח. ג. פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד. ד. דין וחשבון רב שנתי מפורט, לְשֵׁם קביעת מעמד לצורך חוק הביטוח הלאומי.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>																																																																																																								
<p>פתרון</p>																																																																																																									
<p>טופס 100 - פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד.</p>																																																																																																									
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="font-size: small;"> <p>המוסד לביטוח לאומי מינהל הביטוח והגביה מעסיקים</p> </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">פירוט שנתי של השכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד</p> <p>תאריך הדפסה: _____</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: right; font-weight: bold;">1 פרטי המעסיק:</p> <p>שם המעסיק: _____ מס' תיק ניכויים: _____</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: right; font-weight: bold;">2 פרטי העובד:</p> <p>שם משפחה: _____ שם פרטי: _____ מספר זהות: _____</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">3 פירוט שכר וניכויי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לשנת _____</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>ברוטו לביטוח לאומי</th> <th>ניכוי דמי ביטוח לאומי</th> <th>ניכוי דמי ביטוח בריאות</th> <th>סה"כ ניכויים ביטוח לאומי וביטוח בריאות</th> <th>אחוז המשרה</th> <th>בסיס שכר חודשי/ ימים (חודשי/ חודשי)</th> <th>פירוט הבסיס* (חודשי/ ימים/ שעות)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ינואר</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>פברואר</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>מרץ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>אפריל</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>מאי</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>יוני</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>יולי</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>אוגוסט</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>ספטמבר</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>אוקטובר</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>נובמבר</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>דצמבר</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">4 הצהרה</p> <p>• המעסיק מצהיר כי תשלומים נוספים לשכר (כגון: הבראה, ביגוד ותשלומים חד פעמיים) והפרשי תשלומים מיוחדים בהתאמה לשכר החודשי החייב בדמי ביטוח. • המוסד לביטוח לאומי, שומר לעצמו את הזכות לבדוק בעתיד את ההכנסות ואת הניכויים עפ"י טופס 126 בהתאמה לדיווח בטופס זה. * מספר ימים/שעות- נתון המסכם את סה"כ ימים/ שעות העבודה בחודש כולל ימי/ שעות חופשה.</p> <p>שם בית התוכנה/לשכת השירות: _____ חתימה וחתימת המעסיק: _____</p> </div> <p style="text-align: right; font-size: x-small;">בל 100 (11.02.20)</p> </div> </div>	חודש	ברוטו לביטוח לאומי	ניכוי דמי ביטוח לאומי	ניכוי דמי ביטוח בריאות	סה"כ ניכויים ביטוח לאומי וביטוח בריאות	אחוז המשרה	בסיס שכר חודשי/ ימים (חודשי/ חודשי)	פירוט הבסיס* (חודשי/ ימים/ שעות)	ינואר								פברואר								מרץ								אפריל								מאי								יוני								יולי								אוגוסט								ספטמבר								אוקטובר								נובמבר								דצמבר								<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right; font-weight: bold;">ג</p> <p>הטופס נועד לבדיקת הניכויים שנוכו משכרו של העובד לדמי ביטוח במהלך השנה, ולהחזרת ניכויים יתרנים על ידי המוסד לביטוח הלאומי.</p> <p>כל עובד רשאי, לצורך תיאום דמי ביטוח, לבקש ממעסיקו את הטופס עם פירוט השכר עד 7 שנים לְמַפְרָע.</p>
חודש	ברוטו לביטוח לאומי	ניכוי דמי ביטוח לאומי	ניכוי דמי ביטוח בריאות	סה"כ ניכויים ביטוח לאומי וביטוח בריאות	אחוז המשרה	בסיס שכר חודשי/ ימים (חודשי/ חודשי)	פירוט הבסיס* (חודשי/ ימים/ שעות)																																																																																																		
ינואר																																																																																																									
פברואר																																																																																																									
מרץ																																																																																																									
אפריל																																																																																																									
מאי																																																																																																									
יוני																																																																																																									
יולי																																																																																																									
אוגוסט																																																																																																									
ספטמבר																																																																																																									
אוקטובר																																																																																																									
נובמבר																																																																																																									
דצמבר																																																																																																									
<p>תשובה ג.</p>																																																																																																									

<p>שאלה מספר 48.</p> <p>עוזי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים ברציפות. ב-1/5/2019 יצא ל-20 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> <table border="1" data-bbox="151 257 1189 392"> <tr> <th>חודש</th> <th>11/2018</th> <th>12/2018</th> <th>1/2019</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> </tr> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>18</td> <td>21</td> <td>18</td> <td>20</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 5,928</td> <td>₪ 5,981</td> <td>₪ 5,876</td> <td>₪ 5,953</td> <td>₪ 5,917</td> <td>₪ 5,942</td> </tr> <tr> <td>תשלום נוסף</td> <td></td> <td></td> <td>₪ 1,308</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,465 ₪ ב. 4,226 ₪ ג. 4,252 ₪ ד. 4,178 ₪</p>	חודש	11/2018	12/2018	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	ימי עבודה	18	21	18	20	19	20	שכר חודשי רגיל	₪ 5,928	₪ 5,981	₪ 5,876	₪ 5,953	₪ 5,917	₪ 5,942	תשלום נוסף			₪ 1,308				
חודש	11/2018	12/2018	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019																							
ימי עבודה	18	21	18	20	19	20																							
שכר חודשי רגיל	₪ 5,928	₪ 5,981	₪ 5,876	₪ 5,953	₪ 5,917	₪ 5,942																							
תשלום נוסף			₪ 1,308																										
<p align="center">פתרון</p>																													
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>																													
<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p> <p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> עוזי שירת 20 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של שישה ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה שישה ימים, ישולם בעד יתרה זו תגמול בעד שבעה ימים. לפיכך, עוזי זכאי לקבל תגמול מילואים <u>בעד 21 ימי מילואים</u>. $(14 + 6 + 1 = 21)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> ברבע השנה שקדם ל-1/5/2019, עוזי עבד 59 ימים $(20+19+20)$, כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. $(8,778 \times 68\% = 5,969)$ ב-1/2019 עוזי קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,308 ₪. שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 24.68% משכר המינימום. $5,300 = 24.68\%$ שכר המינימום / 1,308 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 1/2019, שבו שולם.</p> <table border="1" data-bbox="151 1232 1189 1366"> <tr> <th>חודש</th> <th>11/2018</th> <th>12/2018</th> <th>1/2019</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 5,928</td> <td>₪ 5,981</td> <td>₪ 5,876</td> <td>₪ 5,953</td> <td>₪ 5,917</td> <td>₪ 5,942</td> </tr> <tr> <td>תשלום נוסף</td> <td></td> <td></td> <td>₪ 1,308</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>הכנסה בעד חודש</td> <td>₪ 5,928</td> <td>₪ 5,981</td> <td>₪ 7,184</td> <td>₪ 5,953</td> <td>₪ 5,917</td> <td>₪ 5,942</td> </tr> </table> <p>סכום הכנסתו של עוזי בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(5,953; 5,969) + \max(7,184; 5,969) + \max(5,981; 5,969) = 19,134$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של עוזי, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $19,134 / 90 = 212.60$</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u> לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 198.97 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,463.00 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $212.60 = [198.97 \text{ תג' מזערי}; (1,463.00 \text{ תג' מרבי}); 212.60 \text{ שכר רגיל}]$ תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 4,465 ₪. $4,465 = 21 \text{ ימים} \times 212.60 \text{ תגמול ליום}$</p> <p align="right">תשובה א.</p>	חודש	11/2018	12/2018	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	שכר חודשי רגיל	₪ 5,928	₪ 5,981	₪ 5,876	₪ 5,953	₪ 5,917	₪ 5,942	תשלום נוסף			₪ 1,308				הכנסה בעד חודש	₪ 5,928	₪ 5,981	₪ 7,184	₪ 5,953	₪ 5,917	₪ 5,942	
חודש	11/2018	12/2018	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019																							
שכר חודשי רגיל	₪ 5,928	₪ 5,981	₪ 5,876	₪ 5,953	₪ 5,917	₪ 5,942																							
תשלום נוסף			₪ 1,308																										
הכנסה בעד חודש	₪ 5,928	₪ 5,981	₪ 7,184	₪ 5,953	₪ 5,917	₪ 5,942																							

<p>שאלה מספר 49. עוזי, בן ה-24, סטודנט באוניברסיטה ועובד אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. החל ב-10/3/2019, גְּהִסְקָמַת מעסיקו, יצא לחופשה ללא תשלום, למשך כל סְמָסְטָר ב', עד (כולל) 28/6/2019. למען הסר ספק, במהלך החל"ת, לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי. האם המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח עבור עוזי, בְּעֵד החודש מאי 2019? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, אֶבֶל אֶף וְרַק אם עוזי היה זכאי לקבל מהמעסיק דמי חופשה בעד חודש זה. ב. לא. המעסיק לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבור עוזי בְּעֵד חודש זה. ג. כן. המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח עבור עוזי בְּעֵד חודש זה. ד. לא. כסטודנט באוניברסיטה, עוזי לא נְחָשֵׁב כְּמִי שנמצא בחופשה ללא תשלום.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, 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>בחודש 3/2019 שולמו בעד עוזי דמי ביטוח כעובד. חודש 4/2019 הוא החודש הקלנדרי הראשון שבו עוזי נמצא בחל"ת. חודש 5/2019 הוא החודש הקלנדרי השני שבו הוא נמצא בחל"ת. לפיכך, לפי תקנה 6(א) שלעיל, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח עבור עוזי בעד חודש זה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>בין עוזי, בן ה-30, מדריך הנוער, ובין המתנ"ס, נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של שנה. בהסכם נקבע תחום עבודתו וזמני ביצועה, נקבע כי יהיה כפוף למנהלת המתנ"ס, וסוכם שאין הוא רשאי להשתמש בעוזר או במחליף על חשבונו. עוד נקבע כי עוזי לא יקבל תלושי שכר מהמתנ"ס, אלא ירשם כעצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, וינפיק למתנ"ס חשבוניות מס כנגד הגמול שיקבל עבור העסקתו. בתום תקופת ההסכם (ב-31/7/2019) הופסקה עבודתו של עוזי. ב-1/8/2019 נרשם בשירות התעסוקה (לראשונה בחייו), התייצב בימים ובזמנים שנקבעו לו, אך לא נמצאה עבורו כל עבודה.</p> <p>האם בתקופת האכשרה של עוזי, לצורך זכאותו לדמי אבטלה, יכולה לבוא בחשבון השנה שבה הועסק כמדריך במתנ"ס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. בתקופת אכשרה של כל מובטל תובא בחשבון תקופה שבה עסק במש"ל יד כעובד עצמאי.</p> <p>ב. לא, מאחר שבתקופה זו התקיימו לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.</p> <p>ג. כן. בתקופת האכשרה, לצורך זכאותו לדמי אבטלה, יכולה לבוא בחשבון שנה זו.</p> <p>ד. לא, מאחר שהוא נחשב כעובד עצמאי לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים).</p>																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). חוק הביטוח הלאומי - ס' 158, 161, 342.</p>																
<p>הסבר הפתרון מועד מיוחד 2020 שנת המס - 2019</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.</p> <p>2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p>																
<p>ג</p>	<table border="1" data-bbox="127 1019 1165 1388"> <thead> <tr> <th colspan="4">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג'</th> <th>טור ב'</th> <th>טור א'</th> <th></th> </tr> <tr> <th>המעביד</th> <th>תנאי העבודה</th> <th>סוגי העבודה</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6. החייב בתשלום גמול העבודה</td> <td>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א)</td> <td>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כמדריך, עוזי עוסק בסוג עבודה המפורט בפרט 6 בטור א' בתוספת הראשונה. כמי שנערך עימו מראש הסכם עבודה לתקופה של שנה, עוזי נתון בתנאי העבודה המיוחדים למדריך, כמפורט לצידו בטור ב'.</p> <p>כמי שחייב בתשלום גמול העבודה, נחשב המתנ"ס כמעבידו.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו ..."</p> <p>לפיכך, חייב המתנ"ס בתשלום דמי ביטוח בעד עוזי.</p> <p>לפי ס' 158(א)(1) לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטח" בביטוח אבטלה 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 ס' 161(א) לחוק - לעניין 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>מכל האמור לעיל, בתקופת האכשרה של עוזי, לצורך זכאותו לדמי אבטלה, תובא בחשבון השנה האמורה שבה הועסק כמדריך במתנ"ס.</p> <p>תשובה ג.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)				טור ג'	טור ב'	טור א'		המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה		6. החייב בתשלום גמול העבודה	א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א)	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																	
טור ג'	טור ב'	טור א'															
המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה															
6. החייב בתשלום גמול העבודה	א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א)	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.															